

Analisis Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian Tanjung Uban

Retno Dwi Putri^{1*}, Iranita², Abdul Jalal³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Maritim, Universitas Maritim Raja Ali Haji, 29124 Tanjungpinang, Indonesia

Email Address: retnodwiputri12@gmail.com, iranita27@gmail.com, abduljalal@umrah.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Untuk mengetahui apa yang menyebabkan karyawan kurang disiplin dalam bekerja di PT Pegadaian Tanjung Uban, 2) Untuk mengetahui bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Pegadaian Tanjung Uban, 3) Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan dalam meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja di PT Pegadaian Tanjung Uban. Metode deskriptif kualitatif diterapkan dalam penyelidikan ini. Data dikumpulkan di lapangan melalui metode observasi, wawancara, dan observasi langsung, oleh karena itu data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini melihat, software NVIVO 12 Pro dibantu dalam menganalisis data. Menurut temuan penelitian ini, penyebab pekerja kurang disiplin karena kurangnya ketegasan kepemimpinan, kurangnya pengawasan, kebiasaan, pelanggan yang tenang dan tidak adanya pekerjaan. Sedangkan dilakukan upaya peningkatan kinerja karyawan yang memiliki nilai korelasi sebesar 0,806178 yaitu pada node penilaian kerja dan evaluasi kerja. Selanjutnya upaya peningkatan disiplin dalam pekerjaan yang memiliki nilai korelasi diatas 0,5 yaitu pada node punishment dan job training dengan nilai 0,921866. Diharapkan PT Pegadaian dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dan disiplin karyawan dalam bekerja.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, NVIVO 12 Pro.*

Abstract: This study aims to: 1) To find out what causes employees to be less disciplined in working at PT Pegadaian Tanjung Uban, 2) To find out how efforts are made to improve employee performance at PT Pegadaian Tanjung Uban, 3) To find out what efforts are made in improving discipline in working at PT Pegadaian Tanjung Uban. The qualitative descriptive method was applied in this investigation. Data is collected in the field via observation, interview, and direct observation methods, therefore the data used are primary data and secondary data. This research looked at, NVIVO 12 Pro software was assisted in analyzing data. According to the findings of this study, the causes of workers are less disciplined due to lack of leadership firmness, lack of supervision, habits, quiet customer and absence of work. Meanwhile, efforts are made to improve employee performance that has a correlation value of 0.806178, namely at the work appraisal and work evaluation nodes. Furthermore, efforts to improve discipline in work that have a correlation value above 0.5, namely in nodes punishment and job training with a value of 0.921866. It is hoped that PT Pegadaian can continue to improve employee performance and employee discipline at work.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, NVIVO 12 Pro.*

1 Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia semakin memperkuat persaingan dan kompetensi dengan manusia lainnya. Dalam setiap kegiatan organisasi bisnis atau perusahaan akan selalu dihadapkan pada permasalahan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya (sumber daya manusia, sumber daya alam, teknologi, dan modal dalam bentuk uang) untuk dapat menghasilkan barang atau jasa. Manajemen sumber daya manusia di era globalisasi merupakan tantangan dalam lingkungan dunia bisnis sehingga peran manajemen sumber daya manusia tidak dapat dihindari.

Realisasi visi dan misi perusahaan disebabkan oleh faktor pendukung seperti sarana dan prasarana yang memadai, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang mumpuni, kegiatan perusahaan tidak dapat diselesaikan dengan sempurna. Ini membuktikan bahwa sumber daya manusia adalah kunci utama yang diamati dengan segala kebutuhan mereka. Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawan yang memiliki prestasi dan kinerja yang baik untuk meningkatkan perusahaan. Terciptanya karyawan yang sukses di tempat kerja dapat diketahui jika perusahaan atau organisasi tersebut dapat menerapkan sistem penilaian kinerja.

