

## **PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI TOKO BANGUNAN ENGGAL FAMILY**

**Iqbal Rizkia, Suroso, Flora Patricia Anggela**

Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Email: Mn18.Iqbalrizkia@mhs.ubpkarawang.ac.id, Suroso@ubpkarawang.ac.id,

Floraanggela@ubpkarawang.ac.id

### **Abstrak**

Di era perkembangan zaman seperti saat ini, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetitif untuk menjadi lebih unggul, cerdas, kreatif dan mampu bekerja dengan penuh humor di depan kemajuan zaman. Penelitian ini ditujukan guna mengetahui bagaimana disiplin dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Toko Bangunan Keluarga Enggal Karawang dan apa yang harus dilakukan perusahaan untuk menanamkan rasa tanggung jawab di antara karyawan atas tugas yang diberikan kepada mereka. Jdata yang digunakan dalam riset ini yaitu data primer, data ini diperoleh dari observasi, tanya jawab atau wawancara, dan dokumentasi yang ditransformasikan menjadi alat informasi untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini dijelaskan secara rinci melalui wawancara dengan informan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa grade kedisiplinan karyawan cukup baik, namun tidak menutup kemungkinan juga beberapa kekurangan seperti tidak memahami tugas yang diberikan atasan, manajemen belum melakukan pendekatan dalam memberikan tugas, status timekeeping juga masih manual. digunakan, sehingga ketepatan waktu karyawan tidak terkontrol dengan baik dan masih menggunakan waktu istirahat yang tidak teratur. Kedepannya, manajemen diharapkan dapat mengevaluasi kinerja karyawan yang kurang disiplin, guna memberikan efek jera.

**Kata Kunci:** Disiplin kerja; Kinerja pegawai, Meningkatkan kerja.

### **Abstract**

*In today's global era, the world of work is in dire need of human resources who have competitive abilities to be advanced, intelligent, creative, and able to work with humor in the future. This study aims to find out how discipline can be applied to improve employee performance at the Enggal Karawang Family Building Store and what companies should do to instill a sense of responsibility among employees for the tasks assigned to them. The type of data needed in this study is primary data, namely data obtained from observations, interviews, and documents that are transformed into information tools to draw conclusions. In this study, it is explained in detail through*

<b>How to cite:</b>	Iqbal Rizkia, Suroso, Flora Patricia Anggela (2022) Penerapan Disiplin Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Toko Bangunan Enggal Family, <i>Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia</i> (7)12, <a href="http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i12.11331">http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i12.11331</a>
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

*interviews with informants using qualitative descriptive methods. The results showed that the level of employee discipline was good, but it did not rule out some shortcomings such as not understanding the tasks assigned by superiors, management had not approached in assigning tasks, the timing of status was also still manual. used, so that the timeliness of employees is not well controlled and uses irregular breaks. In the future, management is expected to be able to provide heavier penalties to provide a deterrent effect for undisciplined employees.*

**Keywords:** *Labor discipline; Employee performance, Improving work.*

## **Pendahuluan**

Era global didunia kerja sangat membutuhkan pegawai yang mempunya pikir berkesinambungan dikarenakan membangun keterampilan non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam persaingan, bukan hanya fisik progresif, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan gemilang dalam menghadapi kemajuan zaman. Tidak hanya itu, peran sumber daya manusia yang memegang peran penting dalam organisasi juga ditekankan dari segi manajemen yang matang. Pegawai itu sendiri yang bergabung dalam organisasi harus berusaha meningkatkan seluruh elemen yang dalam organisasi masing-masing bertujuan mencapai keberhasilan tujuan perusahaan (Fitriastuti, 2013).

Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dilatih dengan andal untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kebutuhan bisnis. Untuk mewujudkan pegawai yang profesional dan beretika sebagai sumber daya manusia, mereka menciptakan semangat dalam hal kewajiban, perintah dan sanksi disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai yang terbukti melakukan pelanggaran (Lubis, Dhevi, & Yasid, 2020). Perkembangan bisnis suatu perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawan perusahaan karena hal ini merupakan faktor penting yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Samsuni, 2017).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memegang pengaruh dalam keberhasilan proses mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut (Nurjaya, Affandi, Ilham, Jasmani, & Sunarsi, 2021) SDM sebagai aset penting organisasi harus dijaga dengan baik. Orang berperan aktif dalam kegiatan kelembagaan untuk mencapai pencapaian tujuan kelembagaan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan Prestasi karyawan adalah kinerja pekerjaan karyawan dalam hal berkontribusi pada bisnis.

Kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai jika elemen-elemen organisasi terintegrasi dan berfungsi dengan baik (Rabiah, 2019). Kinerja adalah fungsi dari motivasi, dan seseorang harus memiliki beberapa derajat kemauan dan kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan. Kemauan dan keterampilan seseorang tidak cukup untuk melakukan sesuatu secara efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya (Zannah & Zain, 2022). Dari sudut pandang di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan fungsi

dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya sesuai dengan kriteria yang berlaku pada setiap organisasi atau perusahaan.

Penulis mengambil penelitian di UMKM dengan kriteria usaha Menengah yaitu dengan Toko Bangunan yang berada di karawang yaitu Toko Bangunan Enggal Family. UMKM ini didirikan pada tahun 1996. Perusahaan Toko bangunan Enggal Family ini didirikan oleh Bapak H. Enda dari tahun 1996, lalu diturunkan kepada anaknya yang bernama Naufal agung. Alamat perusahaan ini berada di Jln. Wirasaba No. 70, Kelurahan. Nagasari, Kecamatan. Karawang barat, Kabupaten Karawang. Dengan kegiatan bisnis yaitu Usaha dagang, Usaha ini sudah memiliki surat ijin seperti, surat ijin usaha, surat ijin dagang perorangan dan surat ijin tempat usaha.

Dalam kehidupan pekerjaan atau Setiap hari, di mana pun orang berada, aturan dan hukum diperlukan untuk mengatur dan membatasi semua aktivitas dan perilaku mereka. Oleh karena itu, suatu perusahaan sangat mewajibkan anggotanya untuk mentaati peraturan dan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Asyhadie, Adha, & Kusuma, 2021). Dengan kata lain, disiplin kerja karyawan sangat diperlukan. Tanpa disiplin kerja, sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan adalah kekuatan pendorong kegiatan agensi. Saat melakukan aktivitas, karyawan memerlukan instruksi kerja dari penyedia layanan untuk kinerja yang direncanakan dan harus didukung oleh aturan kerja sementara untuk membentuk disiplin kerja.

Menurut Time (2022) Faktor pegawai menentukan kinerja suatu organisasi karena penampilan *people performance* harus diukur ketika menentukan kinerja suatu organisasi. Kami telah memperkenalkan disiplin kerja untuk mendorong karyawan mematuhi berbagai standar dan aturan dan untuk mencegah perilaku menyimpang. Tujuan utamanya yaitu untuk mendorong disiplin diri karyawan dengan datang ke tempat kerja tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tugasnya. Biasanya, karena seseorang berhasil dalam pekerjaannya, seseorang berharap untuk tampil lebih baik karena mencerminkan kekuatan disiplin mereka (Hafizh, 2021). Seseorang yang memiliki disiplin kerja yang baik. Kedisiplinan pegawai harus dibentuk dan ditegakkan untuk mencapai keberhasilan organisasi (Setiawan, 2013). Oleh karena itu, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Uraian di atas, dijelas bahwa disiplin sangat diutamakan dalam peningkatkan kinerja karyawan, karena ketekunan karyawan merupakan faktor kunci dalam menjaga kelancaran perusahaan dan mencapai tujuannya. Berdasarkan komentar dan observasi awal penulis di Toko Bangunan Enggal Family, ternyata kinerja karyiawan malah kurang efektif karena disiplin pegawai tidak ditegakkan sepenuhnya. Penilaian kinerja karyawan terganggu oleh kurangnya pemahaman yang maksimal tentang tugas yang diberikan oleh atasan, metode manajemen dalam memberikan tugas dan tanggung jawab, dan adanya logbook, atau bahkan manual yang tidak digunakan.

