

PENERAPAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus: CV Bangun Nusantara Teknik)

by Kori Pramita

Submission date: 10-Jun-2022 09:43AM (UTC+0900)

Submission ID: 1853923832

File name: 5472-16192-2-PB.pdf (536.29K)

Word count: 3741

Character count: 24188

1
**PENERAPAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus: CV Bangun Nusantara Teknik)**

Affah Nur Vindiarini¹, Leonard Adrie Manafe²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
Email Koresponden: leonard.adrie@stiemahardhika.ac.id

17
Abstract : *This study aims to determine the application of employee work discipline in CV. Bangun Nusantara Teknik (BNT). Analysis of the causes of employee indiscipline problems and ways to solve disciplinary problems that exist in this company. The method used in this study uses a qualitative method. Data collection techniques were carried out by means of interviews and observations. Research informants were taken by purposive sampling, namely five employee representatives who were considered capable of providing explanations related to the research topic. After carrying out the analysis process, the research results could be concluded that BNT employees have a low level of discipline so that it needs to be improved again. Discipline problems faced by this company are employees arriving late at work, high absenteeism that does not enter without any information, delays in doing a job. Leaders are required to increase firmness towards employees, make new rules in writing so that employees could better obey the rules made by the company, and employees should have self-awareness in respecting time in any way if there are new regulations made by the company. Due to with the maintenance of a disciplined attitude, the work will get maximum results.*

Keywords: *Work Discipline, Employees, Performance.*

1. PENDAHULUAN

Manusia membutuhkan suatu peraturan, kaidah, norma, ketentuan dan persyaratan dalam menjalankan kehidupan sehari-harinya. Hal ini dibutuhkan agar dapat mengendalikan aktivitas dan perilakunya. Peraturan yang dibuat akan disertai dengan sanksi bagi yang melanggarnya. Aktivitas manusia yang patuh terhadap peraturan yang berlaku akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan terhindar dari kekacauan. Hal yang sama terjadi juga dalam suatu perusahaan dimana setiap insan yang bernaung dalam perusahaan wajib mentaati semua ketentuan dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja karyawan sangat diperlukan agar tujuan perusahaan mudah untuk dicapai, jika tidak akan memiliki dampak negatif bagi perusahaan (Sumowo, 2017). Disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh serta taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis dalam perusahaan dan bersedia melakukan serta apabila dilanggar hendak menerima sanksi yang telah terbuat dalam perusahaan dimana mereka bekerja (Mukrodi, 2018). Disiplin adalah suatu prosedur yang dibuat untuk melakukan koreksi kesalahan, memberikan hukuman kepada seseorang yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan atau prosedur (Jufrizen, 2018). Kedisiplinan adalah suatu sikap dalam memahami serta melihat apa yang terjadi di sekeliling terkait dengan pemberlakuan peraturan dan norma sosial (Tanjung, 2016). Penegakan kedisiplinan karyawan merupakan suatu hal yang penting dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan karyawan akan membuat pekerjaan menjadi lebih efisien dan efektif, mendorong karyawan lebih memiliki gairah dan semangat dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat terwujud (Ningsih, 2017). Disiplin kerja merupakan suatu media komunikasi antara

manajer dengan karyawan untuk dapat melakukan perubahan perilaku karyawan agar memiliki kesadaran dan kesediaan dalam mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Sadat et al., 2020). Disiplin kerja yaitu suatu tindakan yang dilakukan manajemen perusahaan untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar dapat mentaati aturan atau syarat yang diberlakukan perusahaan (Suwondo dan Sutanto, 2015).

Disiplin mencakup dua aspek menurut Susi (2016) yaitu: 1) Disiplin Preventif yaitu pelaksanaan peraturan perusahaan secara sukarela dengan mewujudkan kepatuhan akan kedisiplinan; 2) Disiplin Korektif yaitu pelaksanaan peraturan perusahaan yang dilakukan dengan cara pemaksaan terhadap para pekerja.

