

ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA UMKM BANANA CAUJI (CIPARAY)

Aprila Supriani¹, Dicky Maryono²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital
aprila10120183@digitechuniversity.ac.id, dickymaryono@digitechuniversity.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan disiplin kerja pada UMKM Banana Cauji dan untuk mengetahui mengapa kinerja Banana Cauji belum optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang cenderung mengarah pada metode penelitian secara deskriptif dan informasi atau data yang disajikan berupa pernyataan. Data yang diperoleh pada penelitian ini adalah data primer yang dimana informasi yang diperoleh peneliti berasal dari sumbernya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum menerapkan disiplin kerja dengan baik seperti terlambat masuk kerja dan mangkir. Kesimpulan ini menegaskan bahwa belum ada aturan tertulis dan sanksi hukuman yang jelas dan kinerja Banana Cauji masih belum optimal karena disebabkan oleh disiplin kerja yang belum baik.

Kata kunci: Disiplin kerja, kinerja perusahaan

PENDAHULUAN

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, aturan-aturan perusahaan yang dibuat merupakan aturan yang bersifat positif yang harus di taati oleh karyawannya. Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan UMKM yang kurang disiplin, sehingga menjadikan dampak negatif bagi pelanggan. Disiplin berarti berada pada aturan yang telah ditetapkan misalnya pada jam kerja, kerja dimulai jam berapa dan berakhir sampai jam berapa itu harus dilakukan oleh para karyawan tidak boleh ada yang melanggar. Karena ketidakdisiplinan akan memberikan dampak pada hasil kerja sehingga akan menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini akan membuat tingkat daya saing menjadi menurun selain itu ketidakdisiplinan akan mengakibatkan pemborosan waktu, tenaga dan biaya sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Disiplin merupakan kontrol diri dan kesadaran yang dimiliki oleh karyawan, sehingga dengan tingkat disiplin yang tinggi, tujuan UMKM dapat tercapai. Kesuksesan diterapkannya disiplin yang tinggi dalam UMKM mencerminkan kemampuan pimpinan dalam merumuskan dan menegakkan peraturan.

Disiplin kerja adalah elemen kunci yang memengaruhi produktivitas karyawan. Disiplin menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang optimal. Tanpa disiplin, karyawan akan kesulitan untuk bekerja secara efisien. Dalam situasi ini, langkah yang dapat diambil oleh UMKM untuk meningkatkan kualitasnya, misalnya, adalah dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Banana Cauji merupakan salah satu UMKM yang bergerak dibidang kuliner yang menawarkan produk utama yaitu olahan pisang dengan berbagai macam topping yang menjadi daya tarik konsumennya itu sendiri.

Wawancara pra-survei dilakukan oleh peneliti terhadap owner Banana Cauji menghasilkan beberapa informasi terkait kedisiplinan kerja karyawan. Ternyata masih terdapat karyawan yang menunjukkan kurangnya disiplin kerja, diantaranya terdapat karyawan yang telat masuk jam kerja, bahkan ada yang tiba-tiba tidak masuk kerja tanpa memberi tahu alasan yang jelas karena mungkin karyawan disana menganggap bahwa tidak ada sanksi yang jelas ketika membuat kesalahan dan hanya akan mendapat teguran saja. Selain itu tambahan dari hasil

wawancara pra-survei peneliti dengan owner Banana Cauji yaitu masih terdapat karyawan yang melaksanakan pekerjaannya tidak sesuai dengan SOP namun itu terjadi disaat mendapat banyak pesanan dari konsumen dikarenakan pegawai disana terbatas sehingga menjadi kewalahan untuk mengerjakannya, yakni yang seharusnya mengisi satu box Banana Cauji itu 12 pcs pisang namun karyawan ada yang mengisi kurang dari itu dikarenakan kewalahan sehingga menjadi lupa, selain itu topping nya terlalu sedikit sehingga tidak memenuhi harapan konsumen yang akhirnya menimbulkan komplain terhadap Banana Cauji.