Tujuan penelitian untuk mengetahui cara meningkatkan kesiapan dalam kinerja karyawan dan apa yang harus dilakukan perusahaan guna menanamkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang ditetapkan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, baik disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang ditertibkan oleh perusahaan dan mampu menciptakan semangat kerja dan kinerja yang akan meningkat.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dimana penelitian ini menjadi salah satu metode yang menggambarkan suatu objek yang sesuai dengan kenyataan atau apa adanya. Menurut (Sugiyono, 2017) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi suatu objek dengan cara menarasikan data yang telah dikumpulkan tanpa maksud mengeneralisasi apapun. Menurut Surya (2021), Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berusaha memahami fenomena yang dialami subjek, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan perilaku lainnya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi (Sugiyono, 2017). Wawancara adalah pertemuan di mana dua orang bertukar informasi dan ide dalam format tanya jawab sehingga makna dapat dibangun ke dalam topik. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan informasi jika peneliti ingin melakukan penelitian pendahuluan untuk mengetahui pertanyaan yang akan diteliti, dan jika peneliti ingin mempelajari sesuatu dari responden, jawaban yang lebih dalam dari responden yang lebih sedikit (Rembulan & Putra, 2018).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer merupakan data yang diperoleh oleh Perusahaan Toko Bangunan Enggal Family yang menjadi tempat penelitian (Pongajouw et al., 2022) Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber aslinya (tanpa perantara).

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi penelitian (Nasution, 2016). Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri, karena penelitian ini bersifat kualitatif dan kehadiran peneliti di lapangan merupakan syarat mutlak untuk memenuhi syarat kualitatif. Data kualitatif adalah Data berupa informasi tertulis, yaitu data non-numerik/tekstual yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian. Informasi ini dikumpulkan dari hasil wawancara dengan pemilik dan karyawan Toko Bangunan Enggal Family.

### **Hasil dan Pembahasan**

Wawancara adalah suatu metode untuk memperoleh data dan informasi dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada orang yang mengenal subjek penelitian. Dalam hal ini wawancara dilakukan dengan pemilik perusahaan dan para pegawai Toko Bangunan Enggal Family sebagai sumber yang dianggap tepat.

**A. Informan 1 selaku Pemilik Toko Bangunan Enggal Family**

Informan pertama selaku pemilik Toko Bangunan Enggal Family yaitu Bapak Naufal agung. Saat ditanya mengenai Disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja dengan cara sebagai pimpinan agar karyawan meningkat dalam kinerja atau disiplin yaitu dengan cara pendekatan kepada karyawan, memberi upah lebih, kenaikan jabatan dan diberikan nya bonus upah. Dan keteladanan pimpinan lah yang membuat karyawan melihat contoh atau panutan agar para menjadi lebih baik terhadap kinerjanya. Disini untuk kedisiplinan karyawan masih kurang dan ada beberapa karyawan tidak mematuhi peraturan serta memenuhi standar operasional perusahaan. Disini peran pimpinan turun memperbaiki akan lemahnya kedisiplinan para karyawan dengan cara memberi upah lebih untuk para karyawan sudah mengikuti tanggung jawab masing-masing dan setiap tahun akan adanya undian untuk karyawan terbaik.