Disiplin atau ketertiban karyawan perusahaan perlu dibangun dan ditegakkan lebih dini. Disiplin untuk tertib dapat diwujudkan dengan perilaku bijaksana yang sesuai dengan penerapan peraturan perusahaan. Terdapat beberapa indikator ketertiban karyawan Susi (2016) sebagai berikut: 1) Tujuan dan Kemampuan, tujuan perusahaan yang jelas dicapai secara sempurna dan memadai; 2) Teladan Pimpinan, pengaruh signifikan seorang pemimpin yang dijadikan panutan oleh bawahannya; 3) Balas Jasa, rasa puas dan cinta seorang karyawan terhadap perusahaannya maupun sebaliknya. Tingginya ketertiban karyawan dipengaruhi oleh tingginya balas jasa perusahaan dan sebaliknya; 4) Keadilan, bersikap adil dapat memujudkan ketertiban karyawan. Ego dan watak manusia selalu merasa dirinya mempunyai arti sehingga membutuhkan perlakuan adil diantara manusia lainnya. Perlakuan adil perusahaan akan membuat suatu ketertiban bagi karyawannya. Hal ini perlu diterapkan oleh perusahaan; 5) Waskat (Pengawasan Melekat), suatu tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Seorang atasan harus aktif dan terjun langsung dalam mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi bawahannya; 6) Sanksi Hukuman, untuk menjaga kedisiplinan karyawan maka perlu diberlakukan sanksi atau hukuman. Dengan adanya sanksi hukuman, karyawan akan menjadi waspada dan takut untuk melanggar aturan perusahaan yang berlaku sehingga indisipliner karyawan menjadi berkurang; 7) Ketegasan, pemimpin harus tegas dalam memberikan hukuman atau teguran bagi karyawan yang melanggar aturan; 8) Hubungan Kemanusiaan, suatu kedisiplinan kerja akan tercipta dalam perusahaan apabila hubungan kemanusiaan berjalan harmonis. Seorang atasan harus mampu menciptakan hubungan harmonis yang mengikat antar bawahannya, baik secara vertikal dan horizontal sehingga lingkungan dan suasana kerja yang nyaman dapat terwujud.

Karyawan merupakan sumber daya perusahaan yang memiliki peran penting agar tujuan dan keinginan perusahaan dapat tercapai. Meski tersediannya fasilitas dan prasarana yang mumpuni, tetapi tanpa terdapatnya sokongan karyawan sebagai energi perusahaan maka sulit perusahaan akan tumbuh menjadi lebih maju lagi (Liana dan Irawati, 2014). Perusahaan harus mampu menghadapi semua tantangan atau ancaman yang terjadi dari dalam maupun luar perusahaan. Untuk menghadapi ancaman tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia yang bermutu dan kompeten ditengah ketatnya persaingan usaha yang tidak dapat dihindari. Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang memiliki peran sebagai perancangan, pengendalian aktivitas organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan (Jatmiko et al., 2015). Karyawan merupakan salah satu bagian sumber daya yang menyatu dengan aktivitas perusahaan (Chania & Siregar, 2021). Karyawan memiliki hak dan kewajiban selaku pekerja tetapi dituntut untuk melaksanakan kewajiban dengan penuh tanggungjawab terlebih dahulu agar haknya dapat diperoleh penuh sesuai dengan hasil yang telah dikerjakan. Hal ini penting menjadi perhatian agar bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu, dibutuhkan suatu pemahaman yang mendalam bagi karyawan agar mampu mentaati semua peraturan yang ditetapkan perusahaan, dan perusahaan sendiri mampu menjelaskan hal-hal yang berhubungan dengan peraturan agar mudah dipahami oleh karyawan, berlaku adil bagi pimpinan berposisi tinggi ataupun karyawan berposisi rendah (Siswadi, 2017).

