

# ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN

**Imas Suryani**  
**Yogi Sugiarto Maulana\***  
*E-mail: 4091.sm@gmail.com*

Program Studi Administrasi Bisnis  
STISIP Bina Putera Banjar

## **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Toko Sinar Mulya Mart (Smart). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis metodenya deskriptif. Teknik pengambilan sampling menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 11 informan. Berdasarkan hasil analisis pada informan, disiplin kerja yang ada di Toko Sinar Mulya Mart sudah dikatakan baik, meskipun terkadang masih ada karyawan yang datang terlambat ke toko meskipun sudah ditegur beberapa kali. Hambatan yang ditemukan dalam pelaksanaan disiplin kerja berasal dari keadilan dari atasan, balas jasa serta tujuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Upaya untuk mengatasi hambatan tersebut yaitu teladan pimpinan atau sikap yang ditunjukkan atasan, pengawasan melekat, sanksi hukuman serta ketegasan yang harus dimiliki oleh atasan agar karyawan bisa meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

Kata kunci: disiplin kerja, produktivitas karyawan

## **Abstract**

*The purpose of this study was to analyze and analyze work implementation in increasing employee productivity at Sinar Mulya Mart (Smart) Shops. The research approach used in this research is a qualitative approach with a descriptive type of method. The sampling technique used purposive sampling with a total sample of 11 informants. Based on the results of the analysis of the informants, the work discipline at Sinar Mulya Mart Stores has been said to be good, although sometimes there are still employees who come late to the shop even though they have been reprimanded several times. The obstacles found in the implementation of work discipline stem from fairness from superiors, remuneration and the goals and abilities possessed by employees. Efforts to overcome these obstacles, namely the role model of the leader or the attitude shown by the superior, the inherent supervision, the prohibition and the firmness that must be owned by the superior so that employees can increase their productivity at work.*

*Keywords: work discipline, employee productivity*

## PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumberdaya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan kualitas dirinya. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi.

Disiplin adalah sikap tertib yang bagi seorang atau sekelompok orang untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi tertentu dan bersedia menjalankan peraturan itu baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan. Musnahnya kedisiplinan kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh secara keseluruhan terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya kedisiplinan maka sangat diharapkan pekerjaan akan semakin efektif. Tingginya sikap kedisiplinan maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi, kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan bisa selesai tepat pada waktunya. Hal ini akan berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan yang hendak dicapai.

Oleh karena itu, dengan adanya sikap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh pegawai maka secara otomatis akan berdampak pada tingkat produktivitas pekerjaannya. Produktivitas digambarkan dengan bagaimana cara seorang pegawai untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk membantu dalam setiap pelaksanaan tugas-tugasnya agar dapat

terlaksana dengan baik. Produktivitas kerja pada hakikatnya merupakan sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja saat sekarang ini harus lebih baik dari pada yang dulu. Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang pekerja yang produktif adalah yang lincah dan tepat agar menghasilkan barang dan jasa yang bermutu dan berkualitas dalam jangka waktu yang lebih cepat.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Adapun maksud dan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Disiplin kerja di toko Sinar Mulya Mart (SMART) Langkaplancar Pangandaran.
2. Hambatan-hambatan yang ditemui dalam meningkatkan disiplin kerja di Toko Sinar Mulya Mart (SMART) Langkaplancar Pangandaran.
3. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan di toko Sinar Mulya Mart (SMART) langkaplancar Pangandaran.

## LANDASAN TEORI

Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan

tugasnya secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang.

Ada beberapa definisi tentang disiplin kerja menurut para ahli. Hasibuan (2009: 193) mengatakan bahwa “Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal”.

Sutrisno (2011: 87) “Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”.

Selain itu ditunjukkan pula oleh Rivai (2007 :444) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah mematuhi segala peraturan dan ketetapan perusahaan, dimana jika karyawan memiliki disiplin yang baik maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Handoko (2007: 80) menyatakan bahwa ada 3 tipe disiplin dalam organisasi. Tipe disiplin itu adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin Preventif  
Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan. Dengan cara ini karyawan menjaga disiplin diri mereka dan bukan karena suatu paksaan.
- b. Disiplin Korektif  
Adalah kegiatan diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran-pelanggaran berikutnya. Kegiatan korektif sering berupa sesuatu bentuk hukuman dan disebut tindakan kedisiplinan. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan menilai, bukan tindakan negatif yang bersifat menjatuhkan. Secara umum tindakan pendisiplinan adalah sebagai berikut:
  1. Untuk memperbaiki pelanggaran
  2. Untuk menghalangi karyawan lain melakukan pelanggaran serupa
  3. Untuk menjaga berbagai standar agar tetap konsisten dan efektif.
- c. Disiplin Progresif  
Adalah kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum dikenakan hukuman yang lebih berat.  
Jadi dapat disimpulkan bahwa macam-macam disiplin kerja terdistribusi atas tiga macam yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif yang ketiganya sama-sama memiliki tujuan untuk menggerakkan para pegawainya agar selalu mematuhi peraturan perusahaan yang sesuai

dengan pedoman yang berlaku di perusahaan.

