

Analisis Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada UMKM Lavanda Brownies Karawang

Yulia Nur Fadilah¹, Sungkono^{2*}

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

*Email Korespondensi: mn21.yuliafadilah@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 08-07-2024 | Disetujui: 09-07-2024 | Diterbitkan: 10-07-2024

ABSTRACT

A company no matter how big will not be able to run without competent human resources. Quality human resources are very important for the smooth running of micro, small and medium enterprises (MSMEs), several factors can influence performance, one of which is work discipline. The main aim of this research is to test and find out the role of Lavanda Brownies UMKM work discipline on employee performance. The method used is a qualitative method with data collection such as interviews, observation and documentation. The research results show that Lavanda Brownies already have a fairly good level of discipline, seen from several indicators of work discipline. One indicator of work discipline is the use of work uniforms that have been determined, but Lavanda Brownies MSMEs do not yet have specific uniform provisions from the company. The use of uniforms can improve the company's image in the eyes of customers and the public. This can reflect the company's seriousness in providing quality services and the role of lavanda brownies employees' work discipline which is considered effective in improving the quality of employee performance.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, MSMEs

ABSTRAK

Perusahaan sebesar apapun tidak akan dapat berjalan tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi kelancaran usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah disiplin kerja. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui bagaimana peran disiplin kerja UMKM Lavanda Brownies terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lavanda brownies sudah memiliki tingkat kedisiplinan cukup baik, dilihat dari beberapa indikator disiplin kerja. Salah satu indikator disiplin kerja yaitu adanya penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tetapi pada UMKM Lavanda Brownies ini belum memiliki ketentuan seragam secara khusus dari pihak perusahaan, penggunaan seragam dapat meningkatkan citra perusahaan di mata pelanggan dan masyarakat. Hal ini dapat mencerminkan keseriusan perusahaan dalam memberikan layanan berkualitas dan peran disiplin kerja karyawan lavanda brownies tergolong sudah efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, UMKM

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Yulia Nur Fadilah, & Sungkono. (2024). Analisis Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada UMKM Lavanda Brownies Karawang. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 330-336. <https://doi.org/10.62710/xbhg2d12>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia begitu esensial untuk perusahaan/organisasi karena SDM memfasilitasi terciptanya keseimbangan internal melalui berbagai tindakan. Perusahaan bekerja untuk tujuan yang sama, dan tindakan mereka berkontribusi pada keseimbangan internal. Efisiensi dan produksi perusahaan akan meningkat jika perusahaan memiliki keseimbangan internal. Kinerja karyawan ialah komponen dalam mempertahankan keadaan normal yang konstan dalam perusahaan. Kinerja ialah hasil yang diperoleh dalam pekerjaan sesuai dengan prosedur atau proses yang sesuai dengan norma dan peraturan yang telah ditetapkan, sedangkan kinerja secara umum dapat dipandang sebagai keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Keseimbangan internal meliputi tujuan, sasaran, dan upaya yang mempunyai kepentingan yang berbeda dalam organisasi memiliki keseimbangan internal, hal ini mengarah pada peningkatan efisiensi dan produktivitas di tempat kerja. Kinerja karyawan menjadi komponen atas kestabilan suatu perusahaan. Kinerja pada hakikatnya mengacu pada pencapaian seseorang dalam melaksanakan suatu tugas. Kinerja yang baik membutuhkan ketaatan pada prosedur yang telah ditetapkan dalam pencapaian kriterianya.

