

**Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**

**Volume 1, Nomor 5, Juni 2023**

**E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.8085699)**

**DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8085699>**

## **Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Anugrah Firdaus**

**Riky Nugraha<sup>1</sup>, Syifa Pramudita Faddila<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: [Mn20.rikynugraha@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn20.rikynugraha@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [Syifa.pramudita@ubpkarawang.ac.id](mailto:Syifa.pramudita@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>

### **Abstrak**

PT. Cahaya Anugrah Firdaus didirikan pada tahun 2014. CAF didirikan oleh Moch. Yanuar Anugrah yang berkeinginan untuk mendirikan sebuah perusahaan IT yang tidak hanya fokus pada teknologi saja. PT. CAF Technology ini berlokasi Jl. Akuntansi No. 2 Cigadung, Cibeuving Kaler, Kota Bandung, Jawa Barat 40191. Perusahaan memiliki beberapa jasa untuk IT & Solution diantaranya adalah IT service management, database application, web design, mobile apps, multimedia interactive, product communication, dan server serta networking. Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini untuk mengetahui implementasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Anugrah Firdaus, dengan metode implementatif berupa deskriptif. Hasil observasi yang didukung oleh data-data perusahaan menunjukkan absensi pada bulan April dan Mei melalui Mesin Fingerprint terdapat beberapa karyawan pada perusahaan yang masih kurang memperhatikan absensi kehadirannya, faktor permasalahan tersebut terkena kendala macet pada saat pemberangkatan menuju perusahaan, Solusi yang diterapkan pada kondisi tersebut salah satunya adalah perusahaan harus meningkatkan mesin absensi fingerprint. Dari permasalahan yang diamati penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugrah Firdaus masih kurang memperhatikan absensi sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

*Kata Kunci: Implementasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

### **Abstract**

*PT Cahaya Anugrah Firdaus was established in 2014. CAF was founded by Moch. Yanuar Anugrah who wanted to establish an IT company that does not only focus on technology. PT CAF Technology is located at Jl. Akuntansi No. 2 Cigadung, Cibeuving Kaler, Bandung City, West Java 40191. The company has several services for IT & Solution including IT service management, database application, web design, mobile apps, interactive multimedia, product communication, and server and networking. The purpose of this research is to find out the implementation of work discipline on employee performance at PT Cahaya Anugrah Firdaus, with an implementative method in the form of descriptive. The results of observations supported by company data show attendance in April and May through the Fingerprint Machine there are several employees in the company who still pay less attention to attendance, the problem factor is affected by traffic problems when departing to the company, the solution applied to these conditions is that one of them is the company must improve the fingerprint attendance machine. From the problems observed, the authors can conclude that employee discipline at PT. Cahaya Anugrah Firdaus is still not paying attention to attendance so that it has an impact on employee performance.*

*Keywords: Implementation, Work Discipline, Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

PT. Cahaya Anugrah Firdaus adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang IT. Dalam operasionalnya, perusahaan tersebut mempekerjakan sejumlah karyawan yang

berperan penting dalam tugasnya sendiri. Oleh karena itu, implementasi disiplin kerja menjadi sangat penting guna menjamin kinerja karyawan yang optimal.

Dalam hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muslimat dan Wahid, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.. Kinerja, menurut Silalahi (2021), adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu didalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator

Implementasi disiplin kerja di PT. Cahaya Anugrah Firdaus dapat mencakup berbagai hal, seperti tidak pernah telat dalam hal absensi, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kepatuhan terhadap prosedur dan aturan perusahaan, serta konsistensi dalam memenuhi target yang telah ditetapkan. Selain itu, disiplin kerja juga berkaitan dengan etika kerja, seperti sikap profesionalisme, tanggung jawab, dan kerja sama dalam tim. Sehingga kinerja karyawan menjadi baik.

Dalam konteks ini, implementasi disiplin kerja yang baik dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan yang bekerja ditempat tersebut. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, lebih akurat dan efisien dalam menjalankan pekerjaan, serta dapat memenuhi target dengan lebih konsisten. Selain itu, disiplin kerja juga dapat membantu mengurangi risiko terjadinya kesalahan dan kecelakaan kerja, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan keselamatan karyawan.

