



PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA PT SUCOFINDO BANDAR LAMPUNG

Mita Tri Anggara¹, Larasati Ahluwalia¹, Emi Suwarni¹, Asmanita²
Universitas Teknokrat Indonesia¹, Universitas Bina Darma²

mitatri1402@gmail.com¹, larasati.ahluwalia@teknokrat.ac.id², emisuwarni@teknokrat.ac.id³

Received: April, 2023

Accepted: May, 2023

Published: June, 2023

Abstract

In a company, human resources are one of the important factors for the company's success in achieving its goals. In this effort, there is a need for work discipline. Discipline is a feeling of obedience and obedience to the values that are believed to be one's responsibility, such as attendance at work at the time set by the company and duties in the office. The higher the work discipline, the employee's performance will increase. This study aims to determine the application of work discipline in improving employee performance at PT Sucofindo Bandar Lampung. This study uses descriptive analysis with qualitative data types. Data collection techniques used were observation and interviews with 5 employees as research informants. The data analysis technique used is data reduction, data presentation and drawing conclusions with source triangulation as a data credibility test technique. The results of the study show that the application of work discipline at PT Sucofindo Bandar Lampung is currently still not good, this is evidenced by the presence of several employees who still violate regulations such as working hours and attendance regulations, there are still many employees who come to the office past the set time, using working hours. longer breaks and absent from work for no reason.

Keywords: *Application of Discipline, Employee Performance, Work Discipline, Qualitative, Discipline.*

Abstrak

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam upaya tersebut diperlukan adanya disiplin kerja. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai menjadi tanggung jawabnya, seperti kehadiran kerja pada waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan tugas-tugas di kantor. Semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT Sucofindo Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan jenis data kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan wawancara dengan 5 orang pegawai sebagai informan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dengan triangulasi sumber sebagai teknik uji kredibilitas data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja pada PT Sucofindo Bandar Lampung saat ini masih kurang baik, hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa pegawai yang masih melanggar peraturan seperti peraturan jam kerja dan kehadiran, masih banyak pegawai yang datang ke kantor melewati waktu yang ditentukan, menggunakan jam istirahat lebih lama dan tidak hadir kerja tanpa alasan.

Kata Kunci: *Penerapan Disiplin, Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, Kualitatif, Disiplin.*

To cite this article:

Anggara, Ahluwalia, Suwarni. (2023). Penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT Sucofindo Bandar Lampung. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, Vol(2), No. 2, 47 - 57.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah salah satu faktor penting bagi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana dan harapan apabila didalamnya terdapat manusia manusia dengan satu tujuan yang sama untuk menjadikan organisasi tempat ia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan kemajuan dan perkembangan yang baik. Faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan adalah pelaksanaan disiplin kerja dari pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan instansi (Vironika, 2019). Disiplin menjadi fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, hal ini dikarenakan tanpa adanya disiplin yang baik maka akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan bisa dikatakan sebagai kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Oleh sebab itu setiap pegawai harus lebih meningkatkan kedisiplinan dalam menaati peraturan atau kebijakan pada instansi demi terlaksananya kedisiplinan yang tinggi. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi, karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaiknya dalam bekerja yang berdampak pada kinerja organisasi atau perusahaan yang semakin berkembang. Pedoman tentang disiplin pegawai sangat penting untuk meningkatkan efektivitas peraturan yang telah dikeluarkan untuk menerapkan disiplin. Selain itu, keteladanan seorang pemimpin diperlukan karena pemimpin berfungsi sebagai contoh bagi para pengikutnya. Karena pemimpin menentukan apakah karyawan berhasil atau gagal, mereka harus memiliki kemampuan untuk memotivasi dan membimbing karyawannya.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai bisa dilihat melalui kualitas hasil kerja, target yang dicapai, produktivitas serta kerja secara tim. Untuk dapat mencapai tujuan suatu organisasi diperlukan adanya kinerja yang baik dan ideal. Mangkunegara (2013:67) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari kualitas serta kuantitas kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini peneliti akan mengkaji permasalahan mengenai “Bagaimanakah Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung?”, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT Sucofindo Bandar Lampung.