Kebutuhan akan sumber daya manusia berkualitas tinggi tak hanya dimiliki Perusahaan skala besar. Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk kegiatan operasional komersialnya. Kinerja karyawan didapati pengaruh berbagai aspek, seperti aspek disiplin kerja. Disiplin sebagaimana didefinisikan oleh Setiyawan dan Waridin (2006:187), mengacu pada perbuatan menaati regulasi yang ada. Disiplin sangat penting untuk mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sementara kurangnya disiplin dapat menghambat kemajuan dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang terlibat dalam pelanggaran yang mengakibatkan kerugian finansial bagi perusahaan juga dapat dikenakan hukuman, yang biasanya berupa pemotongan gaji. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 95 ayat (1) yaitu Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja secara sengaja atau karena kelalaian dapat dikenakan denda

Untuk menjamin kinerja karyawan yang konsisten, organisasi harus memperhatikan beberapa aspek yang mempengaruhinya, salah satunya adalah pentingnya disiplin kerja (Mangkunegara, 2001). Menurut Malayu Hasibuan (2000:192), terdapat berbagai komponen yang memberikan dampak pada disiplin karyawan perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain sanksi atau peraturan tertulis, keteladanan pimpinan, ketegasan pimpinan, penghargaan, dan pengawasan melekat. Dengan menjaga disiplin kerja perusahaan, karyawan bisa menyelesaikan tugasnya secara efektif. Karyawan yang mematuhi tata tertib perusahaan dapat meningkatkan kinerja kerjanya. Sinambela (2016:332) menegaskan bahwa hukuman berfungsi sebagai alat yang berharga untuk mengajarkan karyawan dalam mematuhi dan menyesuaikan diri dengan norma-norma, proses, dan kebijakan yang telah ditetapkan, sehingga mendorong kinerja karyawan yang baik dan berkualitas.

Pemilihan tempat oleh penulis yaitu UMKM Lavanda Brownies sebagai objek penelitian. UMKM Lavanda Brownies ialah toko buah tangan di kota Karawang dan berlokasi di Perumnas, Telukjambe Timur. Lavanda brownies ini berdiri sejak tahun 2013 dan saat ini telah mempekerjakan 20 orang karyawan yang terdapat di 5 cabang. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan pemilik lavanda brownies, Disiplin memegang peranan penting dalam pengembangan sebuah organisasi atau perusahaan, yaitu sebagai sarana untuk menginspirasi orang untuk menjaga kedisiplinan diri dalam bekerja secara individu maupun kelompok.

Beberapa hal terkait disiplin kerja pada lavanda brownies ini adanya fenomena yang terjadi terkait kedisiplin. Dengan terjadinya perilaku yang kurang disiplin pada karyawan seperti tidak masuk kerja tanpa izin, telat absensi, dan belum terealisasikannya terakait dengan seragam kerja serta belum adanya peraturan dan tata tertib secara tertulis. Maka peran disiplin kerja disini perlu sangat diperhatikan, dengan minimnya wawasan atas regulasi, dan kebijakan dimana dapat mengakibatkan tindak kurang disiplin pada karyawan. Pendekatan yang efektif dalam penyelesaian masalah melalui penerapan program orientasi bagi karyawan, terutama karyawan baru, dan menetapkan aturan kerja yang terdefinisi dengan baik. Penting bagi karyawan untuk memiliki pemahaman yang jelas terkait peraturan, prosedur, dan kebijakan guna efisien pekerjaan dan mematuhi.

Kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh disiplin kerja, disiplin kerja yang makin tinggi akan membuat kinerja membaik, Hasibuan berpendapat (2010) disiplin juga akan memberikan dampak yang baik pula bagi perusahaan. Temuan penelitian ini didukung oleh Nilam Cahaya (2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Tenggara yang tergolong memuaskan. Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Tenggara telah dikelola dengan baik dalam hal ketepatan waktu. Pimpinan telah menunjukkan ketegasan dalam mengambil tindakan dengan memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak datang tepat waktu. Sanksi tersebut telah disepakati oleh seluruh pegawai sebelum dijatuhkan, sehingga tidak semata-mata berdasarkan pertimbangan dan kebijakan pimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suprihantosa Sugiarto (2023) menemukan bahwa karyawan Bank Jatim Syariah Kediri secara sukarela menaati semua peraturan perusahaan tanpa ada paksaan. Mereka dengan tekun melaksanakan tugas yang diberikan dan mengikuti prosedur operasi standar (SOP). Selain itu, mereka juga menjaga hubungan dan komunikasi yang baik di dalam kantor. Disiplin kerja yang baik ini terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya temuan penelitian Kris Monica (2023) menunjukkan penerapan disiplin kerja perusahaan sudah efektif dan ketat. PT Harum Maju Mapan Karawang juga mulai meningkatkan disiplin waktu dengan menerapkan sistem reward and punishment.