Menurut Singodimedjo (Sutrisno 2011: 89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Hasibuan (2009: 194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Berdasarkan beberapa indikator di atas, dapat dikatakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang bisa di anggap paling penting dan menjadi tolak ukur apakah fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang lain telah diterapkan dengan baik atau tidak. Selain itu, kedisiplinan juga menjadi kunci terwujudnya tujuan setiap perusahaan.

Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sumber daya digabungkan dan diberdayakan sehingga dapat mewujudkan hasil-hasil tertentu yang diharapkan.

Tohardi (Sutrisno, 2011: 100) mengemukakan bahwa “Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”.

Selain itu menurut Nawawi (Yuniarsih, 2013: 157) mengemukakan bahwa “Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan”.

Dipandang dari Sudut filosofis, Ardana (2012: 269) berpendapat bahwa Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini, sedangkan dari sudut teknis produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan seluruh sumber daya yang dipegunakan (input).

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. Adapun menurut Simanjuntak (Sutrisno 2011: 103) faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

1. Pelatihan  
Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Stoner (1991) mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan  
Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi

organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2011: 104) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Pada penelitian ini peneliti juga mengambil metode penelitian deskriptif, berikut yang dimaksud dengan penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2012: 35) "Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variabel yang satu dengan yang lain".

### **Informan**

Teknik sampling yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik purposive sampling.

Adapun sampel penelitian yang akan diteliti terdiri atas 11 orang. Dimana hal tersebut berdasarkan pertimbangan bahwa sampel penelitian yang dipakai oleh peneliti merupakan

sampel yang bisa mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian.

Dimana ke 11 sampel tersebut yaitu terdiri dari:

1. Pemilik Toko Sinar Mulya Mart 1 orang.
2. Karyawan Toko Sinar Mulya Mart 8 orang.
3. Konsumen 3 orang

Teknik pengumpulan data yakni dilakukan dengan cara studi kepustakaan dan studi lapangan. Studi lapangan dilakukan dengan cara langsung mengadakan penelitian melalui berbagai kegiatan, yakni observasi, wawancara, telaah dokumen dan teknik triangulasi.

### **Taknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2010).

Adapun langkah-langkah analisis data yang dilakukan penulis merujuk kepada pendapat Miles dan Huberman (Sugiyono, 2010: 430) yakni sebagai berikut :

1. Reduksi data
2. Penyajian data
3. Verification

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

## **PEMBAHASAN DAN HASIL**

### **a. Disiplin Kerja pada Toko Sinar Mulya Mart**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa pada nyatanya disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu yang tidak baik. Kegiatan pendisiplinan juga dimaksudkan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga tindakan-tindakan penyelewengan dapat dicegah. Dan dengan demikian diharapkan produktivitas kerja setiap karyawan akan meningkat. Hal tersebut juga sesuai dengan pernyataan Yulk (Sutrisno 2009: 96) yang menyatakan: Disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitasnya. Disiplinisasi, menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna bisa mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang telah direncanakan.”

Disiplin merupakan hal penting yang harus tetap dijaga jika ingin

mencapai tujuan organisasi dengan baik, dan disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawannya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Adapun Berikut hasil analisis peneliti mengenai disiplin kerja yang ada di Toko Sinar Mulya Mart (Smart) Langkaplancar Pangandaran:

1. Kedisiplinan di Toko Sinar Mulya Mart merupakan hal yang harus selalu dipatuhi dan tentunya menjadi tuntutan agar semua pekerjaan berjalan dengan baik. Meskipun terkadang masih suka ada karyawan yang datang terlambat ke oko meski sudah ditegur beberapa kali.
2. Kedisiplinan di Toko Sinar Mulya Mart bisa dikatakan baik, hanya saja akan terlihat lebih disiplin lagi jika para karyawannya memakai seragam pada saat bekerja.