Untuk mencapai tujuan organisasi, langkah pertama yang harus dilakukan adalah menerapkan disiplin. Menerapkan disiplin bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran untuk taat dan taat aturan yang berlaku. Disiplin menunjukkan dimana kondisi atau sikap patuh yang ada pada karyawan terhadap peraturan atau kebijakan perusahaan. Jika aturan atau kebijakan perusahaan Ketika aturan diabaikan atau sering dilanggar, karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Pada dasarnya, penerapan disiplin kerja sudah diterapkan di setiap kantor ataupun di lingkungan kerja. Namun terbukti masih banyak karyawan yang sengaja tetap melanggar aturan perilaku di tempat kerja

Penerapan disiplin kerja di PT Pegadaian Tanjung Uban masih tergolong rendah, karena masih terdapat beberapa pelanggaran yang dilakukan karyawan seperti keterlambatan, tidak mengenakan atribut seragam lengkap, pulang tidak sesuai jadwal, melakukan aktivitas yang tidak diperbolehkan selama jam kerja. Hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan pimpinan kepada bawahannya dalam mengarahkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan tepat, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan tidak menyimpang

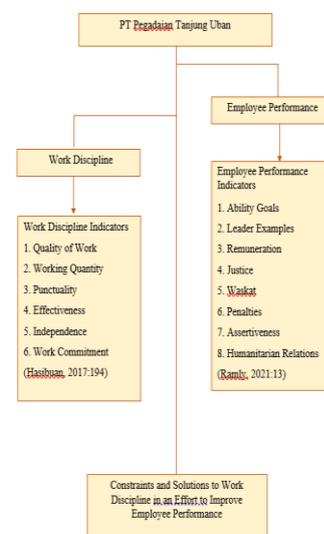
dari apa yang telah ditetapkan. Dengan situasi seperti itu, jika pemimpin tidak berani mengambil tindakan, itu akan mempengaruhi suasana di perusahaan.

1.2 Tinjauan Pustaka

Kinerja karyawan adalah usaha yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Menurut Budiyan (2020:9) bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja karyawan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam kinerja individu seorang karyawan, dimana kinerja individu juga merupakan bagian dari kinerja suatu organisasi. Keberhasilan atau kegagalan kinerja yang dicapai oleh organisasi pasti akan dipengaruhi oleh kinerja individu maupun kelompok karyawan. Dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan, maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik pula.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dalam memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:194) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, melakukan semua pekerjaannya dengan sangat baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

1.3 Kerangka Penelitian



Gbr.1. Kerangka Penelitian

1.4 Metode Penelitian

1.4.1 Desain Penelitian

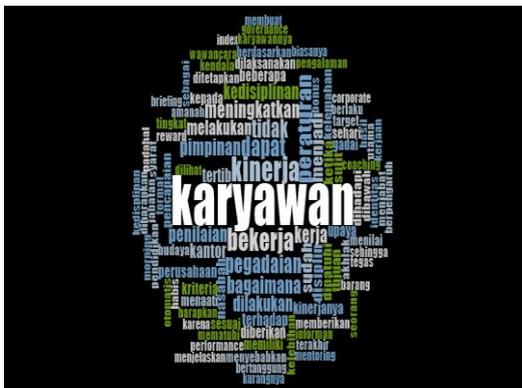
Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, kemudian data yang diperoleh dianalisis menggunakan fitur Hierarchy chart, Clustered analysis word similarity, dan Matrix coding query menggunakan software Nvivo 12 Pro dalam mengolah data untuk analisis data yang diperoleh. Data dikumpulkan dengan pengamatan langsung di lapangan dan wawancara langsung dengan informan.

1.4.2 Metode Analisis

Dalam penelitian kualitatif ini, terdapat salah satu cara yang dapat digunakan untuk membantu peneliti dalam melakukan penelitian kualitatif. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan Nvivo 12 Pro untuk windows. Nvivo merupakan software untuk pengembangan, dukungan dan pengelolaan analisis data kualitatif, dimana fungsi utama dari aplikasi Nvivo ini adalah untuk mengkodekan data secara efektif dan efisien (Priyatni, 2020). Peneliti dapat menyajikan hasil analisis data dalam bentuk tabel, diagram, grafik untuk tujuan analisis tematik, konten, komparatif dan bahkan menganalisis hubungan asosiatif, satu arah dan simetris.

