
Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang

Jeny Dewi Sry¹, Sungkono², Maman Mulya Karnaman³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹mn20.jenysry@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²sungkono@ubpkarawang.ac.id,

³maman.mulya@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menilai kedisiplinan kerja karyawan. Serta faktor-faktor yang terkait dalam disiplin kerja pada Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan data teknik pengumpulan data terdiri dari hasil observasi, wawancara dan studi pustaka terstruktur maupun tidak terstruktur. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data-data berupa wawancara dan observasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang sudah memiliki kedisiplinan yang cukup, hal itu terjadi karena adanya motivasi yang diberikan oleh manajer kepada seluruh karyawan. Adapun cara Manajemen Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang untuk meningkatkan Disiplin kerja yaitu dengan memberikan motivasi dan apresiasi dengan cara memberikan reward kepada karyawan agar memberikan contoh yang terbaik dan cara kedua yang dilakukan Manajemen adalah dengan penerapan pelatihan dan pembinaan kedisiplinan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang pentingnya disiplin kerja.

Kata Kunci: *Disiplin, Kinerja, Pegawai.*

Abstract

This research aims to determine employee work discipline. As well as factors related to work discipline at Surya Kuncikan Department Store, Subang Regency. The type of data used in this research is primary data with data collection techniques consisting of the results of observations, interviews and structured and unstructured literature studies. The data analysis method used is a descriptive method with data collection techniques in the form of interviews and observations. The population of this research is all employees of Surya Kuncikan Department Store, Subang Regency. The results of the research show that the Surya Kuncikan Department Store, Subang Regency already has sufficient discipline, this happens because of the motivation given by the manager to all its employees. The way Surya Department Store Management is key to Subang Regency in improving work discipline is by providing motivation and appreciation by giving rewards to employees to set the best example and the second way that Management does is by carrying out training and disciplinary coaching to improve work discipline. employee understanding of the importance of work discipline.

Keywords: *Work Disciplin, Performance, Employee.*

PENDAHULUAN

Dalam konteks era globalisasi ini, laju ekspansi cukup lamban. Ada banyak kompleksitas dalam hubungan yang terjalin antara perusahaan dan organisasi. Di era ekspansi yang pesat ini, dunia usaha menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa keberhasilan bisnis dan organisasi didasarkan pada

kerja disiplin dari individu-individu yang menyusunnya. Dalam setiap perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia berperan sebagai sistem pendukung yang penting. Dunia usaha membutuhkan pekerja yang berpengetahuan dan memiliki kompetensi tingkat tinggi agar operasi manajemen dapat berfungsi dengan lancar. Pengusaha juga menginginkan karyawan yang memiliki inisiatif untuk menyusun perusahaan seefisien mungkin guna meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan (Vironika, 2019)

Agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dengan cara yang efektif dan efisien, perusahaan perlu mematuhi sejumlah praktik manajemen dan disiplin kerja dengan cermat. Dikatakan bahwa “disiplin di tempat kerja merupakan suatu kegiatan manajemen dalam rangka penerapan standar operasional” (Ajabar 2020:45). “Disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya,” menurut Sustrisno (2015:45). Menurut Prihantoro (2015:16), disiplin adalah teknik manajemen yang digunakan untuk memajukan standar organisasi. Ini adalah pelatihan yang berfokus pada membantu pekerja dalam memahami peran dan tugas mereka untuk meningkatkan kemampuan mereka berkolaborasi dengan sukses dan mencapai hasil yang lebih baik.

Demotivasi pekerja dan kurangnya dedikasi terhadap pekerjaannya tercipta ketika pekerjaan dinilai secara subyektif dan kurang jelas. Di sisi lain, motivasi pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik ditingkatkan ketika pekerjaan diukur dan dievaluasi secara objektif (Sinambela 2016:519).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diperoleh oleh individu atau sekelompok orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu. Hal ini sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah dan tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan prinsip moral dan etika (Fadil Sandewa 2018:97).

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tertentu mempunyai peranan yang sangat penting guna membekali organisasi tersebut dengan kemampuannya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemahaman karyawan terhadap standar kinerja mereka di tempat kerja selalu menjadi pertimbangan dalam evaluasi kerja. Selain itu, karyawan diberikan empat sudut, pengembangan, inspirasi, dan dukungan yang diperlukan untuk membantu pekerja yang tidak puas dalam meningkatkan kinerjanya atau mulai melakukan pekerjaan lebih baik (Dessler 2017, 322).

