

## IMPLEMENTASI KEDISIPLINAN KARYAWAN DALAM PENINGKATAN KINERJA DI PT. DELTA DUNIA SANDANG TEKSTIL DEMAK

**Prisania Wardani**

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia  
(STIEPARI) Semarang

**Abstrak.** Penelitian ini berjudul Implementasi Kedisiplinan Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja di PT Delta Dunia Sandang Tekstil Demak, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Kedisiplinan Karyawan dalam peningkatan Kinerja. Faktor-faktor pendukung Kedisiplinan Kerja Karyawan dan Faktor- Faktor Penghambat Kedisiplinan Kerja Karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak. Jenis Penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket( kuesioner), observasi, wawancara dan studi pustaka. Sedangkan metode analisisdata yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, kualitatif dengan angkaprosentase. Berdasarkan penelitian yang diuraikan dalam Tugas Akhir ini dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja karyawan di PT Delta Dunia Sandang Tekstil Demak dilaksanakan dengan menetapkan peraturan, kewajiban dan larangan. Pelaksanaan disiplin kerja pegawai di PT Delta Dunia Sandang Tekstil Demak juga menerapkan sistem keadilan dengan cara memberikan penghargaan (reward) dan hukuman (punishment), dan melalui pendekatan progresif. Faktor-faktor yang menjadi pendukung kedisiplinan kerja di PT Delta Dunia Sandang Tekstil Demak adalah kepemimpinan, balas jasa / penghargaan, motivasi kerja dan sanksi. Dalam hal ini sanksi menjadi faktor pendukung yang sangat berpengaruh. Faktor penghambat kedisiplinan dalam PT Delta Dunia Sandang Tekstil Demak adalah faktor lingkungan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kualitatif dengan angka prosentase menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di PT Delta Dunia Sandang Tekstil Demak dilaksnakan dengan sangat baik. Hal ini terlihat dengan hasil penghitungan angket. Sebagai penutup penulis mengungkapkan saran agar pelaksanaan disipli kerja pegawai di PT Delta Dunia Sandang Tekstil Demak semakin ditingkatkan.

**Kata Kunci :** Implementasi, Kedisiplinan

**Abstract.** *This study is titled Implementation of Employee Discipline in Improving Performance at PT Delta Dunia Clothing Clothing Textile Demak, The purpose of this study is to determine the Implementation of Employee Discipline in Improving Performance. Factors supporting Employee Discipline and Employment Discipline Inhibiting Factors at PT. Delta World Clothing Textile Demak. This type of research is a qualitative descriptive. Data collection techniques used were questionnaire, observation, interview and literature study methods. While the analytical method used is descriptive analysis method, qualitative with percentage percentage. Based on the research described in this Final Project, conclusions can be drawn about the work discipline at PT Delta Dunia Clothing and Textile Demak carried out by statutory, mandatory and prohibited regulations. The implementation of employee work discipline at PT Delta Dunia Clothing and Textile Demak also implements a justice system by giving rewards (rewards) and punishment (punishments), and through asking for progressive approval. The factors that support the work discipline at PT Delta Dunia Sandang Tekstil Demak are leadership, rewards / rewards, work motivation and tolerance. In this case the punishment becomes a supporting factor that is very approved. Discipline inhibiting factor in PT Delta Dunia Clothing Clothing Demak is an environmental factor. Based on the results of a qualitative descriptive analysis with the number of percentages showing the work discipline of employees at PT Delta Dunia Clothing and Textile Demak very well. This can be seen with the results of the questionnaire calculation. In closing, the writer expressed the suggestion that the work discipline at PT Delta Dunia Sandang Tekstil Demak be improved.*

**Keywords:** *Implementation, Discipline.*

## **PENDAHULUAN**

Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai. Perusahaan tidak perlu bersikap lemah dalam menghadapi karyawan. Seorang pemimpin yang lemah bukan hanya akan mengacaukan jalannya perusahaan tetapi juga akan kehilangan rasa hormat dari para bawahannya. Selama perusahaan telah mempunyai peraturannya dan telah disepakati bersama, maka pelanggaran terhadap peraturan permainan ini haruslah dikenakan tindakan pendisiplinan (Heidjrachman dkk, 1990 : 240).

PT. Delta Dunia Sandang Tekstil (DDST) Demak merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Tekstil dan proses produksi pemintalan benang. Perusahaan ini sangat menuntut adanya kedisiplinan karyawan agar produksi yang dihasilkan lebih maksimal, Manager akan merasa puas apabila semua karyawan bekerja dengan disiplin. Disiplin harus diterapkan dengan segera dan secepat mungkin serta diterapkan secara konsisten. Demikian pula setiap orang berdisiplin sudah tidak mustahil, baik dalam instansi atau organisasi dimana mereka bekerja akan memperlihatkan sebagai suatu organisasi yang sehat, suatu organisasi dengan iklim yang sehat, yang kuat dengan prestasi yang dapat diandalkan.