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam permasalahan ini adalah (1) Bagaimana penerapan disiplin kerja pada UMKM Banana Cauji? (2) Mengapa kinerja UMKM Banana Cauji belum optimal ?. penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui penerapan disiplin kerja pada UMKM Banana Cauji., dan untuk mengetahui mengapa kinerja UMKM Banana Cauji belum optimal.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan terutama untuk menumbuhkan kesadaran dan memotivasi karyawan agar menerapkan kedisiplinan dalam dirinya untuk melaksanakan pekerjaannya. Tanpa kedisiplinan kerja yang efektif, perusahaan akan kesulitan mencapai hasil yang optimal. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan tingginya tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap rela dan siap untuk mengikuti aturan dan norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin yang baik dari karyawan akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sementara penurunan disiplin akan menghambat dan memperlambat pencapaian tujuan tersebut.

Sedangkan menurut Ndraha dalam Sinambela (2016) menyatakan bahwa kerja adalah aktivitas yang dilakukan oleh individu dengan maksud untuk mendapatkan manfaat positif dari tindakan tersebut. Kerja dapat dijelaskan sebagai langkah dalam menciptakan nilai tambah pada suatu sumber daya, mengubah atau memodifikasi nilai pada suatu objek yang memenuhi kebutuhan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalam lingkungan perusahaan, pemimpin memiliki dampak langsung terhadap sikap dan kebiasaan karyawan. Sikap dan kebiasaan ini dipengaruhi oleh contoh yang ditetapkan oleh pemimpin melalui perilaku pribadinya. Oleh karena itu, untuk mencapai disiplin kerja yang baik dari karyawan, pemimpin harus menunjukkan teladan yang baik dan memberikan kepemimpinan yang efektif.

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Pemberian kompensasi adalah bentuk menghargai karyawan karena telah melaksanakan pekerjaannya. Karyawan akan menaati norma-norma yang berlaku jika ia merasa seimbang atas pekerjaan yang dilakukan dan kompensasi yang ia dapatkan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
Keteladanan dari pimpinan sangat krusial, karena di lingkungan perusahaan, semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan menunjukkan disiplin diri dan mengontrol perilaku, ucapan, serta sikap yang bisa merusak aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin di perusahaan tidak akan berhasil jika tidak ada aturan tertulis yang jelas sebagai pedoman bersama. Disiplin sulit ditegakkan jika peraturan hanya berdasarkan instruksi lisan yang bisa berubah-ubah sesuai dengan keadaan.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Apabila seorang karyawan melanggar disiplin, penting bagi pimpinan untuk memiliki keberanian mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Dengan memberlakukan tindakan sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan terhadap pelanggar disiplin, semua karyawan akan merasa dilindungi, dan mereka akan berkomitmen untuk tidak melakukan pelanggaran serupa di masa mendatang.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan perusahaan, pengawasan diperlukan untuk memastikan bahwa para karyawan menjalankan tugas mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lain. Mereka tidak hanya mencari kompensasi yang tinggi dan pekerjaan yang menantang, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan mereka. Mereka ingin keluhan dan kesulitan mereka didengar dan dicari solusinya oleh pimpinan. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawan akan mampu membangun disiplin kerja yang baik
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Beberapa kebiasaan positif dapat dilakukan, contoh nya seperti memberikan salam hormat ketika bertemu di tempat kerja, mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, memberitahu rekan kerja sebelum meninggalkan tempat, memberikan informasi tentang tujuan dan keperluan, bahkan kepada bawahan, dll.

Strategi Membangun Disiplin Kerja

Disiplin kerja pegawai perlu dibangun dan dikembangkan oleh departement sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Strategi membangun disiplin kerja tersebut dapat dilakukan melalui:

- 1) Membangun lingkungan ergonomis di tempat kerja
Perusahaan perlu memastikan bahwa pegawai mampu bekerja dengan optimal dan disiplin melalui penciptaan lingkungan ergonomis di kantor sehingga pegawai akan merasa nyaman dan kondusif.
- 2) Hindari tuntutan berlebihan bagi pegawai
Aturan bagi pegawai pada dasarnya merupakan panduan bagi pegawai untuk bersikap dan berperilaku yang berdisiplin. Walaupun demikian, jika aturan perusahaan terlalu berlebihan, hal tersebut justru akan membuat pegawai menjadi merasa tertekan.
- 3) Memberikan penghargaan
Agar pegawai mau berdisiplin dan berkembang terhadap tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, hendaknya perusahaan menyediakan kompensasi tertentu bag pegawai berupa penghargaan atas pencapaian pegawai tersebut.
- 4) Pelatihan
Pelatihan penting untuk dilakukan. Pelatihan dapat dikembangkan dalam konteks meningkatkan disiplin kerja pegawai. Misalnya, pelatihan terkait peningkatan keterampilan maupun penghasilan yang selanjutnya akan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan optimal.
- 5) Liburan