CV Bangun Nusantara Teknik (BNT) yang merupakan obyek penelitian penulis memiliki usaha yang bergerak dalam bidang jasa supplier konstruksi *Mechanical Electrical Plumbing (MEP)*. MEP merupakan jasa instalasi dalam sebuah gedung yang berhubungan dengan sistem elektronik, kelistrikan, pemipaan, kebakaran dan lain-lain. BNT berlokasi di Jl. Ikan Sura No. 45, Tambak Rejo, Waru, Sidoarjo. Sebagai perusahaan kontraktor dalam melaksanakan pekerjaan proyek memiliki batas waktu penyelesaian berdasarkan Surat Perjanjian Kerja (SPK) yang telah disepakati antara kontraktor dengan konsumen. Tujuan adanya bidang konstruksi adalah mewujudkan ketertiban dan pengelolaan bagi pengguna jasa dan penyedia jasa dalam menunaikan hak dan kewajiban serta meningkatkan kepatuhan perundang-undangan dan menerapkan dalam aktivitas kerja kesehariannya. Berangkat dari permasalahan ini, peneliti ingin melakukan penelitian terkait dengan kedisiplinan kerja karyawan perusahaan BNT, dengan tujuan mengetahui sejauh mana kedisiplinan kerja karyawan diterapkan dalam keseharian aktivitas berkerja.

Sebagai bahan referensi maka dipandang penting untuk mendapatkan penelitian sejenis. Terdapat beberapa penelitian sejenis yaitu: 1) Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan et al., (2021) dengan tujuan untuk mengetahui tingkat ketidakdisiplinan karyawan pada PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan masih terjadi indikasi pelanggaran kedisiplinan kerja. Maka dibutuhkan kejelasan langkah yang diambil perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan agar produktivitas karyawan menjadi baik; 2) Penelitian oleh Amelia et al., (2020) yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan pada Roti Agung Martapura agar produktivitas meningkat. Hasil dari penelitian menunjukkan masih terdapatnya karyawan yang kurang optimal dan sering terlambat dalam bekerja. Hasil rekap presensi terdapat karyawan yang tidak hadir atau masuk kerja tanpa keterangan; 3) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akbar dan Slamet (2017) dengan maksud untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan PT AT Indonesia Karawang. Penelitian menghasilkan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan kontrak, hal ini dapat dibuktikan dengan ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan yang jelas, karyawan sering sakit sehingga tidak dapat melakukan aktivitas, sering datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, tidak melakukan pengisian daftar hadir baik pada saat datang atau pulang.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan pada obyek BNT menggunakan model penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono dalam Chandra et al., (2019), metode kualitatif merupakan metode analisa data yang dilakukan secara efektif dan berjalan konsisten dalam jangka waktu yang telah ditentukan, perolehan data yang valid untuk dikembangkan dan dapat dibuktikan kebenarannya. Data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari hasil wawancara dan observasi sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber data historis perusahaan, data yang diambil dari jurnal penelitian terdahulu dan sejenisnya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi kepada karyawan terpilih yang dijadikan informan penelitian. Terdapat lima informan yang mewakili divisi masing-masing dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Data Informan

Nama	Jabatan	Usia (tahun)	Jenis Kelamin
Edi	Teknisi Elektronik	26	Laki – laki
Agung	Teknisi Plumbing	24	Laki – laki
Hikam	Teknisi Listrik	23	Laki – laki
Huda	Teknisi Elektronik	35	Laki – laki
Dwi	Teknisi Listrik	38	Laki – laki

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Adapun topik wawancara yang ditanyakan terhadap informan penelitian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Topik Wawancara

Indikator	Topik Wawancara
Tujuan & Kemampuan	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
Teladan Pimpinan	Upaya-upaya yang dilakukan pimpinan agar lebih disiplin dalam bekerja.
Balas Jasa	Kesesuaian antara perkataan dan tindakan pimpinan. Ketepatan waktu pembayaran gaji karyawan oleh perusahaan.
Keadilan	Penghargaan perusahaan terhadap karyawan yang rajin.
Waskat (Pengawasan Melekat)	Keadilan pimpinan dalam memberikan pekerjaan. Pengaruh pengawasan pimpinan bagi disiplin karyawan saat bekerja.
Sanksi Hukuman	Pemberian sanksi bagi peningkatan kedisiplinan karyawan.
Ketegasan	Ketegasan pimpinan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan.
Hubungan Kemanusiaan	Hubungan yang terjalin antara karyawan dan pimpinan.