Toserba adalah perusahaan perdagangan yang beroperasi di Ritel dan melayani kebutuhan sehari-hari kliennya di berbagai industri, termasuk penyediaan makanan (sembako) dalam berbagai kategori, perlengkapan kebersihan (tangga, listrik, bayik), perlengkapan mandi (obat-obat), kosmetik (kosmetik), aksesoris (aksesoris), dan bidang lainnya. Toserba Surya Pamanukan mengalami laju pertumbuhan yang cukup luar biasa. Kecepatan perkembangan yang terjadi di sektor usaha ini dapat dilihat dari kecepatan perkembangan prosedur-prosedur yang kini digunakan untuk memperoleh keuntungan. Semua itu bukan merupakan konsekuensi dari manfaat yang diberikan oleh masing-masing faktor penjualan tersebut secara individual. Misalnya dengan menawarkan barang dengan kualitas unggul dengan harga terjangkau, pengiriman produk lebih cepat, dan pelayanan prima. Agar perusahaan dapat berdiri sendiri atau paling tidak menghasilkan keuntungan, maka dilakukan tindakan-tindakan tersebut. saat ini lokasi penelitian terletak di Jl. M. Tjetje Dzakaria N0.2, Rancasari, Kecamatan Pamanukan, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41254.

Dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai terdapat pada disiplin kerja dengan kontribusi sebesar 60,8%. Sisanya sebesar 39,2% terhadap kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain, menurut penelitian sebelumnya terkait

disiplin kerja. Halaman 2088-3145 dalam Jurnal Alat Manajemen Edisi Desember 2019 Volume 11 Edisi 2 (Ahmad dkk, 2019).

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi utama manajemen sumber daya manusia operasional karena pekerja dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi jika mereka memiliki disiplin yang baik, namun sulit bagi perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal jika tidak adanya disiplin yang baik (Hasibuan, 2009:193). Menurut Sinambela (2016:332), disiplin juga bermanfaat untuk mendorong pekerja memahami dan menerapkan arusaturan, prosedur, dan tujuan untuk mencapai kinerja pekerjaan yang efektif. Inilah sebabnya mengapa disiplin bermanfaat.

Berikut data pegawai Toserba Surya Pamanukan kabupaten Subang pada tahun 2023.

Tabel 1. Data Pegawai Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang Tahun 2023

| No. | Divisi/Bagian | Jumlah Karyawan /orang |
|-----|---------------|------------------------|
| 1. | Staf | 26 |
| 2. | Market | 12 |
| 3. | Fashion | 9 |
| 4. | Kasir | 12 |
| 5. | Security | 10 |
| 6. | CS | 4 |
| 7. | Informasi | 1 |
| 8. | Jumlah | 74 |

Sumber: Personalia Toserba Surya Pamanukan Kanupaten Subang.

Berdasarkan table-tabel diatas dapat terlihat 74 jumlah karyawan pada masing-masing divisi antara lain; terdapat 26 staff, 12 market, 9 fashion, 12 kasir, 10 security, 4 CS, dan 1 informasi.

Tabel 2. Rekapitulasi Absensi Karyawan Toserba Surya pamanukan kabupaten Subang pada bulan Januari-Desember 2023

| No. | Bulan | Jumlah Karyawan | Tingkat Absensi |
|-----|-----------|-----------------|-----------------|
| 1. | Januari | 85 | 85% |
| 2. | Februari | 80 | 85% |
| 3. | Maret | 80 | 80% |
| 4. | April | 87 | 85% |
| 5. | Mei | 87 | 85% |
| 6. | Juni | 85 | 80% |
| 7. | Juli | 83 | 80% |
| 8. | Agustus | 84 | 80% |
| 9. | September | 73 | 79% |
| 10. | Oktober | 73 | 80% |
| 11. | November | 74 | 90% |
| 12. | Desember | 74 | 90% |

Sumber : Personalia Toserba Surya Tahun 2023

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2023 daftar hadir karyawan masih belum cukup stabil, hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang sering tidak masuk kerja.

Pada tanggal 07 November 2023 penulis melakukan wawancara dengan personalia di Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang, menunjukkan bahwa selama 1 tahun dari

bulan Januari-Desember 2023 jumlah kasus absen karyawan menunjukkan bahwa adanya karyawan yang masuk kerja tidak sesuai peraturan yang ada dalam Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang seperti datang terlambat, tentu saja keterlambatan membuat hasil kerja kurang maksimal itu mengartikan karyawan masih melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang diterapkan oleh Toserba Surya Pamanukan kabupaten Subang. Melihat keadaan tersebut, tidak menutup kemungkinan akan berdampak buruk terhadap kinerja setiap pegawai. Salah satu tugas yang harus diselesaikan agar pekerjaan tersebut dianggap suatu kebutuhan dan sejalan dengan aturan yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai dan berkontribusi terhadap tercapainya tujuan. tujuan organisasi adalah penyelesaian tugas tertentu (Penulis, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi, Lesmana, dan Siregar (2019) memberikan bukti bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan substansial terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini memperkuat pernyataan di atas. Namun, terdapat temuan yang bertentangan dari penelitian sebelumnya yang mengungkapkan hasil yang berbeda atau kekurangan penelitian. Salah satu contohnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Marayasa dan faradila (2019) yang menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kebaruan dari Penelitian ini yaitu fokus pada analisis disiplin kerja di sektor ritel, khususnya toserba, yang belum banyak diteliti secara mendalam, dan penerapan analisis terhadap keterkaitan langsung antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta penelitian ini dapat memberikan panduan praktis bagi manajemen Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang untuk meningkatkan efektivitas operasional dan produktivitas karyawan mereka.