TELAAH PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan kepada setiap individu baik dalam organisasi maupun di luar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti dan menaati semua peraturan yang berlaku dan yang telah disepakati bersama sebelumnya, serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila sewaktu-waktu melanggar peraturan tersebut. Disiplin merupakan usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketetapan yang telah disepakati bersama dalam menjalankan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat terhindar. Disiplin menjadi alat yang digunakan manajer untuk berkoordinasi dengan bawahannya, dengan tujuan untuk menekankan perubahan pegawai dalam meningkatkan kesadaran menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku (Partika et al., 2020).

Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugas, hasil kerja yang mampu dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya serta kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas.

METODE PENELITIAN

Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis variabel yang akan diteliti, Sugiyono (2013) . Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan penelitian pada Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Observasi
Pengamatan (observasi) ialah metode pengumpulan data dimana peneliti mengumpulkan informasi sesuai dengan apa yang mereka saksikan selama penelitian. Maksudnya adalah suatu cara pengambilan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap peristiwa atau situasi yang ada di lapangan.
2. Wawancara
Wawancara dapat didefinisikan sebagai interaksi bahasa yang berlangsung antara dua orang dalam situasi saling berhadapan salah seorang yaitu dengan melakukan wawancara meminta informasi atau ungkapan kepada orang yang diteliti yang berputar di sekitar pendapat dan keyakinannya.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Reduksi Data
Reduksi data adalah proses membuang data yang dianggap tidak diperlukan, mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga bisa didapatkan kesimpulan akhirnya atau bahkan sudah berhasil diverifikasi. Proses reduksi data dan juga berbagai transformasinya ini akan terus berlanjut hingga laporan akhir penelitian berhasil tersusun lengkap.
2. Penyajian Data
penyajian data digunakan agar data lebih mudah dipahami. Setelah reduksi data dan peneliti sudah mengumpulkan data-data penting kemudian data tersebut disajikan. Dengan penyajian data ini, peneliti bisa mengetahui apa yang sedang dialami dan apa yang telah terjadi, peneliti juga dapat merencanakan apa yang akan dilakukan selanjutnya sesuai dengan pengetahuan terhadap apa yang telah dipahami.
3. Penarikan Kesimpulan
Langkah terakhir dalam penelitian ini yaitu penarikan kesimpulan, dimana setelah peneliti melakukan reduksi data dan penyajian data, kemudian peneliti melakukan penarikan kesimpulan.

Informan Penelitian

Dalam menjalankan penelitian dibutuhkan informan untuk dapat memperoleh informasi atau data mengenai objek penelitian. Berikut merupakan informan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah (Orang)
1	Kepala Cabang	1
2	Kepala Bidang Inspeksi dan Pengujian	1
3	Kepala Bidang Teknik dan Umum	1
4	Kepala Bidang Dukungan Bisnis	1
5	Staff HRD	1
Total Informan		5

HASIL DAN PEMBAHASAN (11 PT)

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan jenis data kualitatif, dimana data yang didapatkan berdasarkan dari data yang dibuat dalam bentuk informasi yang bersifat kualitatif yang diambil dari hasil wawancara mengenai Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder, yakni data primer diperoleh secara langsung melalui objek penelitian dengan cara melakukan observasi dan wawancara kepada informan, kemudian data sekunder diperoleh dengan mengumpulkan semua dokumen dokumen instansi yang dianggap penting dalam penelitian. Data sekunder ini berupa gambaran umum mengenai instansi dan struktur organisasi.

1. Disiplin Kerja

Berikut hasil wawancara peneliti kepada 5 Informan dari Variabel Disiplin Kerja :