### **b. Hambatan Pelaksanaan Disiplin Kerja pada Toko Sinar**

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak disiplin. Disiplin itu sendiri tidaklah selalu berjalan dengan baik, selain itu juga ada beberapa hambatan dalam pelaksanaan disiplin kerja. Adapun beberapa pernyataan mengenai hambatan yang sering di temukan dalam pelaksanaan disiplin kerja di Toko Sinar Mulya Mart (Smart) langkaplancar Pangandaran yaitu seperti:

1. Keadilan
2. Balas jasa
3. Tujuan dan kemampuan

Hambatan yang sering terjadi di Toko Sinar Mulya Mart (Smart) berasal dari karyawan maupun dari pemilik

Toko itu sendiri, karena pastinya dalam setiap organisasi ada hal yang tentunya menjadi penghambat dalam berjalannya organisasi itu sendiri termasuk hambatan-hambatan yang ditemui dari hasil wawancara dengan berbagai informan yaitu dari mulai keadilan seorang pemimpin dalam memperlakukan setiap karyawannya, selain itu juga balas jasa yang diterima oleh para karyawan selama bekerja dan juga tujuan serta kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan guna mencapai tujuan suatu perusahaan.

Sesuai dengan pernyataan Singodimedjo (Sutrisno, 2009: 89) yang mana disana dijelaskan bahwa sikap pemimpin mempunyai pengaruh langsung terhadap sikap karyawan, termasuk dari segi pemberian balas jasa, dan perlakuan pemimpin terhadap para karyawannya. Apabila balas jasa yang diberikan kepada karyawan sudah memadai maka sikap karyawan dalam bekerja pun akan semangat karena termotivasi oleh balas jasa yang setimpal dengan beban kerja yang diberikan. Begitupun dengan perlakuan pemimpin terhadap karyawan jika karyawan diperlakukan adil maka tidak akan adanya kesenjangan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, ataupun kesenjangan antara karyawan dengan pemimpin.

Dari hasil analisis peneliti ditemukan bahwa perlakuan atasan terhadap bawahan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan, jika sikap atasan yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan disiplin kerja, maka dikhawatirkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Maka dari itu sikap atasan haruslah tetap diperhatikan dengan baik guna pertumbuhan dan kelancaran kegiatan perusahaan.

### **c. Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan melalui Pelaksanaan Disiplin Kerja pada Toko Sinar Mulya Mart**

Produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai. Maka dari itu upaya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan pelaksanaan disiplin kerja yang baik, maka dari itu perlu diperhatikan beberapa hal yang penting dalam melaksanakan disiplin kerja itu sendiri agar berhasil.

Upaya-upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Toko Sinar Mulya Mart (SMART) Langkaplancar Pangandaran yaitu sebagai berikut:

#### **1. Teladan Pimpinan**

Kedisiplinan seorang karyawan dalam perusahaan pastinya di dukung salah satunya dengan adanya teladan pimpinan yang baik. Seorang pemimpin dituntut memiliki sikap yang baik hal ini karena setiap sikap pemimpin akan di dicontoh oleh para karyawannya, maka dari itu seorang pemimpin harus memperhatikan sikapnya dan menyadari bahwa setiap gerak-gerik, atau setiap perilakunya akan menjadi panutan dan teladan bagi para bawahannya.

Hal tersebut juga dikatakan oleh Sutrisno (2009: 90) yang mana dijelaskan bahwa keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplinannya dirinya. Seorang pemimpin baru bisa dikatakan baik jika memiliki sikap atau attitude yang baik pula, dan

jika seorang pemimpin memiliki sikap atau attitude yang buruk maka seseorang itu belum pas jika dibilang seorang pemimpin, karena pada dasarnya seorang pemimpin adalah orang yang paling berpengaruh dalam berjalannya suatu perusahaan. Hal ini sesuai dengan apa yang dipaparkan oleh informan yang berasal dari karyawan di Toko Sinar Mulya Mart yang mana mereka memaparkan bahwa Teladan pimpinan yang baik akan mencerminkan kinerja para karyawan yang baik pula. Maka dari itu sikap pemimpin sangat perlu diperhatikan karena pastinya sikap yang ditunjukkan olehnya akan dijadikan teladan oleh para bawahannya.

#### 2. Waskat (Pengawasan melekat)

Waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik. Karena orang yang paling tepat dalam melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan.

Upaya perusahaan dalam menangani pelaksanaan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan adanya pengawasan dan orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya. Pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan. Peneliti juga

menjabarkan dari dua pernyataan yang mana pemimpin Toko Sinar Mulya Mart sudah melakukan tindakan seperti halnya yang dikemukakan oleh salah seorang ahli dimana pemimpin Toko Sinar Mulya Mart sudah melakukan pengawasan melekat terhadap para karyawannya guna menjaga kedisiplinan kerja para karyawan sehingga hasilnya bisa dirasakan oleh perusahaan berupa peningkatan produktivitas karyawannya.

#### 3. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman bagi pelaku indisipliner umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- a) Sanksi pelanggaran ringan
- b) Sanksi pelanggaran sedang
- c) Sanksi pelanggaran berat.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Seperti yang dikatakan oleh Zainal (2014: 603) sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Toko Sinar Mulya Mart sudah memberikan sanksi hukuman yang disesuaikan dengan jenis pelanggaran yang dilakukan, walaupun ada sanksi hukuman yang masih belum membuat karyawan merasa jera sanksi hukuman yang akan diberikanpun akan lebih diperketat lagi. Karena jika sanksi hukuman yang diberikan tidak membuat karyawan jera dikhawatirkan karyawan akan melakukan kesalahan yang sama dikemudian hari.