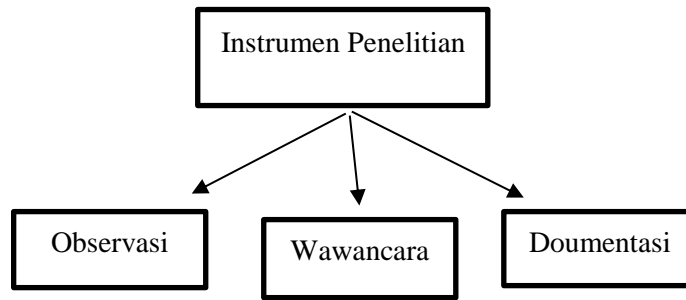
Tujuan dari Penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik terhadap hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di lingkungan Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja, menganalisis hubungan antara tingkat disiplin kerja dengan kinerja karyawan di ritel tersebut, serta menyusun rekomendasi untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks peningkatan kinerja melalui peningkatan disiplin kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data pada Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Analisis data pada Penelitian ini menggunakan teknik sampling triangulasi dengan cara observasi dan wawancara langsung kepada Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang. Instrumen pada Penelitian ini menggunakan alat bantu pengumpulan data yaitu berupa buku catatan, pedoman wawancara maupun pengangkat observasi lainnya.

Berikut bagan Triangulasi pada instrument Penelitian ini.



Gambar 1. Instrumen Penelitian Kualitatif

Tabel 3. Indikator Dimensi dan Instrumen Wawancara

| Indikator | Pertanyaan | Jawaban | | | Kesamaan Jawaban |
|---------------------------------|--|----------------|----------------|-------------------|------------------|
| | | Informan Utama | Informan Kunci | Informan Tambahan | |
| Taatan terhadap peraturan waktu | Apakah anda selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan? | | | | |
| | Apakah jarak tempat tinggal mempengaruhi ketepatan waktu anda datang ke tempat kerja? | | | | |
| Pemanfaatan sarana | Bagaimana menurut pendapat anda tentang kedisiplinan Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang? | | | | |
| | Sistem absensi apa yang digunakan pada Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang? | | | | |
| | Apakah anda menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur | | | | |

| Indikator | Pertanyaan | Informan Utama | Jawaban | | Kesamaan Jawan |
|---------------------------------|--|-------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| | | | Informan Kunci | Informan Tambah | |
| | dan aturan yang berlaku? | | | | |
| Tanggung jawab yang tinggi | Apakah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan? Apakah anda selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai? | | | | |
| Taat terhadap peraturan lainnya | Bagaimana tingkat prestasi kinerja karyawan pada Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang? Bagaimana menurut pendapat anda terhadap perlunya pemberian sanksi hukuman terhadap pelanggaran disiplin kerja? Bagaimana pendapat anda mengenai peraturan yang berlaku saat ini? | | | | |

Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

Tabel 4. Data Nama Informan

| No | Nama | Jabatan | Informan Utama | Informan Kunci | Informan Tambah |
|----|----------------|---------|-------------------|-------------------|--------------------|
| 1. | Budi Santoso | Pegawai | ✓ | | |
| 2. | Zaenal Mutaqin | Pegawai | ✓ | | |
| 3. | Sujana | Pegawai | ✓ | | |