Tabel 2. Hasil Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Informan	Keterangan	Hasil
1	Kedisiplinan dalam ketepatan waktu	1. Nasrul I Harahap (Kepala Cabang)	Perusahaan menetapkan peraturan jam kerja, istirahat dan jam pulang yaitu masuk pukul 08.00, istirahat pukul 12.00-13.00 dan pada saat pukul 13.00 sudah harus datang ke kantor, kemudian pulang pada pukul 17.00. Tetapi seperti yang dilihat secara umum bahwa tidak semua pegawai patuh terhadap aturan kantor, artinya masih saja ada yang masuk kantor dan pulang tidak tepat waktu, juga masih pegawai yang menggunakan waktu istirahat melewati batas yang ditentukan dan lain sebagainya.	Mengenai ketepatan waktu pada PT Sucofindo Bandar Lampung yang mengacu pada aturan pusat yakni masuk bekerja pukul 08.00 dan pulang pada pukul 17.00. Ketentuan tersebut dibuat dan ditujukan untuk seluruh pegawai PT Sucofindo agar dapat bertanggung jawab dan patuh pada tugas dan perintah yang diberikan perusahaan. Kemudian melihat hasil rekapitulasi absensi 3 bulan terakhir di tahun 2022 memperlihatkan bahwa kedisiplinan pegawai dalam kehadiran secara keseluruhan pada PT Sucofindo tergolong rendah atau masih kurang disiplin.
		2. An Ikhrandi (Kabid BIP)	Tidak semua pegawai selalu hadir dengan tepat waktu, beberapa masih ada yang suka terlambat, kadang ada juga yang mengambil waktu istirahat lebih cepat dari yang ditentukan dengan alasan tertentu.	
		3. Anugrah Ismahesa (Kabid BITU)	Seluruh pegawai diwajibkan datang, istirahat & pulang sesuai aturan jam operasional perusahaan tetapi masih saja ada beberapa pegawai yang kurang disiplin.	

		4. Cahyo Mukiatno (Kabid Dukbis)	Setiap pegawai diberi kewajiban untuk datang tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan yang sudah disetujui oleh tiap pegawai, yakni bekerja mulai pukul 08.00 sampai pukul 17.00 dengan waktu istirahat 1 jam yaitu mulai pukul 12 hingga pukul 1 siang, namun dari segi ketepatan waktu masih sangat rendah dan perlu di follow up	
		5. Sri Hasana (Staff HRD)	Untuk jam datang masih terdapat beberapa yang tidak disiplin.	
2	Kedisiplinan dalam melaksanakan tanggung jawab	1. Nasrul I Harahap (Kepala Cabang)	Dalam penyelesaian tugas, pegawai mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya masing-masing sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan (target) dan hasilnya juga dapat dipertanggung jawabkan.	Jadi tanggung jawab merupakan sesuatu yang sangat penting di dalam kedisiplinan, yang mana pegawai telah diberikan tugas dan kewajibannya agar dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu serta dapat mempertanggung jawabkan hasilnya di kemudian. Jika pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan prosedur dan dapat dipertanggung jawabkan hasilnya maka pegawai tersebut dianggap memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi dan meraih hasil kerja yang baik.
		2. An Ikhrandi (Kabid BIP)	Karyawan sudah diberikan hak dan kewajiban oleh perusahaan, sehingga mau tidak mau mereka menjalankan kewajibannya dan selanjutnya tugas perusahaan untuk memberikan hak mereka	
		3. Anugrah Ismahesa (Kabid BITU)	Mereka memiliki komitmen dalam bekerja dan menerapkan komitmen tersebut di dalam tugas dan tanggung jawabnya masing-masing	
		4. Cahyo Mukiatno (Kabid Dukbis)	Sejauh ini sudah cukup baik dan menjalankan tugas-tugasnya dengan baik	
		5. Sri Hasana (Staff HRD)	Semua pegawai selalu bersedia menerima dan bertanggung jawab untuk setiap pekerjaan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka	
3	Kedisiplinan dalam menaati peraturan	1. Nasrul I Harahap (Kepala Cabang)	Di lingkungan PT Sucofindo Bandar Lampung sudah dikeluarkan surat edaran tentang peraturan disiplin pegawai mengenai jam kerja, absen, tata cara penggunaan seragam, tata cara minta izin apabila tidak dapat hadir kerja, dll. Apabila terdapat pegawai yang melanggar maka akan diberikan surat peringatan pertama dan seterusnya sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan	Segala jenis peraturan telah dibuat dan ditetapkan oleh PT Sucofindo. Setiap pegawai yang baru akan bergabung dengan perusahaan akan diperkenalkan terlebih dahulu mengenai aturan-aturan yang berlaku di perusahaan, jadi pegawai telah mengerti apa yang boleh dan tidak boleh untuk dilakukan selama masih dalam masa kepegawaian. Tetapi sejauh ini masih
		2. An Ikhrandi (Kabid BIP)	Dalam menaati peraturan, semua Kembali pada individu pegawai, yang pasti kita sebagai pegawai	