Permasalahan disiplin kerja memberikan peningkatan dalam kinerja karyawan membuat penulis ingin mengetahui lebih lanjut sehingga membuat penelitian terkait “Analisis Peran Dsiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada UMKM Lavanda Brownies”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mempergunakan metode penelitian kualitatif, yang bertujuan untuk memahami fenomena atau gejala sosial secara komprehensif dengan mengedepankan deskripsi mendalam mengenai masalah yang diteliti. Metode yang digunakan adalah metode studi kasus. Menurut John Creswell mendefinisikan studi kasus sebagai komponen integral dari penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menyelidiki kasus tertentu secara menyeluruh dengan mengumpulkan beragam sumber informasi.

Lokasi yang dijadikan sebagai tempat penelitian adalah UMKM Lavanda Brownies yang terletak di Jl. Raya Perumnas No. 128 blok A, Sukaluyu, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari

organisasi yang menjadi subjek penelitian dengan menggunakan metode seperti observasi dan wawancara. Informan adalah orang yang memberikan tanggapan atau informasi yang dibutuhkan untuk penelitian dan disebut sebagai sumber data dalam wawancara ini. Terdapat 3 informan dalam penelitian yaitu owner Lavanda Brownies, Manager SDM dan karyawan. Selanjutnya sumber data yang menggunakan observasi ini berupa benda ataupun aktivitas yang berkaitan dengan lavanda. Data mengacu pada data sekunder untuk informasi yang diperoleh melalui sumber perantara. Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari dokumen-dokumen yang relevan dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, penulis menguraikan mengenai analisis peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pada UMKM Lavanda Brownies Karawang. Disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkat kinerja, tingkat disiplin yang baik akan mempengaruhi bagaimana kinerja karyawannya. Sistem jam kerja yang telah ditentukan oleh pemilik Lavanda Brownies yaitu jam kerja selam 8 jam dengan waktu istirahat 1 jam untuk jam kerja dibagi menjadi 3 shift. Shift (1) 06.00-15.00 shift (2) 11.00-20.00 shift (3) 14.00-22.00 dan menggunakan sistem absensi online melalui handphone. Selain itu lavanda brownies juga memiliki beberapa aturan dan tata tertib yang berlaku, yang akan diberikan sanksi dan teguran jika karyawan melanggar aturan. Penerapan sistem jam kerja tersebut pada dasarnya merupakan sebagian dari penerapan disiplin kerja agar karyawan melakukan pekerjaannya secara tertib. Kedisiplinan yang diterapkan sudah cukup baik serta sistem jam kerja yang diterapkan sudah sesuai dengan aturan yang umum digunakan dan penggunaan absensi online menggunakan handphone merupakan metode yang sudah tepat dalam menerapkan kedisiplinan pada karyawan, agar para karyawan disiplin dalam kehadiran dan tepat waktu.

Pembahasan

Berdasarkan dari pernyataan dan jawaban informan, dapat kita lihat bahwa karyawan lavanda brownies sudah memiliki tingkat kedisiplinan cukup baik, dilihat dari beberapa indikator disiplin kerja bagaimana karyawan menaati peraturan jam kerja yang berlaku, cara berpakaian dan tingkah laku, tata tertib serta peraturan yang berlaku dan tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan. Dalam hal ini terkait peraturan jam kerja pimpinan lavanda brownies memiliki kebijakan bagi karyawan yang hadir tidak tepat waktu dan tidak hadir tanpa keterangan akan dikenakan sanksi yang berupa pemotongan uang makan. Salah satu indikator disiplin kerja yaitu adanya penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tetapi pada UMKM Lavanda Brownies ini belum memiliki ketentuan seragam secara khusus dari pihak perusahaan. Artinya dari beberapa indikator disiplin kerja, lavanda brownies masih memiliki kendala dalam menerapkan peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penggunaan seragam sebagai indikator disiplin kerja dapat meningkatkan citra perusahaan di mata pelanggan dan masyarakat. Hal ini dapat mencerminkan keseriusan perusahaan dalam memberikan layanan berkualitas. Selain itu dapat melihat komitmen karyawan terhadap peraturan perusahaan dan menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan demikian, penggunaan seragam dapat menjadi salah satu