Pada kenyataannya tahun 2017 PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak dalam pelaksanaan disiplin kerjanya cukup bagus, namun demikian masih terdapat karyawan yang datang terlambat, beberapa Karyawan bekerja tidak optimal atau tidak sesuai dengan ketentuan jam kantor, dan kurang memberikan loyalitas yang baik terhadap perusahaan. Berdasarkan kenyataan tersebut belum sesuai dengan teori, maka penulis perlu melakukan penyusunan tugas akhir dengan judul “Implementasi Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Delta Sandang Tekstil Demak”.

## **KAJIAN TEORI**

### **Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (1998 : 208), disiplin kerja dapat dibedakan menjadi 3 yaitu :

#### **1. Disiplin Preventif**

Merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “ *Self Dicipline*” pada setiap karyawan tanpa kecuali. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standart itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dicegah kemungkinan-

kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standart yang ditentukan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*)

3. Disiplin Progresif

Disiplin ini berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Disiplin dapat dibedakan berdasarkan tingkatannya, yaitu ( Prijodarminto, 1994 : 25)

1. Disiplin Pribadi

Disiplin pribadi sebagai perwujudan disiplin yang lahir dari kepatuhan atas aturan-aturan yang mengatur perilaku individu.

2. Disiplin Kelompok

kelompok sebagai perwujudan yang lahir dari sikap taat, patuh terhadap aturan-aturan (hukum) dan norma-norma yang berlaku pada kelompok atau bidang-bidang kehidupan manusia.

3. Disiplin Nasional

Disiplin nasional yakni wujud disiplin yang lahir dari sikap patuh yang ditunjukkan oleh seluruh lapisan masyarakat terhadap aturan-aturan, nilai yang berlaku secara nasional.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin preventif yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataan selalu mengatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan

dari luar dan hak-hak karyawan sudah menjadi alat pengenalan yang tepat kepada disiplin karyawan, karena hak-hak karyawan seringkali merupakan masalah dalam kasus-kasus disiplin karyawan. Demikian juga dalam penelitian ini jenis-jenis disiplin kerja yang dikaji adalah disiplin preventif yang dilaksanakan untuk mendorong Karyawan agar mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

Sistem disiplin karyawan dapat dipandang suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah jelas disiplin diri, karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya di pekerjaan dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Adapun pendekatan-pendekatan dalam disiplin kerja karyawan (Mathis dkk, 2002: 314) adalah :

Pendekatan disiplin positif dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman. Dalam pendekatan ini fokusnya adalah pada penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diharapkan, dan bukannya menggunakan hukuman (penalti) untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan.

Kekuatan pendekatan positif ini dalam disiplin adalah fokusnya pada pemecahan masalah. Juga, karena karyawan merupakan partisipan aktif selama proses tersebut, maka perusahaan yang menggunakan pendekatan ini cenderung memenangkan tuntutan hukum jika karyawan mengajukan tuntutan. Kesulitan utama dengan pendekatan positif terhadap disiplin adalah jumlah waktu yang sangat lama untuk melatih para supervisor dan manajer yang diperlukan.

### **Indikator-indikator kedisiplinan**

Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya (Hasibuan, 2002 : 195) :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang

bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin.

b. Balas jasa

Balas Jasa ( gaji dan kesejahteraan ) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

c. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

d. Waskat

Waskat (penguasaan melekat ) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

e. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan

yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

f. Sanksi

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan angka prosentase yaitu analisa yang berwujud keterangan dan uraian yang menggambarkan objek penelitian pada saat ini berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, yang digambarkan dengan kata-kata / kalimat untuk memperoleh kesimpulan. Metode penelitian ini untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian. Pertanyaan yang dirancang dalam angket dilakukan dengan menguraikan masing-masing faktor-faktor disiplin kerja yang ada dalam perusahaan tersebut untuk mengetahui baik tidaknya tingkat kedisiplinan kerja Karyawan.

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Implementasi Kedisiplinan Karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak**

PT. Delta Dunia Sandang Tekstil juga memberikan perhatian yang luas untuk pengembangan sumber daya manusia dan kesejahteraan, untuk mempertahankan loyalitas dan profesionalism. PT. Delta Dunia Sandang Tekstil menggunakan metode eksternal dan internal, dimana dalam metode internal perusahaan, karyawan yang ada dalam organisasi dipromosikan, dipindah tugaskan atau dirotasi tugasnya. Sedangkan dalam metode ekstenal perusahaan merekrut tenaga kerja dengan publikasi masyarakat umum melalui media cetak, elektronik dan sumber-sumber lain seperti lembaga – lembaga pendidikan dan pasar tenaga kerja. Karyawan yang