			harus tau apa kewajiban kita dan tanggung jawab kita sebagai pegawai	saja ada beberapa peraturan perusahaan yang dilanggar oleh pegawai.
		3. Anugrah Ismahesa (Kabid BITU)	Dengan dibuatnya peraturan yang harus ditaati, maka dibuat pula sanksi bagi yang melanggar aturan tersebut. Sama seperti peraturan yang berlaku, sanksi ini juga diberlakukan untuk seluruh pegawai tanpa terkecuali, diberikan secara bertahap sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sejauh ini walaupun adanya sanksi terhadap pelanggar, tetap saja ada beberapa pegawai yang masih tidak taat terhadap aturan	
		4. Cahyo Mukiatno (Kabid Dukbis)	Sudah menaati peraturan dengan cukup baik	
		5. Sri Hasana (Staff HRD)	Pegawai sudah mengerti apa yang diperbolehkan dan apa yang tidak diperbolehkan oleh perusahaan (aturan kerja), tetapi untuk beberapa aturan masih saja ada yang melanggar seperti dalam kehadiran (jam ating, istirahat, pulang). Tetapi perusahaan tentu sudah memiliki aturan sanksi yang harus dipenuhi oleh pelanggar sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.	

2. Kinerja Pegawai

Berikut hasil wawancara peneliti kepada 5 Informan dari Variabel Kinerja Pegawai :

Tabel 3. Hasil Variable Kinerja Pegawai

No	Indikator	Informan	Keterangan	Hasil
1	Kualitas kerja	1. Nasrul I Harahap (Kepala Cabang)	Setiap karyawan dibekali kompetensi sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, penempatan posisi karyawan juga disesuaikan dengan kemampuannya agar kemampuan yang dimilikinya bisa maksimal diimplementasikan. Hasil ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya juga menurut saya sudah cukup baik, tetapi harus terus memerlukan peningkatan agar dapat lebih baik lagi kedepannya. Namun dalam ketepatan waktu penyelesaian tidak selalu tepat waktu karena kadang ada pekerjaan yang memang membutuhkan waktu	Dari hasil wawancara tersebut dapat diartikan bahwa kualitas kerja yaitu seberapa baik pegawai dalam menjalankan tugasnya. Di lingkungan PT Sucofindo Bandar Lampung pegawai sudah melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, namun tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu karena ada pekerjaan yang membutuhkan waktu sedikit lebih lama dari yang ditentukan, hal

			lebih lama dari yang ditentukan dengan alasan (kendala) tertentu.	tersebut masih dalam kategori wajar dan bukan menjadi kesalahan yang fatal sehingga tidak berdampak buruk bagi kinerja pegawai.
		2. An Ikhrandi (Kabid BIP)	Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan selalu sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing sehingga pekerjaan yang dihasilkannya dapat maksimal dan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.	
		3. Anugrah Ismahesa (Kabid BITU)	Sejauh ini pegawai sudah cukup teliti dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan menghasilkan hasil yang sesuai dengan apa yang diminta perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan juga sesuai dengan jobdesk masing-masing”	
		4. Cahyo Mukiatno (Kabid Dukbis)	Setiap menempatkan posisi jabatan sudah dipertimbangkan dengan pendidikan dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai. Ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang tepat waktu sudah cukup baik	
		5. Sri Hasana (Staff HRD)	Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuannya karena pekerjaan tersebut juga dilaksanakan sesuai dengan jobdesk masing-masing. Hasilnya juga selalu sesuai dengan harapan	
2	Pelaksanaan Tugas	1. Nasrul I Harahap (Kepala Cabang)	Pegawai selalu bekerja dan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang telah ditentukan, tetapi tidak semua pekerjaan dilakukan oleh individu pegawai karena dalam pekerjaan tertentu dibutuhkan kerja team dan sejauh ini baik individu maupun team semua menghasilkan kerja yang baik	Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat diartikan bahwa PT Sucofindo Bandar Lampung dalam pelaksanaan tugasnya tidak selalu individu pegawai tetapi juga memerlukan kerja sama tim dan kekompakan pegawai agar pekerjaan tersebut dapat terlaksana dengan baik dan membantu meminimalisir terjadinya kesalahan.
		2. An Ikhrandi (Kabid BIP)	Baik tugas individu maupun team selalu sesuai dengan kemampuan dan jobdesk masing-masing. Kerja team dapat melatih karyawan untuk melakukan sesuatu dengan penuh komunikasi, bekerja sama dengan anggota team. Selama ini baik tugas individu maupun team pegawai mampu menyelesaikannya dengan baik.	