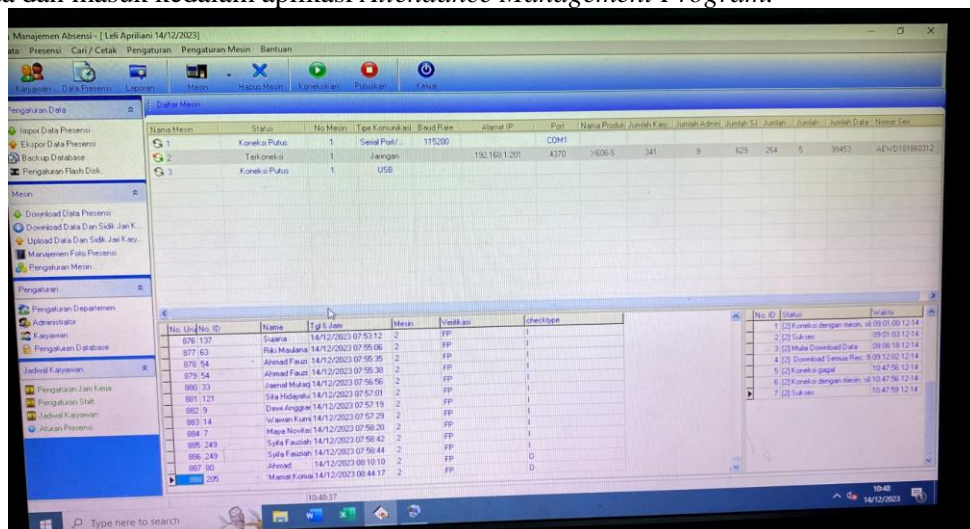
| No | Nama | Jabatan | Informan Utama | Informan Kunci | Informan Tambahan |
|-----|------------------------|----------------|----------------|----------------|-------------------|
| 4. | Uhan | Pegawai | ✓ | | |
| 5. | Yayayn Sofyan | Pegawai | ✓ | | |
| 6. | Wawan Kurniawan | Pegawai | ✓ | | |
| 7. | Riki Maulana | Pegawai | ✓ | | |
| 8. | Ahmad Fauzi | Pegawai | ✓ | | |
| 9. | Micheal Candra | Pegawai | ✓ | | |
| 10. | Eri Risyanti | Pegawai | ✓ | | |
| 11. | Dewi Anggraeni | Pegawai | ✓ | | |
| 12. | Syifa Hidayatul | Pegawai | ✓ | | |
| 13. | Intan Farafifah | Pegawai | ✓ | | |
| 14. | Dian Andriannsyah | Pegawai | ✓ | | |
| 15. | Susiyanti | Pegawai | ✓ | | |
| 16. | Tirta Mustafa | Pegawai | ✓ | | |
| 17. | Leli Apriliani | Personalia | | ✓ | |
| 18. | Maya Estianti | Staf Keuangan | | ✓ | |
| 19. | Otong Nano | CC Market | | ✓ | |
| 20. | Sendik Nugraha | Staf Marketing | | ✓ | |
| 21. | A. Budi Sahabudin, S.H | Manajer | | | ✓ |

Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk keperluan penyelidikan ini, peneliti menggunakan wawancara yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan awal dari wawancara yang telah diisi sebelumnya. Selanjutnya, peneliti mengumpulkan dan mengevaluasi data dari pernyataan-pernyataan yang penting untuk penyelidikan dengan menggunakan analisis yang seimbang.

Karyawan yang masuk dan sudah absen menggunakan *finger print* akan menjadi data dan masuk kedalam aplikasi *Attendance Management Program*.



Gambar 2. Aplikasi Attendance Management Program. Tahun 2024.

Data penelitian ini diambil dari database penelitian yang dilakukan peneliti pada sekitar tengah hari tanggal 14 Desember 2023. Dimana Budi Santoso selaku pengemudi berperan sebagai informan utama yaitu Ieli ApIiani yang merupakan kepribadian , berperan sebagai informan sekunder, dan A. Budi Syahbudin, S.H., selaku pengelola, berperan sebagai informan tersier.

Berdasarkan temuan penelitian, sebelas pertanyaan tentang analisis disiplin kerja ditemukan pada tiga informan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh para peneliti di Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh banyaknya temuan yang menguntungkan jika hasil dari setiap penelitian dibandingkan satu sama lain. Wawancara dijadwalkan berlangsung selama akhir pekan tanggal 7–14 November 2023.