Nvivo dapat memudahkan peneliti kualitatif untuk melewati rintangan utama terkait dengan masalah subjektivitas, validitas, dan reaktivitas. Nvivo dapat membantu peneliti mengatasi kendala tersebut dengan mengkodekan data dari berbagai sumber dan sekaligus memisahkan data yang bersumber dari informan, peneliti, dan sumber sekunder (buku, laporan penelitian, dokumen, artikel, konten website, berita online, catatan lapangan dan jurnal harian peneliti yang tersimpan di Nvivo).

2 . Hasil dan Pembahasan



Gambar 2. Word cloud merupakan hasil dari 30 kata yang paling dominan digunakan dalam sumber data penelitian.

Gambar 2 menunjukkan terkait analisis disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan kata-kata yang sering muncul seperti karyawan, kinerja, pekerjaan, peraturan, prestasi, ketegasan dan lain-lain. Untuk kata 'karyawan' adalah kata dengan frekuensi terbanyak, yaitu 5,62% dari seluruh sumber data penelitian, diikuti dengan kata 'kinerja' yang memiliki 2,25% kata dari semua sumber informasi dan kata 'kerja' yang merupakan kata ketiga yang sering muncul memiliki 1,90% dari semua sumber data penelitian

2.1 Yang menyebabkan karyawan kurang disiplin dalam bekerja di PT Pegadaian Tanjung Uban

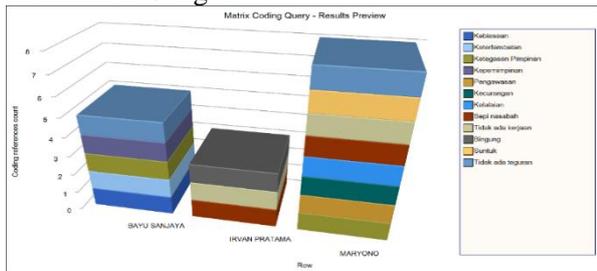


Gambar 3. Bagan Hirarki Analisis Data Persegi Panjang

Dari gambar 3 yang menunjukkan bagan hierarki di atas, ditemukan bahwa hal-hal apa saja yang dapat menyebabkan karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Dari informasi yang diperoleh, ketegasan kepemimpinan merupakan faktor yang paling sering muncul dari analisis data, untuk hal-hal lain yang menyebabkan karyawan kurang disiplin seperti kepemimpinan, keberanian, ketidakhadiran kerja, kebingungan, kelelahan, kebiasaan, penundaan, tidak ada teguran, kurangnya kelalaian pengawasan, kecurangan dan sepinya pelanggan.

Tabel 1. Kesamaan Kata Analisis Tergugus

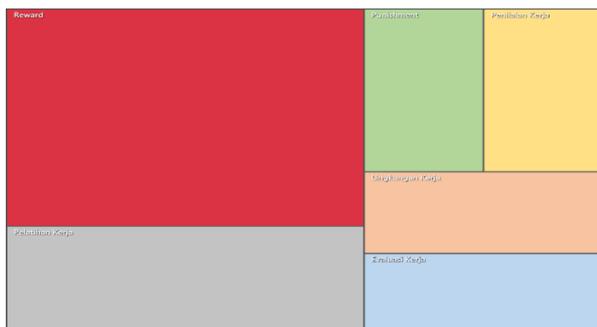
Berdasarkan data di atas, menunjukkan hasil berupa tabel yang menunjukkan dalam bentuk angka untuk mengetahui korelasi besar dalam suatu data yang dianalisis. Ada delapan node yang memiliki nilai di atas 0,5 yang ditafsirkan memiliki hubungan yang saling terkait antara satu node dengan node lainnya. Sedangkan node yang nilai korelasinya di bawah 0,5 menunjukkan bahwa satu node dengan node lainnya tidak memiliki hubungan.