Namun, untuk dapat mengimplementasikan disiplin kerja dengan efektif pada PT. Cahaya Anugrah Firdaus perlu memperhatikan beberapa faktor, seperti memastikan aturan dan prosedur yang jelas dan terstandarisasi, memberikan pengarahan dan pelatihan kepada karyawan, serta memberikan penghargaan dan sanksi yang konsisten dan adil terhadap perilaku karyawan. Dengan demikian, implementasi disiplin kerja dapat menjadi sebuah sistem yang berkelanjutan dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengambil judul “Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Anugrah Firdaus”. Tujuan Penulis memilih judul ini dikarenakan menurut pandangan penulis kedisiplinan kerja di PT. Cahaya Anugrah Firdaus masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan sehingga tingkat kehadiran masih rendah dan ketepatan waktu kerja tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengertian Manajemen**

Kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal.

Menurut Follet (2018), mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Griffin (2018) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Menurut Appley (2018) mengatakan manajemen adalah sebuah seni dalam mencapai tujuan yang diinginkan yang dilakukan dengan usaha orang yang lain.

Menurut Stoner (2019) manajemen merupakan proses dalam membuat suatu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian serta memimpin berbagai usaha dari anggota

organisasi dan juga menggunakan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Wilson (2018) manajemen adalah sebuah rangkaian tindakan yang dilakukan oleh para anggota organisasi dalam upaya mencapai sasaran organisasi dimana tindakan tersebut merupakan suatu rangkaian aktivitas yang dijalankan dengan sistematis.

Menurut Oey Liang Lee (2018) arti manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan serta pengendalian (pengawasan) dari sumber daya perusahaan dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan definisi diatas yang dikemukakan oleh para ahli menunjukkan bahwa Manajemen merupakan suatu keadaan terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, yang mana keempat proses tersebut saling mempunyai fungsi masing-masing untuk mencapai suatu tujuan organisasi, yaitu pengambilan keputusan.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Melayu SP. Hasibuan (2021) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Henry Simamora (2021) MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Menurut Achmad S. Rucky (2021) MSDM adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisis, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Mutiara S. Panggabean (2021) MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Menurut Mutiara S. Panggabean (2021) MSDM adalah kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi Manajemen sumber daya manusia merencanakan, mengatur, mengkoordinasikan, melaksanakan dan mengendalikan perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi dan pemisahan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada"

Menurut Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi".

Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "Dicipline is management action to enforce organization standars". Dapat diartikan disiplin kerja

merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi".

Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik".

Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja

### **Macam-macam Disiplin Kerja**

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik.

Menurut Agustini (2019:94) ada tiga macam kedisiplinan, yaitu:

1) Disiplin Preventif.

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2) Disiplin korektif.

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi

3) Disiplin progresif.

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

### **Bentuk dan Jenis Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Pelaksanaan sanksi digunakan untuk mengetahui sejauh mana gambaran disiplin kerja bermanfaat bagi pegawai. Sanksi juga diharapkan dapat mendidik para pegawai, bagaimana seharusnya bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan dan menaati peraturan yang berlaku dalam suatu kantor tempat bekerja. Sanksi indiscipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai dan bukan untuk menyakiti.

Gibson dalam Agustini (2019:104) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila pimpinan dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan kerja yang dibawah standar kantor. Daftar perilaku yang dapat dihukum adalah sebagai berikut:

1) Melanggar peraturan kantor

Seperti: mencuri, ketidakhadiran, keterlambatan, tidur ketika bekerja, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan bekerja, memiliki dan menggunakan obat-obatan terlarang ketika bekerja.

2) Melanggar etika bekerja

Seperti: mengancam pimpinan, pembangkangan perintah, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, melakukan mogok kerja yang illegal.

3) Merugikan kantor

Seperti: memperlakukan pelayanan secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak bekerjasama dengan rekan kerja, menolak untuk bekerja lembur, merusak peralatan.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimeja dalam Dewi dan Harjono (2019:95) Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 09.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan

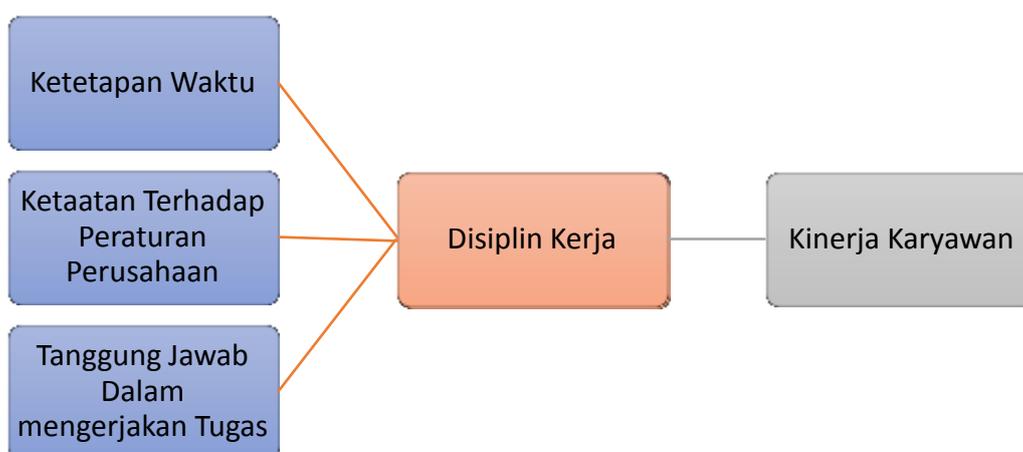
perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

### Indikator Disiplin Kerja

Indikator dari disiplin kerja adalah, sebagai berikut

- a) Ketetapan Waktu: Pekerja hadir tepat waktu dan memenuhi jam kerja yang ditentukan.
- b) Ketaatan Terhadap Peraturan Perusahaan: Pekerja mengikuti peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c) Tanggung Jawab Dalam Mengerjakan Tugas: Pekerja bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

### Kerangka Penelitian



### Proposisi

**P1.** Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y)

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, yang menjadi sasaran penelitian adalah PT. Cahaya Anugrah Firdaus. Penelitian dilakukan di PT. Cahaya Anugrah Firdaus yang beralamat di Jl. Akuntansi No.2, Cigadung, Kec. Cibeunying Kaler, Kota Bandung, Jawa Barat 40191.

Menurut Arikunto (2016:26) subjek penelitian adalah memberi batasan subjek penelitian sebagai benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat, dan yang dipermasalahkan. Berdasarkan pendapat diatas, maka subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Cahaya Anugrah Firdaus.

Menurut Sugiyono (2017:39) pengertian objek penelitian adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” Adapun objek penelitian ini adalah disiplin kerja dengan indikator Ketetapan Waktu, Ketaatan Terhadap Peraturan Perusahaan, Tanggung Jawab Dalam Mengerjakan Tugas. Berikut tabel pemaparan variable, dimensi, indikator, dan skala pengukuran.

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja	Penelitian	1. Ketetapan Waktu	Skala Likert 1-3
	Deskriptif	2. Ketaatan Terhadap Peraturan Perusahaan	

---

### 3. Tanggung Jawab Dalam Mengerjakan Tugas

---

Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sehingga peneliti menentukan bahwa sampel dalam penelitian ini menggunakan karyawan pada PT. Cahaya Anugrah Firdaus.

Teknik penentuan informan yang penulis gunakan adalah teknik penentuan informan sering digunakan dalam penelitian kualitatif yaitu purposive sampling dan snowball sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel yang mempertimbangkan hal hal tertentu dalam pengambilan sampelnya. Sedangkan snowball sampling adalah dari jumlah informan yang sedikit kemudian lama lama berkembang menjadi banyak dikarenakan kebutuhan informasi yang lebih spesifik serta lebih banyak. Mungkin dalam proses penelitiannya, penulis memerlukan informasi yang lebih dalam penelitiannya. Misalnya seseorang yang dianggap sebagai informan kunci ternyata tidak memberikan informasi yang seperti penulis harapkan, untuk itu penulis perlu informan lain untuk mendapatkan informasi yang ditargetkan. Menurut Sugiyono (2019) kedua teknik penentuan informan ini termasuk kedalam kategori nonprobability sampling, dalam bukunya dituliskan bahwa “Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel.”

Untuk mengumpulkan data instrumen yang diperlukan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Instrumen ini sesuai seperti yang dikemukakan oleh Moleong (2017:163) “Alat pengumpulan data dalam kualitatif adalah peneliti itu sendiri dalam mengungkap sumber data (responden) secara mendalam dan bersifat radikal, sehingga diperoleh data yang utuh tentang segala pernyataan yang disampaikan sumber data.

#### 1. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan langsung di lapangan.

#### 2. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015:72) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi mupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu. Peneliti bisa dengan bebas mengajukan pertanyaan kepada narasumber pada focus penelitian.