Tabel 5. Hasil Penelitian

| Pertanyaan | Jawaban Informan | | | Kesamaan Jawaban |
|---|--|---|--|---|
| | Informan Utama | Informan Kunci | Informan Tambahan | |
| Apakah anda selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan? | Budi Santoso (pegawai): Sejauh ini sesuai, tetapi tergantung keadaan juga. Misalkan lagi ada acara atau event tertentu, saya sering pulang tidak sesuai dengan jam kantor. | Leli Apriliani (personalia): Iya, karena itu sudah menjadi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga kami harus menaati peraturan tersebut. | Budi Syahbudin (manajer): Iya, selalu pulang tepat waktu. Tetapi jika kekurangan anggota karyawan, maka akan dilemburkan untuk beberapa orang saja. | Tingkat persamaannya yaitu 90%, karena setiap pegawai harus mengikuti peraturan yang sudah diterapkan perusahaan dalam peraturan jam operasional. |
| Menurut pendapat anda apakah jarak tempat tinggal mempengaruhi ketepatan waktu anda datang ke tempat kerja? | Budi Santoso (pegawai): Menurut saya tidak, karena saya tinggal di mess yang disediakan oleh perusahaan, sehingga tidak terjadi hambatan apapun untuk datang ketempat bekerja. | Leli Apriliani (personalia): Menurut saya sangat mempengaruhi sekali, karena jarak tempuh sangat berpengaruh terhadap waktu yang telah ditentukan perusahaan. | Budi Syahbudin (manajer): Menurut pendapat saya iya. Karena jarak dari rumah saya sangat lumayan jauh ketempat bekerja, sehingga yang dilakukan oleh saya adalah berangkat lebih awal sebelum jam kerja dimulai. | Tingkat persamaannya yaitu 70%, karena banyak pegawai yang tinggalnya jauh dari tempat kerja, akan tetapi ada juga pegawai yang memilih tinggal di mess agar tidak terlambat. |
| Bagaimana menurut | Budi Santoso (pegawai): | Ieli Apriliani (personalia): | Budi Syahbudin (manajer): | Tingkat persamaannya |

| Pertanyaan | Jawaban Informan | | | Kesamaan Jawaban |
|---|---|--|--|---|
| | Informan Utama | Informan Kunci | Informan Tambahan | |
| pendapat anda tentang kedisiplinan pada Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang? | Menurut saya dari sisi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja sudah memiliki kedisiplinan yang cukup, hal itu terjadi karena adanya motivasi yang diberikan oleh manajer kepada seluruh anggota karyawan Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang. | Menurut pengamatan saya, karyawan Toserba Surya Pamanukan memiliki kedisiplinan yang cukup dalam bekerja, akan tetapi sudah memperlihatkan adanya kemajuan walaupun masih terlihat belum memiliki kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. | Karyawan di surya menurut saya sudah cukup baik untuk kedisiplinannya, dan masih perlu diberi motivasi agar karyawan lebih semangat dalam bekerja. | yaitu 95%, karena informan mengatakan bahwa bahwa karyawan sudah menerapkan kedisiplinan nya pada saat bekerja, dan terlihat adanya kemajuan dari sisi sikap dan perilaku yang menunjukkan bahwa kedisiplinan dapat diterapkan secara baik oleh para pegawai Toserba. |
| Menurut anda sistem absensi apa yang digunakan pada Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang? | Budi Santoso (pegawai): Menggunakan absensin online atau menggunakan mesin finger print. | Leli Apriliani (personalia): Efektivitas penerapan absensi pegawai yang dijalankan di Toserba Surya Pamanukan sudah menggunakan finger print. | Budi Syahbudin (manajer): Menggunakan finger print untuk semua anggota karyawan. | Tingkat persamaannya yaitu 100%, karena informan mengatakan bahwa di Perusahaan Toserba absensi nya menggunakan finger print |
| Apa saja fasilitas yang anda dapat saat bekerja di Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang? | Budi Santoso (pegawai): Fasilitas yang saya dapatkan yaitu area market yang cukup nyaman dan aman, disediakan oleh | Leli (Personalia): Ada beberapa tunjangan yang saya dapatkan yaitu ada ruangan yang berbeda, tunjangan transportasi, tunjangan | Budi Syahbudin (manajer): Ada beberapa tunjangan yang saya dapatkan yaitu ada ruangan yang berbeda, tunjangan transportasi, tunjangan | Tingkat persamaannya yaitu 90%, karena informan mengatakan bahwa fasilitas yang digunakan sangat memadai |