		3. Anugrah Ismahesa (Kabid BITU)	Sebenarnya tugas atau pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan bidangnya masing-masing, pegawai juga dapat menyelesaikan dengan baik walaupun kadang tidak tepat waktu, ya karena tergantung jenis pekerjaannya juga	
		4. Cahyo Mukiatno (Kabid Dukbis)	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan, kadang ada juga tugas yang diberikan dan dibagi ketika pelaksanaan rapat jadi ya kami harus bekerja dalam penyelesaiannya, tetapi walaupun dikerjakan secara bersama-sama tetap saja dengan tugasnya masing-masing	
		5. Sri Hasana (Staff HRD)	Selalu sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan	
3	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	1. Nasrul I Harahap (Kepala Cabang)	Pegawai sudah bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, pegawai bersedia dan menerima segala bentuk tanggung jawab yang diberikan sebagaimana yang tertuang dalam kontrak kerja dan keputusan peraturan perusahaan. Pemimpin melakukan monitoring hasil pekerjaan dan mengontrol progresnya setiap bulan	Berdasarkan hasil dari wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab menjadi hal yang sangat penting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tanggung jawab seorang pimpinan ialah bagaimana ia dapat memimpin dan memberikan arahan kepada bawahannya, kemudian bawahannya memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dengan baik.
		2. An Ikhrandi (Kabid BIP)	Sudah bertanggung jawab, hal tersebut dibuktikan dengan terselesainya segala tugas yang diberikan	
		3. Anugrah Ismahesa (Kabid BITU)	Pegawai sudah bertanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing	
		4. Cahyo Mukiatno (Kabid Dukbis)	Sebelum menempati posisi atau jabatannya diperusahaan, setiap pegawai akan diberikan kontrak kerja terlebih dahulu, dimana jika mereka menandatangani maka artinya pegawai sudah menyetujui segala hal yang tertera dalam kontrak kerja tersebut, salah satunya adalah bertanggung jawab untuk setiap pekerjaan atau tugas yang diberikan	
		5. Sri Hasana (Staff HRD)	Pegawai menerima dan bertanggung jawab di setiap 54 pekerjaan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya masing-masing	

Pembahasan Penelitian

1. Disiplin Kerja

Dari hasil wawancara tersebut, sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam peningkatan kinerja pegawai, terutama berkaitan dengan sikap mental produktif, yaitu sikap yang mengutamakan kerja dan menghargai waktu sebagai bagian dari kebiasaan hidup yang baik. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran yang masih terjadi pada pegawai PT Sucofindo Bandar Lampung adalah :

1. Pelanggaran terhadap jam kerja (datang, istirahat, pulang)
2. Tidak hadir kerja dengan tanpa alasan.
3. Pelanggaran terhadap aturan-aturan kepegawaian.

Dalam melakukan tindakan mengenai disiplin pegawai pada PT Sucofindo Bandar Lampung, maka digunakan pedoman-pedoman sebagai berikut :

1. Pelanggaran yang membutuhkan peringatan lisan, seperti lalai dalam menjalankan tugas, keterlambatan jam kerja dan tidak hadir kerja tanpa memberikan alasan, kurang efektif dan efisien dalam melakukan tugas.
2. Pelanggaran yang membutuhkan peringatan tertulis, seperti tidak masuk kantor dalam waktu yang cukup lama dan tanpa alasan yang jelas, tidak menyelesaikan tugas dan tidak memberikan laporan hasil tugas dalam waktu yang cukup lama. Peringatan tertulis ini diberikan apabila tidak adanya perubahan dari pegawai tersebut setelah diberikan peringatan secara lisan.
3. Pelanggaran yang membutuhkan pemberhentian kerja (pemecatan), seperti melakukan pencurian atau mengambil hak orang lain serta merugikan banyak orang.