**B. Informan 2 selaku Admin atau cashir di Toko Bangunan Enggal Family**

Informan kedua selaku admin Toko Bangunan Enggal Family Yaitu Ibu Mae. Saat ditanyai mengenai Disiplin kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja yaitu bahwa disiplin akan meningkat dengan cara pimpinan memberi contoh yang baik pada karyawannya dikarenakan para karyawan itu melihat keteladanan pimpinan menjadi contoh pada para karyawannya dan adil, tegas akan memberi perintah, teguran untuk para karyawan yang masih saja melanggar kedisiplinan kerjanya. Yaitu dengan cara mengikuti peraturan-peraturan yang diberikan dan berkerja dengan tugas-tugas yang diberikan masing-masing agar dalam kinerjanya meningkat akan disiplin nya.

**C. Informan 3 selaku Admin atau Cashir di Toko Bangunan Enggal Family**

Informan ketiga selaku admin Toko Bangunan Enggal Family Yaitu Ibu Cucu. Ditanyai mengenai Disiplin kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja yaitu Bahwa membiasakan mengikuti peraturan-peraturan atau tanggung jawab masing-masing yang sudah diberikan oleh pimpinan agar terbiasanya Disiplin kerja akan meningkatkan kinerja dan mampu mengikuti keteladanan pimpinan agar mampu berkerja dengan baik dan tidak kena teguran oleh pimpinan jika pekerjaan sudah sesuai dengan standar operasional yang sudah diberikan agar tidak terjadinya pekerjaan menjadi berantakan dikarenakan tidak mengikuti tanggung jawab tugas masing-masing.

**D. Informan 4 selaku Kepala gudang di Toko Bangunan Enggal Family**

Informan ketiga selaku Kepala gudang Toko bangunan Enggal Family yaitu Bapak Yayan. Ditanyai mengenai Disiplin Kerja dalam upaya meningkatkan kinerja yaitu Biasanya yang saya terapkan agar disiplin yaitu dengan mengingat sanksi yang akan saya dapatkan, dampaknya yaitu tidak dapat kenaikan upah. Dan masalah dalam hal karyawan masih kurang disiplin waktu dikarenakan masih ada pegawai yang telat datang karena tidak semua pegawai tempat tinggalnya dekat dengan pekerjaan jadi disini masih menjadi alasan akan telatnya masuk kerja. masih lemahnya peraturan disiplin kerja karena masih menggunakan absensi manual dan hanya mendapatkan teguran dari pimpinan tidak ada sanksi lain jika untuk telat masuk kerja. Pimpinan seharusnya bisa tegas akan memberikan sanksi terhadap pelanggar datang telat, untuk alpa atau tidak masuk kerja tanpa alasan tertentu sudah mendapatkan sanksi pemotongan upah harian nya.

Dari hasil wawancara diatas diketahui masalah akan kurangnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja yaitu masih nya menggunakan absensi yang menggunakan

manual tertulis tidak tau akan datangnya jam berapa, pulang jam berapa disini pimpinan harus menerapkan Absensi yang lebih akurat mengikuti Toko-toko yang lebih modern dengan cara Absensi menggunakan Finger print agar tau nya masuk nya karyawan tersebut jam berapa dan keluar pulang kerjanya jam berapa. Dan disini keteladan dan adilnya pimpinan menjadi alasan untuk meningkatnya Disiplinnya para karyawan dikarenakan pimpinan menjadi contoh para karyawannya.

#### **E. Penerapan Disiplin Kerja yang diterapkan di Toko Bangunan Enggal Family**

Tiba di tempat kerja dan mematuhi peraturan jam kerja adalah kewajiban setiap karyawan tiba di tempat kerja tepat waktu dan tertib. Penetapan waktu guna memudahkan karyawan mengerjakan jobdesk yang sudah disiapkan perusahaan.

Hasil wawancara peneliti dengan Pemilik Toko Bangunan Enggal Family mengatakan bahwa :

Mengenai ketepatan waktu pada Toko Bangunan Enggal Family Menurut aturan perusahaan masuk toko jam 8:00 dan meninggalkan toko jam 16:00. Istirahat 1 jam bergantian. Jam kerja diatur dan karyawan ditunjukkan untuk patuh terhadap memenuhi tugas dan tanggung jawab masing-masing. Selanjutnya, untuk status kehadiran karyawan berdasarkan ringkasan penutupan Agustus 2022, kita dapat melihat bahwa tingkat kehadiran karyawan Toko Bangunan Enggal Family secara umum cukup baik.