Sumber: Susi, 2022

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengacu pada topik wawancara yang telah dibuat sebelumnya, maka hasil penelitian dan pembahasan dapat dilihat lebih terperinci dalam uraian dibawah ini.

3.1 Tujuan dan Kemampuan

Menurut informan Edi, Hikam dan Huda menyatakan bahwa kemampuan karyawan dalam bekerja di BNT dapat terbilang cukup baik. Hal ini dikarenakan, pada saat penyelesaian pekerjaan karyawan dapat melakukan dengan tepat waktu yang telah ditentukan. Hanya saja karyawan masih kurang teliti dalam proses pengerjaan sehingga pimpinan harus melakukan pengecekan kembali hasil pekerjaan tersebut.

Menurut informan Agus dan Dwi menyatakan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh karyawan masih perlu ditingkatkan lagi dan karyawan perlu adanya pelatihan yang lebih untuk memperdalam kemampuan dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan BNT sudah cukup mencerminkan sebagai sikap kedisiplinan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hanya saja karyawan masih kurang teliti sehingga pimpinan harus melakukan pengecekan kembali hasil pekerjaan karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang perlu ditingkatkan produktivitas kerja dengan mengikuti sebuah pelatihan.

Karyawan harus lebih teliti lagi dalam bekerja dan dibutuhkan pelatihan kerja karyawan untuk memperdalam kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.

3.2 Teladan Pimpinan

Menurut Weny et al., (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja wajib dimiliki oleh setiap golongan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin kerja yang baik pasti dapat diupayakan lagi sebab semua yang baik pasti masih bisa ditingkatkan lagi agar dapat menjadi lebih optimal.

Upaya pimpinan meningkatkan sikap kedisiplinan karyawan yang ada di perusahaan, menurut informan Edi, Hikam, Dwi berpendapat bahwa pimpinan memberikan contoh kepada karyawan melalui cara yaitu pimpinan datang bekerja dengan tepat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, berupaya untuk menciptakan ketegasan dan menciptakan lingkungan kerja yang

baik dan kondusif kepada karyawan dalam menghargai waktu agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

18 Menurut informan Agung dan Huda mengungkapkan bahwa upaya pimpinan meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan cara memberikan suatu keadilan apabila karyawan yang mempunyai sikap disiplin yang tinggi pimpinan akan memberikan sebuah apresiasi yang berupa bonus, begitu sebaliknya apabila karyawan yang sering melanggar akan mendapatkan hukuman.

Upaya yang dilakukan pimpinan untuk membentuk karyawan agar lebih disiplin dalam bekerja dengan cara pimpinan memberikan teladan misalnya sikap disiplin datang bekerja dengan tepat waktu serta memberikan sebuah bonus sebagai apresiasi tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan. Pimpinan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dari segi perkataan dan tindakan dalam keadilan bekerja. Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan sebelum berjalannya pekerjaan serta bertindak dalam pembagian tugas yang sudah sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan dan tercermin dalam sikap kedisiplinan.

3.3 Balas Jasa

15 Gaji merupakan sesuatu wujud balas jasa maupun penghargaan yang diberikan secara tertib kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya (Najiah, 2016).

Menurut informan bernama Edi, Hikam, Huda, Dwi mengungkapkan bahwa pimpinan selalu memberikan gaji kepada karyawan dengan tepat waktu yang telah sesuai pada peraturan yang ada di perusahaan. Pemberian gaji dengan tepat waktu menunjukkan sebagai bentuk kedisiplinan perusahaan.

Sedangkan menurut informan Agung mengungkapkan bahwa perusahaan masih ada keterlambatan dalam pemberian gaji dikarenakan tagihan yang diberikan kepada konsumen masih belum dilakukan pembayaran sehingga mengakibatkan mundurnya pembayaran gaji karyawan.