Gambar 4 Kueri Pengkodean Matriks

Pada diagram di atas, Anda dapat melihat data perbandingan dari ketiga informan yang ditanya tentang apa yang menyebabkan karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Jika dilihat dari diagram di atas, dapat dilihat bahwa di sini terdapat perbedaan pendapat yang diberikan antara ketiga informan tersebut. Informan bernama Bayu mana yang memberikan informasi bahwa ada lima hal yang menyebabkan karyawan kurang disiplin dalam bekerja menurut keterangannya. Sementara itu, menurut seorang informan bernama Irvan, ada tiga hal yang menurutnya menyebabkan karyawan menjadi kurang disiplin dalam bekerja. Bagi seorang informan bernama Maryono, terlihat sangat mencolok karena dapat dilihat dari tabel di atas bahwa informan tersebut memberikan informasi bahwa ada delapan hal yang menurutnya dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang disiplin dalam bekerja.

2.2 Cara meningkatkan kinerja karyawan di PT Pegadaian Tanjung Uban



Gambar 5 Bagan Hirarki Analisis Data Persegi Panjang

Kode A	Kode B	Koefisien korelasi Pearson
Node\\Pengawasan\\Kelalaian	Node\\Kecurangan	1
Node\\Kebiasaan\\Pernundaan	Node\\Kebiasaan	1
Node\\Pengawasan	Node\\Kecurangan	1
Node\\Pengawasan	Node\\Pengawasan\\Kelalaian	1
Node\\Tidak ada pekerjaan	Node\\Tidak Ada Pekerjaan\\S	1
Node\\Ketegasan Kepemimpinan	Node\\Ketegasan\\Kepemimpinan	0,885562
Node\\Pelanggan yang tenang	Node\\Tidak ada hubungannya\\Bin gung	0,87151
Node\\No work\\S untuk	Node\\Pelanggan yang tenang	0,685132

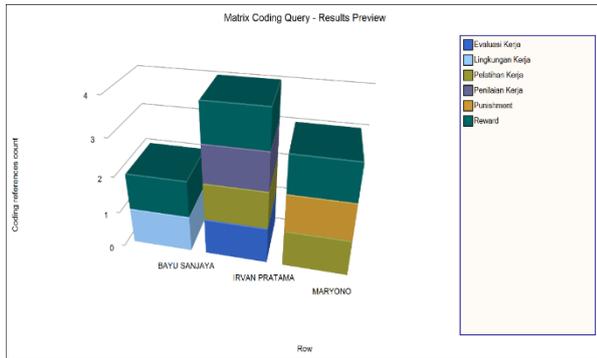
Dari data grafik hierarki di atas, ditemukan adanya upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari informasi yang diperoleh, *reward* merupakan faktor yang paling sering muncul dari analisis data, karena dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang berkinerja baik, maka dapat memicu karyawan lain untuk dapat meningkatkan kinerja lebih baik lagi. Selain itu, faktor lain yang paling sering muncul adalah faktor-faktor seperti pelatihan kerja, hukuman, penilaian pekerjaan, lingkungan kerja, dan evaluasi kerja.

Tabel 2. Kesamaan Kata Analisis Tergugus

Kode A	Kode B	Koefisien korelasi Pearson
Node\\Penilaian kerja	Node\\Evaluasi kerja	0,806718
Node\\Hadiah	Node\\Pelatihan Kerja	0,319462
Node\\Pelatihan Kerja	Node\\Lingkungan kerja	0,267034

Berdasarkan tabel data di atas, dapat dilihat pada koefisien korelasi pearson yang memiliki nilai korelasi di atas 0,5 hanya terdapat pada node 'work assessment' dan 'work evaluation' dimana nilai korelasinya adalah 0,806178. Dapat diartikan bahwa node dalam 'work assessment' dan 'work evaluation' memiliki hubungan korelasi yang kuat jika dibandingkan dengan node lainnya. Karena hanya node 'penilaian kerja' dan 'evaluasi kerja' yang dapat memenuhi persyaratan nilai korelasi, yang harus di atas 0,5. Sementara itu, dari tabel di atas juga diperoleh data analisis korelasi yang memiliki nilai di bawah 0,5 yang menunjukkan bahwa korelasi antara keduanya tidak terlalu signifikan atau berpengaruh. Untuk node '*reward*'