Perusahaan wajib memberikan fasilitas liburan bagi pegawai. Fasilitas ini akan memberikan kesempatan untuk membangun kedekatan antara pemimpin dan pegawai. Ini akan mengembangkan jalur komunikasi informal bagi pegawai.

6) **Konseling**

Perusahaan penting untuk menyediakan layanan konseling bagi pegawai. Melalui layanan konseling, pegawai diberikan fasilitas untuk mengeluhkan permasalahan yang dihadapinya. Diharapkan dengan adanya layanan konseling, kedisiplinan pegawai dalam bekerja pun akan lebih meningkat

7) **Penerapan teknologi dalam perusahaan**

Penerapan teknologi dalam perusahaan akan memudahkan perusahaan untuk memantau kedisiplinan kerja pegawai, seperti sistem absensi yang menggunakan finger print atau face detection.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang cenderung mengarah pada metode penelitian secara deskriptif dan informasi atau data yang disajikan berupa pernyataan. Menurut Moleong (2017) penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lainnya secara menyeluruh.

Jenis data yang diperoleh pada penelitian ini adalah data primer yang dimana menurut Hardani dkk. (2020) data primer merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumbernya. Penelitian ini mengandalkan data primer yang diperoleh melalui proses wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang di uraikan sebagai berikut :

1. **Wawancara**

Wawancara dilaksanakan bersama pemilik dan anggota tim UMKM Banana Cauji, bertujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat dari sumber yang dapat dipercaya. Pertanyaan-pertanyaan diajukan kepada narasumber untuk memperoleh data yang relevan.

2. **Observasi**

Observasi dilaksanakan untuk mendapatkan pemahaman langsung tentang situasi sebenarnya dengan mengamati langsung aktivitas yang terkait dengan kedisiplinan kerja.

3. **Dokumentasi**

Dalam penelitian ini, dokumentasi dilakukan melalui pengambilan foto dan koleksi bukti kegiatan yang dilakukan oleh UMKM Banana Cauji sebagai pendukung bagi penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2019) dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan secara bersamaan dengan proses pengumpulan data serta setelah pengumpulan data selesai dalam periode tertentu. Saat melakukan wawancara, peneliti telah menganalisis jawaban responden. Jika jawaban tersebut dianggap belum memuaskan setelah dianalisis, peneliti akan terus melanjutkan pertanyaan hingga mencapai tahap tertentu untuk mendapatkan data yang dianggap kredibel. Kegiatan dalam analisis data, yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi, dikenal sebagai Analisis Data Model Miles dan Huberman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemilik / owner mempunyai strategi tersendiri untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya yaitu dengan memberikan bonus bagi setiap karyawan yang menjalankan

disiplin kerja dengan baik. Tindakan tersebut adalah salah satu bentuk insentif yang diberikan oleh owner kepada karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang baik dalam pekerjaan mereka. Dengan memberikan bonus kepada karyawan yang disiplin, owner berharap untuk mendorong dan memotivasi semua anggota tim untuk mematuhi aturan, mengikuti prosedur yang ditetapkan, serta menjaga tingkat kinerja yang tinggi. Bonus ini bisa menjadi pengakuan atas usaha dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan baik, sehingga memberikan dorongan positif bagi seluruh tim untuk berkomitmen pada disiplin kerja.