Berdasarkan penjelasan diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah :

1. Tingkat kehadiran, tingkat kehadiran pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kelancaran jalannya suatu organisasi karena segala sesuatu yang berkaitan dengan perusahaan dilakukan oleh sumber daya manusia (pegawai), semakin banyak pegawai yang tidak hadir kerja maka akan semakin banyak pekerjaan yang tertunda.
2. Motivasi kerja, motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang sangat penting karena motivasi mampu menumbuhkan semangat kerja bagi pegawai. Hal ini dapat berpengaruh pada prestasi pegawai dan pencapaian perusahaan.
3. Sifat kepemimpinan, pemimpin yang rendah hati, perduli, mampu menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya akan menciptakan suasana yang menyenangkan di kantor, mampu menambah semangat pegawai dalam bekerja dan menumbuhkan rasa percaya diri pegawai. Namun, apabila pimpinan memiliki sifat tertutup kepada pegawainya maka dapat menimbulkan hubungan yang tidak harmonis.
4. Komunikasi, komunikasi yang baik antara sesama pegawai dapat membuat pekerjaan terselesaikan dengan lebih mudah dan cepat, tetapi jika tidak ada hubungan atau komunikasi yang baik maka bisa menimbulkan pekerjaan yang tertunda bahkan hasil yang tidak maksimal.
5. Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang aman akan menumbuhkan semangat dan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja atau bahkan prestasi bagi pegawai, tetapi apabila tempat kerja tidak aman dan nyaman maka secara otomatis kinerja pegawai akan menurun, hasil kerja tidak akan optimal.

Berdasarkan pembahasan diatas maka PT Sucofindo Bandar Lampung mencoba memberikan solusi sebagai berikut :

1. Memberikan upah/gaji yang sesuai
2. Memberikan posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan background pendidikannya.
3. Menciptakan komunikasi yang baik kepada seluruh pegawai.
4. Menciptakan suasana yang aman dan nyaman di dalam kantor.

Usaha yang dilakukan oleh PT Sucofindo Bandar Lampung dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai yaitu :

1. Peraturan disiplin yang diterapkan disesuaikan dengan tingkat kesejahteraan yang diberikan.
2. Memberikan reward atau penghargaan bagi pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi dan kinerja yang baik.
3. Memberikan motivasi atau dorongan.
4. Mengadakan liburan bersama.

2. Kinerja Pegawai

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa adanya hubungan antara disiplin dengan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja :

1. Motivasi kerja, yaitu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) dalam perusahaan dan tingkat usaha (level of effort) serta kegigihan dalam menghadapi masalah (level of persistence).
2. Disiplin kerja, yaitu sikap yang menghormati, menghargai dan patuh terhadap aturan-aturan perusahaan yang berlaku.
3. Etika kerja, yaitu kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai atau norma norma yang berlaku.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa Penerapan disiplin kerja pada kantor PT Sucofindo Bandar Lampung saat ini belum dikatakan baik, masih ada beberapa aturan sederhana yang masih sering dilanggar seperti pada aturan jam kerja dan kehadiran, masih banyak pegawai yang datang ke kantor melewati waktu yang telah ditentukan (terlambat), menggunakan jam istirahat lebih dari batas waktu yang ditentukan serta tidak hadir bekerja dengan tanpa alasan. Hal ini disebabkan oleh masih kurangnya kesadaran pegawai untuk menerapkan kedisiplinan dan mematuhi aturan-aturan kepegawaian.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dari penelitian ini maka penulis mengajukan saran yang dapat dilakukan untuk selanjutnya oleh PT Sucofindo :