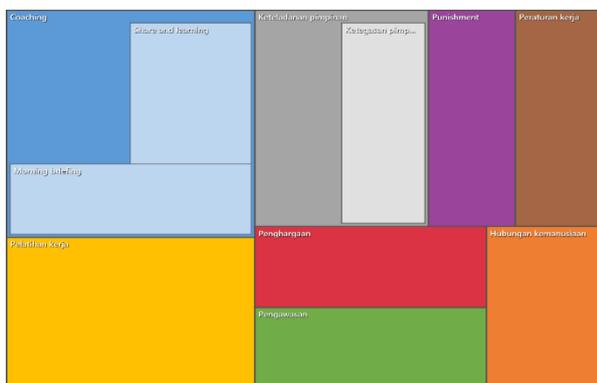
dan 'job training' sesuai tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi berada di bawah 0,5, yaitu 0,319462.



Gambar 6. Kueri Pengkodean Matriks

Pada diagram di atas, Anda dapat melihat data opini komparatif dari ketiga informan yang diminta informasi tentang bagaimana upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Jika dilihat dari data diagram di atas, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan pendapat yang diberikan antara ketiga informan tersebut. Yang mana dari informan Bayu memberikan informasi bahwa ada dua hal yang menurutnya dapat digunakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja staf, yaitu pemberian *reward* dan lingkungan kerja. Sementara itu, menurut seorang informan bernama Irvan, ada empat hal yang menurutnya dapat digunakan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan, yaitu rewarding, melakukan job assessment, job training dan evaluasi kerja. Lebih lanjut, informan bernama Maryono memberikan informasi bahwa ada tiga hal menurutnya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu rewarding, punishing dan mengadakan pelatihan kerja.

2.3 Bagaimana upaya yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin bekerja di PT Pegadaian Tanjung Uban



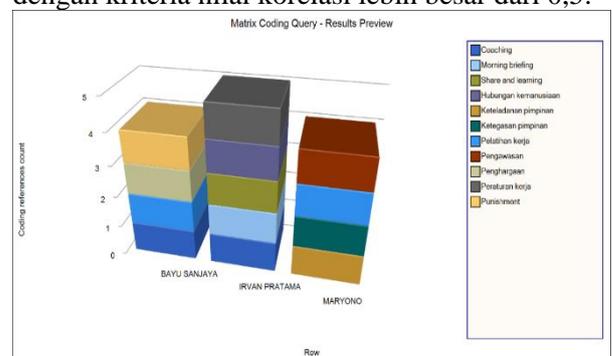
Gambar 7. Bagan Hirarki Data Analisis Persegi Panjang

Dari data grafik hierarki di atas, ditemukan bahwa upaya apa saja yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin dalam bekerja. Dari informasi yang diperoleh bahwa faktor coaching merupakan faktor yang paling sering muncul dari analisis data tersebut dan hal lain yang berkaitan dengan coaching, yaitu briefing pagi dan sharing serta pembelajaran. Faktor lain yang paling sering muncul selain coaching yang diupayakan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja adalah faktor job training dan leadership example. Hal lain yang berkaitan dengan keteladanan pemimpin adalah faktor ketegasan pemimpin.

Tabel. 3 Kesamaan Kata Analisis Berkerumun

Kode A	Kode B	Koefisien korelasi Pearson
Node\\Hukuman	Node\\Pelatihan Kerja	0,921866
Node\\Aturan kerja	Node\\Kepemimpinan teladan	0,425584
Node\\Penghargaan	Node\\Pengawasan	0,287628

Berdasarkan tabel data di atas, dapat dilihat pada koefisien korelasi pearson yang memiliki nilai korelasi di atas 0,5 hanya terdapat pada simpul 'Punishment' dan 'Job training' dimana nilai korelasinya adalah 0,921866. Dapat diartikan bahwa node dalam 'Punishment' dan 'Job training' memiliki hubungan korelasi yang sangat kuat jika dibandingkan dengan node lainnya. Karena hanya node 'Hukuman' dan 'Pelatihan kerja' yang cocok dengan kriteria nilai korelasi lebih besar dari 0,5.