| Pertanyaan | Jawaban Informan | | | Kesamaan Jawaban |
|--|--|---|---|---|
| | Informan Utama | Informan Kunci | Informan Tambahan | |
| Apakah anda menggunakan fasilitas yang ada dikantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku? | perusahaan, tunjangan BPJS, dan cuti karyawan. Budi Santoso (pegawai): Iya sesuai prosedur perusahaan. | kedisiplinan, tunjangan BPJS, dan tunjangan cuti karyawan. Leli Apriliani (personalia): Iya sesuai, jika tidak sesuai nanti akan menimbulkan masalah bagi saya pribadi khususnya | kedisiplinan, tunjangan BPJS, tunjangan cuti karyawan. Budi Syahbudin (manajer): Iya sesuai, tetapi ada beberapa karyawan yang memang tidak mematuhi peraturan tersebut. | sehingga para karyawan merasa cukup nyaman dan aman. Tingkat persamaannya yaitu 100%, karena semua informan mengatakan bahwa semua karyawan menggunakan fasilitas dengan baik. |
| Menurut pendapat anda apakah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan? | Budi Santoso (pegawai): Iya sesuai dengan standar perusahaan. | Leli Apriliani (personalia): Iya sesuai, karena saya membantu kelompok dalam perusahaan untuk menentukan prioritas kerja yang harus didahulukan. | Budi Syahbudin (manajer): Sejauh ini, karyawan sebagian besar bekerja sesuai dengan standar. Hanya saja kadang ada yang perlu diarahkan terlebih dahulu. Saya rasa hal seperti ini sangat wajar di setiap perusahaan. | Tingkat persamaannya yaitu 90%, karena informan mengatakan bahwa karyawan sudah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan yang telah diberikan. |
| Apakah anda selalu merapikan peralatan setelah pekerjaan selesai? | Budi Santoso (pegawai): Iya, sebelum pulang kerja saya merapikan meja terlebih dahulu. Karena itu sebagian dari salah satu bentuk tanggung jawab saya. | Leli Apriliani (personalia): Iya, harus dirapikan. Karena itu tanggung jawab saya untuk melakukan hal tersebut sebelum pulang. | Budi Syahbudin (manajer): Iya, selalu mengembalikannya ketempat yang telah disediakan untuk peralatan. | Tingkat persamaannya yaitu 90%, karena para karyawan selalu merapikan peralatan yang sudah dipakai setelah bekerja. |

| Pertanyaan | Jawaban Informan | | | Kesamaan Jawaban |
|---|--|---|--|--|
| | Informan Utama | Informan Kunci | Informan Tambahan | |
| Menurut anda bagaimana tingkat prestasi kinerja karyawan pada Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang? | Budi Santoso (pegawai): menurut saya jika ada karyawan yang kinerja nya bagus, maka akan dinaikan jabatannya atau akan dipindahkan ke bagian divisi lain, contohnya pramuniaga market naik menjadi supervisor seperti itu. Tapi sejauh ini karyawan Toserba Surya Pamanukan Kabupetan Subang sudah memiliki kinerja yang baik. | Leli Apriliani (personalia): Menurut saya sudah cukup baik, kan di kita juga ada jenjang karir nya, yang dimana hal tersebut dilihat dari tingkat prestasi karyawan. Oleh karena itu, karyawan sering ditekankan prestasinya, biar ada jenjang karir untuk kedepannya | Budi Syahbudin (manajer): Menurut saya pribadi untuk tingkat prestasi karyawan ada beberapa karyawan yang tidak memiliki nilai jual tersendiri sehingga tidak ada perkembangan prestasi nya dalam bekerja. | Tingkat persamaannya yaitu 90%, karena informan utama dan informan kunci mengatakan bahwa prestasi kinerja karyawan di Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang sudah baik. Hal ini terjadi karena adanya motivasi yang diberikan oleh Manajer dan Personalia. |
| Bagaimana menurut pendapat anda terhadap perlunya pemberian sanksi hukuman terhadap pelanggaran disiplin kerja? | Budi Santoso (pegawai): Menurut saya, itu memang harus diterapkan kepada karyawan. Dengan adanya pemberian sanksi terhadap karyawan yang kurang disiplin, maka mereka akan lebih | Leli Apriliani (personalia): Kalau menurut saya, dilihat dari kesalahannya. Jika kesalahannya tidak ada didalam prosedur perusahaan, kita akan memaklumi nya dan akan memberikan contoh yang | Budi Suahbudin (manajer): menurut saya penerapan disiplin memang harus diterapkan, karena dengan adanya pemberian sanksi tersebut mereka bisa saja tidak akan mengulanginya lagi. | Tingkat kesamaannya yaitu 90%, karena informan mengatakan bahwa pemberian sanksi memang perlu diterapkan dalam sebuah perusahaan. Karena jika tidak ada sanksi maka karyawan tidak akan bisa |

| Pertanyaan | Jawaban Informan | | | Kesamaan Jawaban |
|---|--|--|--|---|
| | Informan Utama | Informan Kunci | Informan Tambahan | |
| | meningkatkan lagi kedisiplinan bagi dirinya sendiri. | baik untuk kedepannya. | | menerapkan kedisiplinan pada saat bekerja. |
| Bagaimana pendapat anda mengenai peraturan yang berlaku saat ini pada Toserba Surya Pamanukan Kabupaten subang? | Budi Santoso (pegawai): Menurut saya di Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang sudah mematuhi peraturan dengan baik. | Leli Apriliani (personalia): Menurut pengamatan saya, pada umumnya karyawan Toserba Surya Pamanukan ini masih kurang dalam mematuhi peraturan yang berlaku. Masih ada sebagian karyawan yang masih melanggar, salah satu contohnya yaitu seperti datang terlambat. | Budi Syahbudin (manajer): Menurut saya sejauh ini untuk peraturan sudah cukup baik diterapkan oleh karyawan, akan tetapi ada sebagian karyawan yang tidak menerapkan peraturan tersebut. | Tingkat kesamaan nya yaitu 85%, karena informan mengatakan bahwa karyawan sudah mematuhi peraturan dengan baik, namun masih ada karyawan yang sering datang terlambat pada saat jam bekerja hal itu dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pada perusahaan Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang. |