#### 4. Ketegasan

Ketegasan menjadi salah satu upaya dalam menangani pelaksanaan disiplin kerja dalam hal meningkatkan



produktivitas karyawan, ketegasan harus dimiliki oleh pemimpin. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, juga pastinya akan mempengaruhi seberapa besar karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Sikap tegas seorang pemimpin akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya jika pemimpin tidak berani mengambil tindakan, atau berlaku tegas terhadap karyawan yang melakukan kesalahan maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap suasana kerja dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan yang merupakan karyawan di Toko Sinar Mulya Mart, mereka mengatakan bahwa ketegasan itu sangat perlu untuk dimiliki oleh seorang pemimpin, dimana jika pemimpin memiliki sebuah ketegasan yang kuat maka pemimpin itu juga akan memiliki wibawa sebagai pemimpin yang nantinya juga akan disegani oleh para bawahannya, beda jika pemimpin tidak memiliki ketegasan maka ia tidak akan memiliki wibawa sebagai seorang pemimpin.

Dari pendapat teori dan informan di Toko Sinar Mulya Mart tersebut

akhirnya peneliti menjabarkan bahwa ketegasan yang dimiliki pemimpin Toko memang akan sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan, dan seorang pemimpin yang tegas lah yang mempunyai wibawa seorang pemimpin dimana nantinya juga akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh para karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Toko Sinar Mulya Mart (Smart) Langkaplancar Pangandaran maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kedisiplinan kerja di Toko Sinar Mulya Mart sudah bisa dikatakan baik, meskipun terkadang masih terdapat karyawan yang melakukan tindakan indisipliner.
- 2) Hambatan-hambatan dalam menangani pelaksanaan disiplin kerja, mulai dari keadilan seorang pemimpin terhadap para karyawannya, balas jasa yang kurang memuaskan sehingga menyebabkan para karyawan kurang bergairah dan semangat dalam bekerja sehingga hal tersebut menjadi salah satu hambatan dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan.
- 3) Upaya pelaksanaan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Toko Sinar Mulya Mart dilakukan dengan memperhatikan teladan seorang pemimpin dimana sikap seorang pemimpin akan menjadi panutan bagi para bawahannya, kemudian adanya waskat (pengawasan melekat) dari pemimpin terhadap bawahannya selama bekerja, dimana hal tersebut akan membuat pemimpin tahu seperti apa kinerja dari para karyawannya, dan mengetahui seberapa besar produktivitas kerja

nya, upaya lainnya yaitu berupa sanksi hukuman yang diberikan harus sesuai dengan jenis kesalahan yang dilakukan, dan upaya selanjutnya adalah ketegasan yang harus dimiliki pemimpin yang tentunya akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan harus mempertahankan kedisiplinan yang sudah diterapkan kepada para karyawannya, agar para karyawannya dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal itu bisa dilakukan dengan cara selalu mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan tersebut.
2. Pemimpin toko harus memperlakukan karyawannya seadil mungkin, agar tidak terjadi kesenjangan diantara para karyawan, dan pemimpin itu sendiri. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara memperlakukan semua karyawannya secara sama, balas jasa yang diberikan pun harus disesuaikan berdasarkan UMR Pangandaran agar para karyawan bisa lebih termotivasi lagi dalam bekerja.
3. Upaya yang dilakukan perusahaan harus lebih ditingkatkan lagi agar disiplin karyawan bisa tetap terjaga sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Begitupun dengan sikap pemimpin yang pastinya juga akan dijadikan teladan oleh para bawahannya, sanksi hukuman yang diberikan harus bisa membuat para karyawannya merasa jera dan ketegasan pemimpin juga menjadi salah satu upaya dalam

meningkatkan produktivitas karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Pandji. 2009. Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana I. Komang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Badriah, Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2009. Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, Hani. T. 2009. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-13, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2008. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung: Pioner Jaya.
- Nitisemito, S. Alex. 2009. Manajemen Personalialia, Edisi Kedua Belas, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, B, S. 2008. Manajemen Tenaga Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. 2000. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

- Sulistiyani, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Garaha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-3 Jakarta: Kencana.
- Yuniarsih Tjutju dan Suwatno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi dan Penelitian, Cetakan ke-3 Bandung: Alfabeta.
- Zainal, Veithzal. Rivai. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Muri Kencana.
- Zainal, Veithzal. Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori Ke Praktik, Edisi ketiga, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, Veithzal. Rivai dan Sagala Ella. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.