Gambar 8. Kueri Pengkodean Matriks

Pada diagram di atas, Anda dapat melihat data opini komparatif dari ketiga informan yang diminta informasi tentang upaya apa saja untuk

meningkatkan disiplin dalam bekerja. Jika dilihat dari data diagram di atas, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan pendapat yang diberikan antara ketiga informan tersebut. Yang mana dari informan Bayu memberikan informasi bahwa ada empat hal menurutnya yang dapat digunakan sebagai upaya meningkatkan kedisiplinan dalam kinerja karyawan, yaitu pembinaan, pelatihan kerja, pemberian penghargaan dan pemberian hukuman. Sementara itu, menurut seorang informan bernama Irvan, ada lima hal yang menurutnya dapat digunakan sebagai upaya meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, yaitu coaching, morning briefing, sharing and learning, human relations dan peraturan kerja. Lebih lanjut, informan bernama Maryono memberikan informasi bahwa ada empat hal yang menurutnya dapat dilakukan upaya untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, yaitu keteladanan pimpinan, ketegasan pimpinan, melakukan pelatihan kerja dan melakukan pengawasan.

3 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan "Analisis Disiplin Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Tanjung Uban" sebagai berikut:

1. Yang menyebabkan karyawan kurang disiplin dalam bekerja di PT Pegadaian Tanjung Uban adalah ketegasan kepemimpinan, tidak bekerja, kebiasaan, tidak ada teguran, kurangnya pengawasan dan pelanggan yang tenang. Menurut hasil penelitian menggunakan fitur clustered analysis word similarity, hanya terdapat delapan node yang memiliki nilai korelasi di atas 0,5 yang menyebabkan karyawan kurang disiplin dalam bekerja di PT Pegadaian Tanjung Uban. Oleh karena itu, hal-hal yang menyebabkan karyawan menjadi kurang disiplin dalam bekerja adalah kurangnya pengawasan, kebiasaan, pelanggan yang tenang, ketegasan kepemimpinan, kecurangan, tidak ada pekerjaan dan kelalaian.
2. Upaya peningkatan kinerja karyawan di PT Pegadaian Tanjung Uban, yaitu: *reward*, job training, *punishment*, work assessment, lingkungan kerja, dan evaluasi kerja. Berdasarkan temuan penelitian menggunakan fitur *clustered analysis word similarity* menunjukkan bahwa hanya ada satu simpul yang memiliki nilai korelasi di atas 0,5 yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan di PT Pegadaian Tanjung Uban.

Oleh karena itu, upaya yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Pegadaian Tanjung Uban adalah dengan melakukan penilaian kerja dan evaluasi kerja pada karyawan.

3. Upaya apa saja yang dilakukan dalam meningkatkan kedisiplinan bekerja di PT Pegadaian Tanjung Uban, yaitu: *Pembinaan*, *Pelatihan kerja*, *Lead example*, *Award*, *Supervisi*, *Hukuman*, *Peraturan kerja*, *Hubungan kemanusiaan*. Berdasarkan temuan penelitian menggunakan fitur *clustered analysis word similarity* menunjukkan bahwa hanya ada satu simpul yang memiliki nilai korelasi di atas 0,5 yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kedisiplinan bekerja di PT Pegadaian Tanjung Uban. Oleh karena itu, upaya yang tepat untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja di PT Pegadaian Tanjung Uban adalah dengan memberikan *hukuman* dan melaksanakan pelatihan kerja.

Referensi

- Hasibuan, M.S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 193 (2017)
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group, 85 (2010)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (2nd Ed)*. Bandung, ALFABETA, Bandung, 130 (2019)
- Zamawe, F. C. *Implikasi penggunaan perangkat lunak NVivo dalam analisis data kualitatif: Refleksi berbasis bukti*, 13 (2015)
- Zulkarnaen, S., Lie, D., Efendi, E., & Simatupang, S. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar*, 200 (2020)