Menurut lima informan bernama Edi, Hikam, Agung, Huda, Dwi berpendapat bahwa perusahaan wajib memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi berfungsi sebagai bentuk dalam memberi apresiasi kepada karyawan, menjamin pendapatan karyawan, mempertahankan karyawan, mendapatkan karyawan yang bermutu, pengendalian pembayaran, serta memenuhi peraturan yang ada di perusahaan.

Pimpinan dalam pemberian gaji karyawan sudah dilakukan dengan tepat waktu yang berdasarkan peraturan yang ada di perusahaan, hanya saja terkadang terjadi terlambat sebab adanya ketembatan uang masuk ke perusahaan yang mengakibatkan keterlambatan pemberian gaji karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan begitu sangat penting sehingga karyawan akan merasa lebih aman dan tidak ragu untuk melakukan pekerjaan serta lebih efisien dan efektif dalam proses bekerja.

3.4 Keadilan

Menurut lima informan bernama Edi, Hikam, Agung, Huda, dan Dwi juga bersepakat berpendapat bahwa pimpinan telah memberikan keadilan dalam bekerja, karena pimpinan telah memberikan pekerjaan sesuai keahlian yang dimiliki oleh karyawan serta sesuai prosedur yang ada di perusahaan dan hanya saja pimpinan memberikan porsi pekerjaan yang lebih kepada karyawan yang membuat karyawan tidak sanggup mengerjakan dengan tepat waktu.

Menurut lima informan yang bernama Edi, Hikam, Agung, Huda, dan Dwi bersepakat mengungkapkan bahwa pimpinan sudah sesuai terkait pemberlakuan keadilan pada perkataan dan tindakan apa yang telah dilakukan kepada karyawan. Karena pimpinan selalu memberi

pengarahan dalam bekerja dengan baik yang menunjukkan sikap telah sesuai dengan kriteria keadilan.

Pimpinan telah memberikan suatu pekerjaan dengan adil kepada karyawan yang sesuai prosedur keahlian dalam peraturan yang ada di perusahaan, hanya saja pimpinan terkadang masih memberikan porsi pekerjaan lebih yang menyebabkan karyawan kurang mampu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu.

3.5 Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan merupakan suatu proses yang sistematis dalam melakukan penetapan perencanaan standar kinerja perusahaan. Perencanaan memiliki tujuan untuk merancang sistem umpan balik data, untuk melakukan penyamaan terkait dengan kinerja aktual dan penetapan standar perusahaan, untuk menetapkan telah terjalannya suatu penyimpangan agar dapat dilakukan suatu tindakan perbaikan yang dibutuhkan untuk memperoleh suatu keyakinan bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan (Andhika dan Pane, 2018).

Menurut lima informan Edi, Hikam, Huda, Agung, dan Dwi bersepakat jika pengawasan sangat berpengaruh bagi karyawan. Apabila tidak adanya suatu pengawasan oleh pimpinan maka akan terjadinya penyelewengan oleh karyawan dalam bekerja yang menimbulkan suatu hambatan serta sulit memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Pengawasan pimpinan sangat berpengaruh pada disiplin kerja karyawan sebab setiap pekerjaan karyawan wajib diawasi supaya tidak terjadi kesalahan dalam bekerja serta menghasilkan tujuan yang memuaskan.

3.6 Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman yaitu suatu akibat yang muncul dari tindakan yang tidak disiplin atau melanggar aturan tata tertib yang berlaku di perusahaan (Kusmayati, 2018). Sanksi hukuman diberlakukan dalam perusahaan untuk membuat karyawan merasa jera atau takut melakukan pelanggaran peraturan.

Menurut informan Edi, Hikam, Agung, Huda, dan Dwi bersepakat berpendapat apabila karyawan di perusahaan melanggar aturan yang telah dibuat, maka karyawan akan mendapatkan suatu hukuman berdasarkan sesuai apa yang telah dilanggar oleh karyawan, seperti diawali sebuah teguran dan apabila karyawan melakukan suatu masalah yang besar masa kerja karyawan tidak akan diperpanjang oleh perusahaan.