**Tabel 1**  
**Jam Kerja Karyawan Toko Bangunan Enggal Family**

<b>Jam Masuk Kerja</b>			
<b>Hari</b>	<b>Jam mulai</b>	<b>Istirahat</b>	<b>Pulang</b>
<b>Senin-Kamis</b>	<b>08:00</b>	<b>12:00 - Selesai</b>	<b>16:00</b>
<b>Jum'at</b>	<b>LIBUR</b>		
<b>Sabtu-Minggu</b>	<b>08:00</b>	<b>12:00 - Selesai</b>	<b>16:00</b>

Sumber : Pemilik Toko Bangunan Enggal Family

Berdasarkan Tabel diatas menunjukan jadwal bahwa karyawan harus hadir sesuai jam kerja yang sudah ditetapkan, apabila terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan akan mendapatkan sanksi yaitu mendapatkan potongan upah harian.

1. Kehadiran di tempat kerja

Merupakan Indikator dasar untuk melihat kedisiplinan, dan biasanya pekerja yang memiliki kesiapan kerja rendah terbiasa untuk terlambat bekerja.

2. Mengikuti peraturan kerja

Pegawai yang mematuhi peraturan ketenagakerjaan tidak mengabaikan proses kerja dan selalu mematuhi pedoman yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Mematuhi standar kerja

Pegawai yang telah menyelesaikan tugasnya dibebankan kepadanya sesuai prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerjanya. dan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang waspada tinggi selalu bekerja dengan cermat, penuh perhitungan, dan cermat, serta selalu menggunakan barang secara efektif dan efisien.

5. Bekerja secara etis

Beberapa karyawan mungkin berperilaku tidak pantas terhadap pelanggan. Oleh karena itu, bekerja secara etis sebagai wujud disiplin kerja karyawan.

**F. Penerapan disiplin kerja**

Hasil wawancara menunjukkan bahwa faktor manusia diutamakan, terutama dalam semangat kerja efektif - mentalitas memprioritaskan pekerjaan dan tepat waktu dijadikan sebagai kebiasaan yang baik. Meningkatkan kinerja. Salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah jika suatu organisasi ingin mencapai tingkat kinerja yang optimal maka salah satu faktor yang terpenting adalah peningkatan kedisiplinan pegawai.

Faktor-faktor masalah pegawai dalam hasil penelitian di lapangan yaitu:

- 1) Pelanggaran terhadap jam kerja.
- 2) Kelalaian penyelesaian perintah kerja.
- 3) Pelanggaran tata tertib kerja

Saat mengambil tindakan disiplin terhadap karyawan Toko Bangunan Enggal family, pedoman berikut digunakan:

- 1) Kelalaian yang memerlukan teguran lisan, keterlambatan, tidak hadir tanpa keterangan, tidak menyelesaikan tugas dengan baik.
- 2) Untuk pelanggaran yang memerlukan teguran tertulis, yaitu tidak masuk kerja dalam waktu 3 hari atau lebih tanpa keterangan yang jelas, tidak menuntaskan tugas yang diberikan secara berulang-ulang, dan lain-lain, karyawan harus memberikan teguran lisan. Anda akan diberitahu secara tertulis jika masih tersedia. Tidak ada yang berubah untuk karyawan.
- 3) Pelanggaran yang memerlukan pemecatan termasuk pencurian atau hak non-properti dan merugikan banyak orang.