#### 3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Analisis data menurut Sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Dalam penelitian ini penulis menggunakan Teknik analisis data deskriptif kualitatif. Menurut Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono (2018:246) analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga

datanya sudah jenuh. Langkah dari analisis deskriptif menurut Miles dan Huberman adalah sebagai berikut :

1. Data Reduction (Reduksi Data)  
Menurut Sugiyono (2018:247-249) Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya, pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Dalam mereduksi data akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai dan telah ditentukan sebelumnya. Reduksi data juga merupakan suatu proses berfikir kritis yang memerlukan kecerdasan dan kedalaman wawasan yang tinggi.
2. Data Display (Penyajian Data)  
Setelah mereduksi data, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk table, grafik, flowchart, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami. Selain itu dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya namun yang sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami (Sugiyono, 2018:249).
3. Penarikan Kesimpulan  
Langkah terakhir dalam menganalisis penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Menurut Sugiyono (2018:252-253) kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

## HASIL

### Profil Responden (Profil Perusahaan)

PT. Cahaya Anugrah Firdaus didirikan pada tahun 2014. CAF didirikan oleh Moch. Yanuar Anugrah yang berkeinginan untuk mendirikan sebuah perusahaan IT yang tidak hanya fokus pada teknologi saja, namun. Pada awalnya PT. CAF Technology ini berlokasi di Jl. Ciliwung III No. 39, Adiarsa Barat, 41313, Karawang, Jawa Barat. Kemudian pindah ke Jl. Akuntansi No. 2 Cigadung, Cibeunying Kaler, Kota Bandung, Jawa Barat 40191.

PT Cahaya Anugrah Firdaus memiliki beberapa jasa untuk IT & Solution diantaranya adalah IT service management, database application, web design, mobile apps, multimedia interactive, product communication, dan server serta networking.

Gambar 1. Logo CAF sumber: <https://cafs.technology/>



Visi dan misi perusahaan Cahaya Anugrah Firdaus

- Visi  
Menjadi pemimpin nasional dan perusahaan solusi strategis kelas dunia
- Misi  
Memungkinkan kreativitas dan inovasi Bersama dengan kerja tim, layanan dan kemitraan untuk mencapai tujuan dengan harmoni.

### Jobdesk PT. Cahaya Anugrah Firdaus

Didirikan pada tahun 2014, PT. Cahaya Anugrah Firdaus memiliki solusi layanan strategis end-to-end dengan menggunakan Teknologi Informasi dan Perangkat Telekomunikasi, Bisnis Konstruksi dan Managed Service.

Inovasi Teknologi Informasi dan pengawasannya merupakan kata kunci dalam pelayanan yang kami berikan kepada pelanggan dengan standar internasional. Dengan memanfaatkan teknologi aplikasi pada infrastruktur TI akan membantu meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan untuk kemitraan jangka panjang. Kerja keras, optimisme dan berpikir positif akan menjadi dasar dari kemitraan jangka panjang dan memastikan kami dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada pelanggan dengan komitmen. Bidang usaha kami adalah menawarkan Produk, Solusi dan Layanan IT dan dapat disesuaikan berdasarkan permintaan kebutuhan dari pelanggan.

### Hasil Penelitian

Setelah melakukan observasi pengamatan tentang disiplin kerja di perusahaan tersebut didukung dengan data-data perusahaan tentang absensi pada 26 April 2023 sampai 25 Mei 2023 melalui Mesin Fingerprint. Bahwa hasil observasi yang telah penulis dapatkan mengenai disiplin kerja, terdapat beberapa karyawan pada perusahaan CAF yang masih kurang memperhatikan absensi kehadirannya. Keterlambatan karyawan adalah masalah yang dapat memiliki efek besar pada perusahaan.

Berikut data absen PT. Cahaya Anugrah Firdaus pada 26 April 2023 sampai 25 Mei 2023.