UMKM Banana Cauji belum ada aturan tertulis sehingga mengindikasikan bahwa UMKM tersebut belum memiliki dokumen formal yang mengatur berbagai kebijakan, prosedur dan aturan yang harus di ikuti oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Pihak owner masih mentoleransi kesalahan kecil pada karyawan dan masih membiarkan karyawan melakukan kesalahan-kesalahan kecil tanpa memberikan sanksi yang keras atau tindakan korektif yang signifikan. Hal ini bisa menjadi sikap yang bersifat pemahaman dan penuh kesabaran dari pihak owner terhadap proses pembelajaran dan pengembangan karyawan. Mentoleransi kesalahan kecil bisa memiliki beberapa alasan atau manfaat. Pertama, hal itu dapat memperkuat budaya kerja yang inklusif dan mendukung, di mana karyawan merasa lebih nyaman untuk bereksperimen dan belajar tanpa takut akan hukuman yang berlebihan. Kedua, toleransi terhadap kesalahan kecil dapat membantu mendorong kreativitas dan inovasi di tempat kerja, karena karyawan merasa lebih berani untuk mencoba hal-hal baru tanpa takut akan konsekuensi yang berlebihan jika mereka melakukan kesalahan.

Pelanggaran disiplin yang sering terjadi di UMKM Banana Cauji adalah keterlambatan, dimana karyawan sering datang terlambat dari jadwal kerja yang telah ditetapkan. Keterlambatan dapat menciptakan sejumlah masalah di tempat kerja. Pertama, itu bisa mengganggu produktivitas, karena waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja menjadi terganggu atau terpotong karena menunggu karyawan yang terlambat. Kedua, hal itu dapat mengganggu keseimbangan dan kerja sama di antara tim, karena karyawan yang terlambat dapat menyebabkan ketidakpuasan di antara rekan kerja yang harus menutupi pekerjaannya. Ketiga, secara psikologis, keterlambatan dapat menciptakan ketegangan antara karyawan dan owner, serta menurunkan moral karyawan yang selalu tepat waktu.

Hukuman terhadap karyawan yang terlambat dan karyawan yang mangkir dengan pemotongan gaji adalah tindakan disipliner yang diambil oleh owner untuk menegakkan kedisiplinan waktu di tempat kerja. Dalam hal ini, jika seorang karyawan terlambat datang ke outlet, pihak owner dapat mengurangi sebagian dari gaji yang seharusnya diterima oleh karyawan tersebut sesuai dengan lamanya keterlambatan. Alasan di balik penerapan hukuman ini adalah untuk mendorong karyawan agar mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan, meningkatkan disiplin dan ketepatan waktu di tempat kerja, serta memperkuat pentingnya menghargai waktu dan keteraturan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

Memberikan reward bonus kepada karyawan yang menunjukkan disiplin yang baik adalah suatu bentuk insentif positif yang diberikan oleh owner kepada karyawan yang mematuhi aturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, seperti hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik, dan mematuhi peraturan perusahaan, berhak menerima bonus tambahan sebagai penghargaan atas kinerja mereka.

Dengan memberikan reward bonus kepada karyawan yang disiplin, UMKM Banana Cauji juga menciptakan budaya kerja yang positif, di mana kedisiplinan dihargai dan diapresiasi. Hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas, kualitas kerja, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Disiplin kerja terkait aturan tertulis dan sanksi hukuman yang jelas belum ada dan peraturan hanya dibuat berdasarkan instruksi lisan oleh owner, sehingga karyawan kurang mengerti terhadap aturan dan sanksi yang berlaku di UMKM Banana Cauji. Owner Banana Cauji tidak selalu stay untuk mengawasi karyawannya sehingga owner tidak tahu kinerja karyawan hari ke hari secara langsung, akan tetapi memantau dari jarak jauh dengan cara berkomunikasi dengan karyawan lewat telpon. Kemudian dalam segi pakaian, Banana Cauji belum mempunyai seragam kerja untuk karyawannya.

Kinerja UMKM Banana Cauji masih belum optimal karena disebabkan oleh disiplin kerja yang belum baik, dan mempengaruhi terhadap efisiensi operasional. Kualitas produk atau layanan yang dihasilkan oleh UMKM Banana Cauji mengalami penurunan kualitas yang pada akhirnya dapat merugikan reputasi bisnis UMKM Banana Cauji.

DAFTAR PUSTAKA

- Hardani, & Dkk. (2020). *Metode Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Meleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.