Dari hasil wawancara, jika perusahaan memberikan sanksi langsung kepada karyawan yang tidak taat aturan, perusahaan harus mengambil tindakan tegas untuk menangani karyawannya. Staf. Karena dimaksudkan untuk meningkatkan kedisiplinan, mendidik karyawan untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan tidak mengulangi kesalahan. Dengan adil dan tekad yang teguh, tujuan pemidanaan tercapai. Aturan tanpa sanksi keras untuk pelanggaran bukanlah alat pendidikan karyawan. Organisasi bisnis harus menegakkan aturan guna mencapai tujuan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya. Jadi disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tindakan disipliner, di sisi lain, harus positif, mendidik, dan korektif, bukan negatif. memiliki berbagai efek buruk. Tindakan disipliner yang tepat dan konsisten berarti bahwa bengkel konstruksi keluarga Engal memberikan bimbingan dan saran kepada karyawan dan menciptakan pekerjaan yang baik disiplin dalam perusahaan. Disiplin yang baik meningkatkan semangat berkerja karyawan, etos kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja. Ini meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik memungkinkan tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam penjelasan diatas maka hal yang mempengaruhi kedisiplinan kerja yaitu:

- a) Tingkat absensi, ketidakhadiran karyawan yang tinggi mengganggu kelancaran organisasi dan mempengaruhi karyawan lainnya.
- b) Motivasi kerja sangat penting Karena hal itu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan loyalitas kerja mereka.
- c) Gaya kepemimpinan, kepemimpinan yang baik dan keramahan karyawan menciptakan suasana nyaman di toko.
- d) Komunikasi: Komunikasi yang baik antara rekan kerja dan manajemen memungkinkan pekerjaan dilakukan dengan cepat dan tepat. Tetapi tanpa hubungan dan komunikasi yang baik dan jelas, pekerjaan menjadi terhambat.
- e) Lingkungan kerja yang aman memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Namun, jika tempat kerja tidak aman, mungkin karena lokasi, kepemimpinan, fasilitas, rekan kerja yang tidak nyaman, dll, kinerja karyawan secara otomatis akan menurun dan hasil kerjanya pasti tidak akan optimal.

Beberapa strategi penerapan disiplin kerja perusahaan guna mengoptimalkan disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Karena faktor-faktor diatas maka Toko Bangunan Enggal Family membuat solusi dengan cara :

- a) Masukkan penghasilan yang sesuai dengan pekerjaan
- b) Kami membutuhkan fasilitas istirahat yang menenangkan
- c) Tempatkan karyawan Anda pada lokasi yang tepat
- d) Lingkungan toko selalu menciptakan suasana yang aman
- e) Menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan Upaya

Adapun usaha-usaha yang dilakukan Engal family untuk mengembangkan disiplin kerja karyawan antara lain:

- a) Disiplin dengan tingkat kepedulian yang diberikan
- b) Ciptakan insentif
- c) Memotivasi beserta mendorong karyawan
- d) Pendekatan kepemimpinan
- e) Pergi berlibur Bersama
- f) Kinerja Pegawai Toko Bangunan Enggal Family

Dari pembahasan ini, terlihat jelas adanya hubungan antara disiplin dengan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari beberapa faktor yang menguasai peningkatan kinerja.

Motivasi kerja Ini tentang mengetahui karyawan untuk mencoba mengembangkan kinerja pekerjaan mereka karena mereka percaya bahwa mereka akan mendapat keuntungan dari peningkatan kinerja mereka sendiri. Disiplin kerja Merupakan perilaku yang berupa ketaatan secara sadar terhadap aturan-aturan yang berlaku di lingkungan, berdasarkan keyakinan bahwa aturan tersebut dapat dicapai. Etika kerja adalah seperangkat nilai atau standar yang diterima yang memandu perilaku karyawan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan wawancara diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pelaksanaan disiplinnya kerja di toko bangunan Enggal family masih sering terjadi pelanggaran disiplin terutama dalam hal waktu, karyawan tidak datang tepat waktu dan memanfaatkan waktu istirahat yang lama serta kurangnya kesadaran. banyak. Terapkan



disiplin pada lingkungan kerja karyawan. Jenis masalah karyawan Perusahaan Konstruksi Keluarga Engga adalah pelanggaran aturan jam kerja, keterlambatan penyelesaian perintah kerja, dan kesalahan aturan kepegawaian. Hal-hal yang mengetahui disiplin kerja karyawan perusahaan bangunan Enggal family adalah kualitas absensi, motivasi kerja, kualitas atasan, komunikasi dan lingkungan kerja.