aspek yang mendukung budaya kerja yang disiplin dan terorganisir. Disiplin kerja bukan hanya penting untuk menjaga keteraturan dan ketertiban di tempat kerja, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja individu maupun keseluruhan. Oleh karena itu, adanya pengembangan budaya kerja dengan peraturan yang tata tertib tertulis serta didukung dengan adanya reward bagi karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang sangat baik, dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dan tanggung jawab agar menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai hasil yang optimal di lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas mengenai analisis peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Lavanda Brownies Karawang dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin kerja karyawan lavanda brownies tergolong sudah baik karena adanya sistem absensi yang ketat dan sistem reward bagi karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik terutama dalam kehadiran dan ketepatan waktu jam kerja dan adanya pemotongan uang makan jika karyawan tidak disiplin dan terlambat saat jam kerja.
2. Pimpinan atau pemilik UMKM Lavanda Brownies juga sangat baik dan tegas dalam menjalankan hak serta kewajibannya kepada karyawan sehingga karyawan Lavanda Brownies merasa nyaman dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku.
3. Penggunaan seragam secara khusus yang masih belum memenuhi salah satu indikator disiplin kerja, penggunaan seragam dapat meningkatkan citra perusahaan pada konsumen dan masyarakat. Hal ini dapat mencerminkan keseriusan perusahaan dalam memberikan layanan berkualitas.
4. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk menjaga keteraturan dan ketertiban di tempat kerja, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja individu maupun keseluruhan.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis kepada Lavanda Brownies Karawang :

1. Lavanda Brownies sebaiknya terus meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan membuat aturan tata tertib secara tertulis agar kebijakan yang dijalankan lebih sah secara tertulis dan lisan.
2. Perlu adanya penggunaan seragam secara khusus untuk karyawan, agar karyawan terlihat lebih sopan dan rapi serta komitmen terhadap peraturan perusahaan dan menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Mengevaluasi sistem reward yang diberikan yaitu terkait penilaian kinerja yang diberikan kepada karyawan masih secara subjektif belum menggunakan format yang sesuai terutama dalam menilai disiplin kerja.
4. Hal-hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan arahan nasehat dan orientasi secara jelas kepada karyawan, sehingga disiplin kerja karyawan dapat timbul dari kesadaran masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Junianti, Sungkono, M. M. karma. (2022). *Peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi*. 9(3), 1224–1232.
- Bank, K., Syariah, J., & Cabang, K. (2023). *Suprihantosa Sugiarto & Febri Ayu L Peran Disiplin Kerja*. VI, 51–69.
- Cahaya, N., & Rahma, T. I. F. (2021). Peran Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8253–8261. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2326>
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=X_QfEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA50&dq=praktik+msdm&ots=BinsnyXZar&sig=LtE3780R8B1vvsK0W7qou_oif6k&redir_esc=y#v=onepage&q=praktikmsdm&f=false
- Masruroh, R., Masruroh, R., Gunawan, W. H., & Dewi, N. (2023). Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (The Role of Work Discipline to Improve Employee Performance). *Peran Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan ... E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 62–68.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Sungkono, & Aji Tuhagana. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kawasan Industri Di Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 4(2), 124–137.
- Widiastini, N M AD, P. I. M. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 122–131. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/26800>
- Wonggor, E., & Rehaded, L. K. (2024). Analisis Peran Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 3992–3998. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4224>