Dept	Shift	Hari Kerja	Hari Hadir	Hari Absen	Masuk Telat (Menit)	Hari Masuk Telat	Pulang Awal (Menit)	Hari Pulang Awal	Lembur (Jam)	Hari Libur
CAF	REGULER	23.0	14.0	9.0	318	8	193	4		
CAF	REGULER	23.0		23.0						
CAF	REGULER	23.0	20.0	3.0	120	8	273	6		
CAF	REGULER	23.0	9.0	14.0	316	4	134	3		
CAF	REGULER	23.0	9.0	14.0	175	6	118	3		
CAF	REGULER	23.0		23.0						
CAF	REGULER	23.0		23.0						
CAF	REGULER	23.0	14.0	9.0	997	14	174	2		
CAF	REGULER	23.0	3.0	20.0	190	2	98	2		
CAF	REGULER	23.0	18.0	5.0	724	18	166	6		

Tabel 1. Data Absen 26 April 2023 sampai 25 Mei 2023. Sumber: Arsip Perusahaan

### PEMBAHASAN

Setelah menganalisis tentang disiplin kerja yang meliputi aspek absensi, penulis menemukan faktor pada permasalahan absensi karyawan. Menurut salah satu karyawan permasalahan tersebut didapatkan bahwa karyawan terkena kendala macet pada saat pemberangkatan menuju perusahaan, perhitungan jarak dari rumah ke perusahaan menjadi tidak sesuai dengan perhitungan yang telah diperhitungkan oleh karyawan dalam hal absensi. Sehingga terjadi keterlambatan absensi pada tempat perusahaan.

Maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan lagi kehadiran karyawan mengenai absensi karena dalam data-data tersebut masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan dan tidak mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan sehingga tingkat kehadiran masih rendah dan ketepatan waktu kerja tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut penulis hal tersebut harus lebih di perhitungkan oleh perusahaan dalam

hal peningkatan mesin absensi Fingerprint agar dapat membantu perusahaan untuk menentukan bonus, penggajian, dan juga penalty. Hal ini membuat karyawan lebih menghargai waktu karena jika mereka terlambat maka mereka akan menerima konsekuensi berupa pemotongan gaji dan juga ketika mereka selalu datang tepat waktu, maka mereka akan mendapatkan bonus. Pemimpin perusahaan pun harus memperhatikan hal tersebut agar perusahaan tidak memiliki masalah besar dikarenakan keterlambatan karyawan yang akan merugikan perusahaan

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis telah melaksanakan banyak kegiatan dan semuanya berjalan dengan baik, selain itu penulis juga mendapatkan pengetahuan dan wawasan mengenai manajemen dalam perusahaan dan mengetahui bagaimana dunia kerja secara nyata.

Dari permasalahan yang diamati penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugrah Firdaus masih kurang memperhatikan absensi sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Karena kedisiplinan melatih karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan. Semakin disiplin, maka semakin tinggi produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan dan pembinaan motivasi kerja. Hal ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan menciptakan karyawan yang kompeten maka tujuan perusahaan tercapai.

## SARAN

Pimpinan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan dan mengendalikan motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, mengadakan pertemuan internal untuk mempererat hubungan antara manajer dan karyawan, serta memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menunjukkan kedisiplinan yang tinggi untuk memantau kinerja. Mengoptimalkan karyawan dan memajukan perusahaan.

## Referensi

- Agus, A. H., & Amalia, S. Z. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1), 49–57. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh-ISSN:2580-2453https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i1.4135>
- Akhmad. (2020). Implementasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa (Studi Pada Fungsi Badan Permusyawaratan Desa Di Desa Bintang Ninggi II Kecamatan Teweh Selatan Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 10–15.
- Anggita, R. (2021). *Analisis Kesulitan Belajar Mahasiswa Pendidikan Matematika pada Pembelajaran Daring Ditinjau dari Efikasi Diri*. 77–94.
- Aristiya, F. (2022). *Laporan kuliah kerja magang (kkm) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai salesman pada pt. utama kokoh menjaya jombang*.
- Ayu, S. (2018). Pengertian Objek Penelitian. *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 8(1), 1–2.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*.
- Fadjar, dkk 2018. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Kerja, P. D., Dan, P., Kerja, K., Kausal, S., Perusahaan, P., Pt, A., Jakarta, A. J. S., Manajemen, D., & Unsurya, S. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN

- DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Khasanah, H. dalam. (2019). *Tujuan Disiplin Kerja*. 9241(1999), 7–25.
- Laoly Pratiwi Sirait, A. (2021). Pengaruh Desain Produk, Daya Tarik Iklan, Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Pcx (Studi Pada Honda PCX Club Jakarta). *Repository STEI. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta*, 45.
- Maan, P. T., & Shiddiq, G. (2022). *DISIPLIN KERJA KARYAWAN*. 1961343.
- Reza Nurul Ichsan. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Universitas Darma Agung*, 28(2), 187.
- PT. Cahaya Anugrah Firdaus. 2018. *Company Profile*. from <https://cafs.technology/>