1. Penerapan disiplin kerja pada PT Sucofindo Bandar Lampung harus diperbaiki.
2. Mengubah pola penerapan peraturan disiplin kerja dengan melihat dan mempertimbangkan permasalahan atau pelanggaran yang masih sering terjadi di PT Sucofindo Bandar Lampung.
3. Pimpinan harus lebih memperhatikan motivasi di dalam perusahaan karena motivasi menjadi salah satu komponen yang penting dalam membangun kedisiplinan dan kinerja yang baik.
4. Pemberlakuan pemberian sanksi yang tegas bagi setiap pelanggar guna memberikan efek jera bagi yang melanggar dan rasa takut bagi yang ingin melanggar.

REFERENSI/DAFTAR PUSTAKA

- Askani, & Densi. (2018). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu Oleh* : 7(1).
- Bangkinang, P. T. A. (2022). *Analysis of Discipline , Organizational Commitment , Work Environment and Their Effect on Employee Performance*. 4(2), 11–22.
- Cabang, F., Bungo, M., & Wahid, D. (2019). *JASIORA Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . FIF (Federal International*. 3(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.3258076>
- Chairunisa, Farida Yulianti, E., & Zamilah. (n.d.). *ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK KALSEL BANJARMASIN*. 1–5.
- Dewi, D. P. (n.d.). *Manajemen sumber daya manusia* (Issue 1).
- Ella Vironika. (2019). *ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA BANJARMASIN*. *As Siyasah*, 4(2), 41–45.
- Eriska, L., & Sitepu, B. (2021). *Analisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan*. 5, 8311–8318.
- Incentive, A. O. F., Discipline, W., Levels, E., & Influence, T. (2017). *EDUCATION LEVELS THAT INFLUENCE EMPLOYEE PERFORMANCE*. 36, 355–361.

- Jurnal Ilmu Sosial, S., Rayliem, R., Yuliana, Y., & Arwin, A. (2022). *Analisis Disiplin Kerja Pada PT . Mekada Abadi Medan. 1*(2), 204–209. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i2.514>
- Kerja, P. D., Dan, L. K., Pt, P., & Cipta, H. (n.d.). *MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 3*(1), 60–74.
- Kinerja, T., Di, K., Matahari, P. T., & Internasional, J. (2022). *No Title. 6*, 263–275.
- Nasir, M., Murfat, M. Z., & Basalamah, J. (2020). *An Analysis of Work Discipline , Work Environment and Employment Satisfaction Towards Performance. 11*(1). <https://doi.org/10.18196/mb.11188>
- Penelitian, J., Dan, S., & Askanisti@gmailcom, E. (2018). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu Oleh : 7*(1).
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan. 18*(01), 22–38.
- Pt, A., Medan, B. S., Medan, B. S., Medan, B. S., Medan, B. S., Medanyang, B. S., Medan, B. S., & Medanadalah, B. S. (2009). *. Kata Kunci : Analisis faktor, disiplin kerja karyawan.*
- Ramadanti, D., Yulianti, H. F., & Artiningsih, D. W. (2022). *Analisis Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.*
- Ricko Rayliem, Yuliana, Y., & Arwin, A. (2022). *Analisis Disiplin Kerja Pada PT . Mekada Abadi Medan. SOSMANIORA (Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora), 1*(2), 204–209. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i2.514>
- Rizki, A., & Suprajang, E. (n.d.). *Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. 49–56.*
- Santoso, A. B., & Oktafien, S. (2021). *The Effects Of Work Discipline On High Employee Performance Turkish Journal of Computer and Mathematics Education. 12*(8), 1413–1419.
- Siyasah, A. (2019). *No Title. 4*(2), 41–45.
- Suhariyanto, D., & Putro, A. (n.d.). *Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra. 81–92.*
- Suryani, I., & Maulana, Y. S. (2019). *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. ABDIS : Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis, 4*(1), 14–24.
- Tri Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. Jurnal Industri Kreatif (Jik), 2*(1), 97. <https://doi.org/10.36352/jik.v2i1.77>
- Wardani, L. S., Aliffa, S. P., Sari, V. W., Kurniawan, P., & Sunarsi, D. (2022). *Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Prismatama. Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya, 1*(2), 111–113. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.201>