## BIBLIOGRAFI

- asyhadie, Zaeni, Adha, Lalu Hadi, & Kusuma, Rahmawati. (2021). Peranan Dan Tanggung Jawab Serikat Pekerja Dalam Menciptakan Hubungan Kerja Yang Harmonis. *Private Law*, 1(2), 231–249.
- Fitriastuti, Triana. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jdm (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).
- Hafizh, Herman. (2021). *Strategi Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Kerja Karyawan Di Mashol Screen Printing*. Iain Metro.
- Lubis, Muhammad Ansori, Dhevi, Ria Sinta, & Yasid, Muhammad. (2020). Penegakan Hukum Terhadap Aparat Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran Hukum Dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 269–285.
- Nasution, Hamni Fadlilah. (2016). Instrumen Penelitian Dan Urgensinya Dalam Penelitian Kuantitatif. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 4(1), 59–75.
- Nurjaya, Nurjaya, Affandi, Azhar, Ilham, Dodi, Jasmani, Jasmani, & Sunarsi, Denok. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332. <https://doi.org/10.32493/Jjsdm.V4i3.10460>
- Pongajouw, C., Arie, A. L. Tumbel F. V, Tumbel, Altje L., Ekonomi, Fakultas, Ratulangi, Universitas Sam, Pongajouw, C., & Arie, A. L. Tumbel F. V. (2022). *Analisis Swot Sebagai Landasan Dalam Menentukan Strategi Pemasaran Relasional ( Studi Kasus Bengkel Bro Auto Care ) “ Swot Analysis As A Basis In Determining A Relationship Marketing Strategy ( Case Study Bro Auto Care Workshop ) ” Jurnal Emba Vol . 10 No. 10(2), 932–941.*
- Rabiah, Sitti. (2019). Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(1), 58–67.
- Rembulan, Aini, & Putra, Rizki Wahyu Yunian. (2018). Pengembangan Bahan Ajar Gamifikasi Pada Materi Statistika Kelas Viii. *Jmpm: Jurnal Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 3(2), 84–98.
- Samsuni, Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu*

*Manajemen*, 1(4), 1245–1253.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, Dan Konstruktif*. Bandung: Alfabeta.

Surya, Prastio, & Rofiq, Muhammad Husnur. (2021). Internalisasi Nilai Karakter Jujur Dalam Proses Pembelajaran Di Kelas Viii Madrasah Tsanawiyah Unggulan Hikmatul Amanah Pacet Mojokerto. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 31–37.

Time, Full, Hm, Yakubu, Cranfield University, Executive, Health &. Safety, Thermo Fisher Scientific, Kingdom, United, Office, International, Street, Wulfruna, Kingdom, United, Service, Colleges Admissions, Lane, New Barn, Authorities, Local, Nurjanah, Melani Sinta, V.A.R.Barao, R.C.Coata, J.A.Shibli, M.Bertolini, J.G.S.Souza, Data, Personal, Attended, Institutions, Date, With, Law, Commercial, Eastwood, D., Hamed, Shima R., Mohamed, Samah A., Sanad, Samah A., & Elkhoully, Doaa M. A. (2022). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Material Safety Data Sheet*, 33(1), 1–12.

Zannah, Miftahul, & Zain, Jenny. (2022). Analisis Peranan Bagian Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Medan Kota. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(3), 14–26.

---

**Copyright holder:**

Iqbal Rizkia, Suroso, Flora Patricia Anggela (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