Sumber: Wawancara terhadap informan Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang

Berdasarkan penelaahan terhadap banyaknya pengaduan, peneliti di Kabupaten Subang menyimpulkan bahwa disiplin kerja di toserba Surya Pamanukan cukup memuaskan. Menurut Winarto dan Iaela (2016), yang menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operasional penting pengelolaan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena karyawan menjadi lebih disiplin dan berkinerja lebih baik dalam pekerjaannya, temuan penelitian ini setuju dengan teori yang mereka ajukan. Menurut Sastrohadiwirjo (2002:295), apabila terdapat hubungan yang tinggi antara disiplin kerja dengan kinerja, maka kinerja seseorang dalam pekerjaannya juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan Sastrohadiwirjo. Disiplin dalam bekerja tidak hanya berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan, namun juga berperan dalam menentukan kualitas sumber daya manusia yang terikat.

Jawaban atas pekerjaan dengan nilai sekitar lima tersedia pada disiplin kerja yang dapat diubah, sedangkan pedoman wawancara berIaku. Jika dilihat dari hal tersebut, hal ini menandakan bahwa pekerja tersebut mampu menaati disiplin kerja yang diberikan kepadanya. karena pekerja akan berhak mendapatkan insentif jika mereka menjaga lingkungan kerja yang disiplin. Sedangkan indikator pengelolaan proses kerja dan pengambilan pilihan secara musyawarah mempunyai nilai 5 yang menunjukkan kinerja pegawai cukup tinggi.

Tabel 6. Kesamaan Jawaban Narasumber

| No. | Pertanyaan | Persentase | | | Rata-Rata | Keterangan |
|-----|---|----------------|----------------|-------------------|-----------|-------------|
| | | Informan Utama | Informan Kunci | Informan Tambahan | | |
| 1. | Apakah anda selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan? | 90% | 90% | 90% | 90% | Jenuh |
| 2. | Menurut pendapat anda apakah jarak tempat tinggal mempengaruhi ketepatan waktu anda datang ke tempat kerja? | 70% | 70% | 70% | 70% | Tidak Jenuh |
| 3. | Bagaimana menurut pendapat anda tentang kedisiplinan pada Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang? | 95% | 95% | 95% | 95% | Jenuh |
| 4. | Menurut anda sistem absensi apa yang digunakan pada Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang? | 100% | 100% | 100% | 100% | Jenuh |
| 5. | Apa saja fasilitas yang anda dapat saat bekerja di Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang? | 90% | 90% | 90% | 90% | Jenuh |

| No. | Pertanyaan | Informan Utama | Persentase | | Rata- Rata | Keterangan |
|-----|---|-------------------|-------------------|----------------------|---------------|-------------|
| | | | Informan Kunci | Informan Tambahan | | |
| 6. | Apakah anda menggunakan fasilitas yang ada dikantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku? | 100% | 100% | 100% | 100% | Jenuh |
| 7. | Menurut anda apakah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan? | 90% | 90% | 90% | 90% | Jenuh |
| 8. | Apakah anda selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai? | 90% | 90% | 90% | 90% | Jenuh |
| 9. | Menurut anda bagaimana tingkat prestasi kinerja karyawan pada Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang? | 90% | 90% | 90% | 90% | Jenuh |
| 10. | Bagaimana menurut pendapat anda terhadap perlunya pemberian sanksi hukuman terhadap pelanggaran disiplin kerja? | 90% | 90% | 90% | 90% | Jenuh |
| 11. | Bagaimana pendapat anda mengenai peraturan yang berlaku saat ini? | 85% | 85% | 85% | 85% | Tidak Jenuh |

Sumber: DioIah Penulis 2024

Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sudah mencapai titik jenuh, berdasarkan temuan yang ditunjukkan pada tabel di atas. Kesimpulan berikut ini dapat kami tarik berdasarkan temuan-temuan yang termuat dalam laporan utama, laporan pendukung, dan laporan ikhtisar, yang kesemuanya mempunyai tingkat kepercayaan sebesar sembilan puluh persen. Salah satu pengetahuan yang paling penting adalah bahwa suasana kerja yang terstruktur dengan baik akan dihasilkan oleh disiplin yang efektif. Pengetahuan yang kedua adalah bahwa dalam mencapai tujuan dan sasaran suatu organisasi, disiplin berfungsi sebagai landasan yang diperlukan. Data menunjukkan bahwa terdapat potensi untuk menunjukkan pentingnya memberikan rasa disiplin kepada pekerja dalam proses mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung. Laporan-laporan tersebut menunjukkan tingkat kebulatan suara yang setara dengan sembilan puluh persen, seperti yang ditunjukkan oleh analisis mereka. Terdapat banyak informasi yang menunjukkan bahwa elemen utama dalam meningkatkan kinerja pekerja secara menyeluruh mungkin adalah penerapan aturan bisnis yang konsisten dan adil.