3.7 Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin dalam bertindak sangat memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Mutohar, 2018). Sanksi hukuman harus diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

Menurut lima informan Edi, Hikam, Agung, Huda, dan Dwi berpendapat bahwa sanksi di perusahaan sangat penting karena dengan adanya sebuah hukuman atau sanksi karyawan akan lebih mentaati peraturan yang telah ada. Karyawan akan lebih berhati-hati dalam bekerja, dan memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

Sikap tegas dan jelas pimpinan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran aturan perusahaan. Pimpinan akan memberikan sanksi hukuman berdasarkan aturan di perusahaan serta tergantung pada seberapa besar pelanggaran aturan yang dilakukan oleh karyawan.

3.8 Hubungan Kemanusiaan

Menurut informan Edi, Hikam, Agung, dan Dwi berpendapat bahwa hubungan pimpinan antar karyawan terjalin dengan sangat baik. Pimpinan tidak memandang karyawan dalam segi

status jabatan, pimpinan menganggap karyawan juga sebagai keluarga dan teman agar karyawan tidak merasa canggung apabila karyawan ingin mengungkapkan pendapat, menyampaikan sebuah masalah, dan pimpinan selalu menolong dalam menyelesaikan masalah yang terjadi pada karyawan.

Menurut informan Huda, hubungan karyawan dengan pimpinan kurang begitu baik karena tidak semua karyawan mampu mengungkap pendapat atau masalah yang terjadi.

Hubungan kemanusiaan pimpinan antar karyawan sangat baik, sebab ditunjukkan adanya sikap tolong menolong apabila terjadi masalah, serta pimpinan menganggap karyawan seperti teman ataupun keluarga supaya tidak ada jarak diantara pimpinan dan karyawan.

32 4. KESIMPULAN

19
Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang berhubungan dengan kedisiplin kerja karyawan BNT, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Karyawan harus lebih teliti lagi dalam bekerja dan dibutuhkan pelatihan kerja karyawan untuk memperdalam kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal; 2) Pimpinan menciptakan ketegasan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif kepada karyawan dalam menghargai waktu agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja; 3) Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai bukti balas jasa selama karyawan bekerja; 4) Pimpinan memberikan keadilan kepada karyawan berupa pembagian pekerjaan kepada karyawan telah sesuai prosedur dan bidang ke ahlian dari setiap karyawan; 5) Pengawasan yang dilakukan perusahaan sangat berpengaruh bagi karyawan, supaya tidak terjadi penyelewengan dalam bekerja; 6) Pimpinan memberikan sanksi hukuman kepada karyawan apabila peraturan tidak dipatuhi oleh karyawan; 7) Bentuk sikap ketegasan yang diberikan pimpinan kepada karyawan dalam melanggar aturan pimpinan akan memberikan sebuah sanksi hukuman; 8) Menciptakan hubungan yang baik diperusahaan antara pimpinan dan karyawan sangat dibutuhkan agar karyawan dapat menyampaikan pendapat, menyampaikan permasalahan sehingga pimpinan dapat membantu memberikan solusi kepada karyawan.

20 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan hasil penelitian adapun saran untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan wajib meningkatkan kemampuan dalam bekerja dan harus lebih teliti lagi supaya tidak ada kesalahan dalam melakukan pekerjaan.
2. Karyawan wajib mempunyai hubungan baik dengan pimpinan, supaya apabila terjadi hambatan yang ada di perusahaan pimpinan dapat membantu menyelesaikan masalah.
3. Karyawan wajib mempunyai kesadaran diri dan tanggung jawab dalam mematuhi aturan diperusahaan.
4. Pimpinan wajib mempertegas kembali peraturan perjanjian kerja antar konsumen agar tidak terjadinya keterlambatan dalam pembayaran suatu pekerjaan.
5. Pimpinan seharusnya jangan terlalu sering memberikan pekerjaan yang lebih kepada karyawan, sebaiknya pimpinan memberikan tugas kepada karyawan memberikan pekerjaan yang telah sesuai rencana di awal agar lebih efektif dan efisien saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, T., & Slamet, S. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Pada PT AT Indonesia Di Karawang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 113. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i1.171>
- Amelia, R., Syahrani, & Vitria, A. (2020). *Analisis meningkatkan kedisiplinan kerja untuk menunjang produktivitas karyawan pada roti agung martapura*. Universitas Islam

- Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari.
- Andhika, R., & Pane, D. N. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Artha Gita Sejahtera Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 9(1), 95–103.
- Chandra, W., Suhenny, H., Kusnady, D., Utama, T., & Han, W. P. (2019). Analisis Kedisiplinan Karyawan PT. Total Jaya International. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(1), 124–128.
- Chania, T. I., & Siregar, A. (2021). Pengaruh Penerapan Sanksi, Komitmen Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains (MES)*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.36294/mes.v3i1.2204.g1701>
- Jatmiko, E. D., Swasto, B., & Eko, G. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1).
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Kurniawan, M. I., Lamsah, & Zamilah, E. (2021). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 2, 1–10.
- Kusmayati, N. K. (2018). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi Dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. TIKI Cabang Surabaya. *Media Mahardhika*, 16(2), 282–288.
- Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 17–34.
- Mukrodi. (2018). Analisis Disiplin Kerja PT ISS Indonesia Terhadap Kinerja Karyawan. *Magistra: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 149–156.
- Mutohar, A. (2018). Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73–84.
- Najiah, E. F. (2016). Pengaruh Kedisiplinan Dan Gaji Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di UPK Kecamatan Turi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 14(2), 840–848. <https://doi.org/10.30736%2Fekbis.v16i2.67>
- Ningsih, W. (2017). *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Mabar Feed Indonesia Medan* [Universitas Medan Area]. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/8027>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & M.Kurniawan. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137. <https://doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.982>
- Sumowo, S. (2017). Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Lava – Lava Hostel Dan Resto Probolinggo. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 2(1), 49–60. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v2i1.561>
- Susi, Y. (2016). Indikator-Indikator Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Hotel Kini Di Pontianak. *Jurnal Bisnis Management*, 1(6), 1362–1372.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>

- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596%2Fjimb.v15i1.964>
- Weny, Natalia, C., Farmiati, J., Ciamas, E. S., & Utama, T. (2019). Analisis Penerapan Disiplin Kerja Pada CV. Sinar Indah Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).

PENERAPAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus: CV Bangun Nusantara Teknik)

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.stie-aas.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1%
3	Efri Syamsul Bahri, Maya Romantin, Ahmad Tirmidzi Lubis. "Analisis Kinerja Keuangan Lembaga Zakat (Studi Kasus : Badan Amil Zakat Nasional)", Perisai : Islamic Banking and Finance Journal, 2017 Publication	1%
4	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
5	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	1%
6	journal.unilak.ac.id Internet Source	1%
7	zombiedoc.com Internet Source	1%

8	effendi13.blogspot.com Internet Source	<1 %
9	ojs.unimal.ac.id Internet Source	<1 %
10	qdoc.tips Internet Source	<1 %
11	eprints.uniska-bjm.ac.id Internet Source	<1 %
12	juliusruntu.blogspot.com Internet Source	<1 %
13	ojs.stiemahardhika.ac.id Internet Source	<1 %
14	repository.uma.ac.id Internet Source	<1 %
15	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
16	id.123dok.com Internet Source	<1 %
17	jurnal.unismuhpalu.ac.id Internet Source	<1 %
18	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	<1 %
19	a-research.upi.edu Internet Source	<1 %

20	core.ac.uk Internet Source	<1 %
21	ejournal.unib.ac.id Internet Source	<1 %
22	islamicmarkets.com Internet Source	<1 %
23	issuu.com Internet Source	<1 %
24	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
25	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
27	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
28	adhityagunners.blogspot.com Internet Source	<1 %
29	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
30	es.scribd.com Internet Source	<1 %
31	id.scribd.com Internet Source	<1 %

32	jurnal.fmipa.unila.ac.id Internet Source	<1 %
33	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1 %
34	laakfkb.telkomuniversity.ac.id Internet Source	<1 %
35	repository.stiemahardhika.ac.id Internet Source	<1 %
36	republika.co.id Internet Source	<1 %
37	www.slideshare.net Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On