Berdasarkan temuan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang pada tahun ini jauh lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya. Ada beberapa informasi yang dapat dilihat di sini, dan disertai dengan pengetahuan yang sangat penting yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tidak hanya itu, pekerjaan yang baik akan menghasilkan produksi yang tinggi dengan penyelesaian tugas yang efisien dan efektif, dan juga akan memberikan pengaruh yang baik bagi perluasan Toserba Surya Pamanukan di Kabupaten Subang.

Berdasarkan temuan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa aspek di tempat kerja yang memerlukan disiplin. Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang mempunyai kemampuan menjaga kedisiplinan dengan menetapkan tujuan pada pekerja, seperti menuliskan keluhan mereka dan mengaturnya. Ini adalah salah satu kemampuan yang dimiliki organisasi. Dalam hal ini, disiplin kerja sangat penting bagi produktivitas pekerja karena meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pekerja. Lebih lanjut, temuan penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Toserba Surya di Kabupaten Subang memberikan peningkatan kinerja pegawai yang cukup besar dan berpotensi mencapai kinerja prima setiap tahunnya. Oleh karena itu, pelaksanaan yang kini berlangsung sudah menjadi pertanda membaiknya bantuan dana para pengajar dan lingkungan kerja yang disediakan perusahaan yang ditandai dengan tingkat kenyamanan dan keamanan yang tinggi. Selain itu, ketika pekerja mengelola operasional perusahaan secara efektif dan mencapai tujuan keuangan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, maka perusahaan atau organisasi tersebut sering kali akan memberikan imbalan tambahan kepada karyawannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Analisis Disiplin kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang Dalam penelitian ini, temuan menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di Toserba Surya Pamanukan Kabupaten Subang sudah cukup baik terhadap disiplin dan kinerja mereka. Analisis menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kebijakan perusahaan, lingkungan kerja, dan motivasi berkontribusi pada tingkat disiplin kerja. Selain itu, hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan menegaskan pentingnya upaya untuk meningkatkan disiplin kerja guna meraih produktivitas yang lebih tinggi. Berdasarkan temuan ini, sejumlah rekomendasi dapat diajukan. Pertama, manajemen perlu memperkuat implementasi kebijakan disiplin kerja yang jelas dan konsisten. Kedua, perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan terhadap lingkungan kerja agar mendukung motivasi dan

keterlibatan karyawan. Terakhir, pelatihan dan pembinaan secara berkala dapat membantu meningkatkan kesadaran dan keterampilan karyawan dalam menjaga disiplin kerja. Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, diharapkan Toserba Surya Pamanukan dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka dan mencapai tujuan operasional dengan lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, M. (n.d.). *Analisis penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pt. bandangantirta agung di banjarmasin.*
- Anggara, M. T., Ahluwalia, L., Suwarni, E., & Asmanita. (2023). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pt Sucofindo Bandar Lampung. *SMART: Strategy of Management & Accounting through Research & Technology*, 2(2), 47–57.
- Askani, A., & Densi, D. (2018). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu. *MIMBAR: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 7(1), 9. <https://doi.org/10.32663/jpsp.v7i1.417>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1517>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Ii, B. A. B., & Teori, L. (2017). *planning, organizing, staffing, leading dan controlling . 2012*, 11–19.
- Manajemen, J. (2016). *Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah. 2*, 145–160.
- Novieta, A. (2020). *Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Optik Berkah Utama Martapura.* Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Pengaruh, A., Kerja, K., Kerja, M., Disiplin, D. A. N., Lengkong, V. P. K., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). *Negara Republik Indonesia Cabang Manado Analysis Of Effect Of Work Satisfaction , Employment Motivation And Work Discipline On Employees Performance In General Printing Company Of The.* 7(1), 841–850.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan. 18*(01), 22–38.
- Rista, E. A. (2022). *Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Soto Bang Amat Banjarmasin.* Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49–56. Retrieved From, 2(1), 49–56. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/315>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>

Wardani, L. S., Aliffa, S. P., Sari, V. W., Kurniawan, P., & Sunarsi, D. (2022). Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Prismatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 111–113. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.201>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