di rekrut dari dalam dan luar perusahaan mengikuti trining dan orientasi selama tiga bulan dengan tujuan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang baru.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut diperlukan Karyawan yang berkualitas, jujur, tertib dan hal yang paling utama adalah mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi. Adapun pelaksanaan disiplin kerja dilihat dari faktor yang berpengaruh yaitu :

a. Kepemimpinan

Pelaksanaan disiplin kerja Karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak juga dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi para bawahan sehingga bisa membangkitkan semangat dan kegairahan kerja serta bertindak sebagai motivator. Kedisiplinan yang dimulai dari disiplin pemimpinnya dapat merangsang kedisiplinan para Karyawannya. Jika pemimpinnya dapat memiliki rasa disiplin yang tinggi dalam etos kerjanya maka secara otomatis rasa disiplin diri itu juga dimiliki oleh para Karyawannya. Hal ini terlihat dari hasil angket yang penulis lakukan 89,4 % menunjukkan kedisiplinan yang berawal dari sikap kepemimpinan sangat baik.

b. Motivasi Kerja

Dengan adanya sikap kepemimpinan yang baik akan dapat memotivasi para bawahannya karena dengan keteladanan pemimpin dapat meningkatkan disiplin kerja Karyawannya, bukan sekedar takut akan sanksi yang akan dijatuhkan akan tetapi disiplin yang timbul dari kesadaran masing-masing Karyawan. Dalam hal ini motivasi kerja sangat berpengaruh di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak, 89.4 & menunjukkan Karyawan semakin termotivasi dengan adanya pelaksanaan disiplin kerja Karyawan.

c. Komunikasi

Komunikasi merupakan kegiatan untuk saling memberi keterangan dan ide secara timbale balik, yang diperlukan dalam setiap usaha kerjasama manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Demikian juga dalam PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak, 84 % menunjukkan komunikasi yang baik antara pemimpin dengan Karyawannya.

d. Lingkungan Kerja

Dengan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan produktivitas kerja yang baik pula, demikian juga dengan pelaksanaan disiplin kerja Karyawan. Apabila sebagian besar Karyawan melaksanakan disiplin kerja yang baik, maka tidak menutup kemungkinan Karyawan yang lain akan terpengaruh akan melaksanakan disiplin kerja yang baik pula. Dalam PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak 84,8 % menunjukkan tingkat kedisiplinan berpengaruh pada lingkungan kerja.

e. Balas Jasa dan Sanksi

Untuk melaksanakan disiplin kerja Karyawan, PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak menerapkan sistem keadilan yaitu pertama, dengan cara memberikan balas jasa yaitu melalui penghargaan (*reward*) bagi Karyawan yang berkualitas dan bersikap disiplin selama ia bekerja. Yang kedua adalah, dengan memberikan hukuman (*punishment*) bagi Karyawan yang tidak berdisiplin atau melanggar peraturan tata tertib selama bekerja. Pemberian penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) diberikan dengan maksud Karyawan yang mendapatkan penghargaan (*reward*) tersebut semakin termotivasi dalam meningkatkan prestasi dan disiplin kerjanya. Tidak bisa dipungkiri –penghargaan (*reward*) sangat diinginkan semua Karyawan, 91 % menunjukkan pemberian balas jasa melalui penghargaan sangat berpengaruh pada pelaksanaan disiplin kerja Karyawan. Dengan adanya hukuman (*punishment*), semua Karyawan tentu tidak menginginkannya dan secara otomatis bila Karyawan tidak

menginginkan hukuman, akan senantiasa mematuhi peraturan tata tertib dan meningkatkan kedisiplinan kerjanya. Dengan adanya sanksi 91,6 % dapat melaksanakan disiplin kerja yang baik. Hal ini dilaksanakan karena disiplin yang berlaku di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak adalah disiplin preventif.

berdasarkan hasil angket yang penulis lakukan dalam penelitian di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak, bahwa pelaksanaan disiplin kerja Karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak sangat baik. Hal ini sesuai dengan klasifikasi dengan interval 81% sampai 100%.

## **2. Faktor-faktor Pendukung Kedisiplinan Kerja Karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan perusahaan, Karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dalam menjalankan kedisiplinan di PT Delta Dunia Sandang Tekstil Demak ada beberapa faktor yang mendukung pelaksanaan disiplin kerja semakin baik. Faktor-faktor pendukung tersebut diantaranya :

### **a. Kepemimpinan**

Kepemimpinan dalam PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan disiplin kerja terlihat 89,4 % pimpinan sangat berpengaruh dalam PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak karena PT itu sendiri secara tidak langsung memberikan contoh keteladanan seorang pemimpin yang baik. Dengan kenyataan ini, para bawahan tergerak untuk melaksanakan disiplin yang efektif pula.

### **b. Balas Jasa / Penghargaan**

Balas jasa / penghargaan atas suatu prestasi kerja dengan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi yang telah dicapai seorang Karyawan

merupakan perangsang yang kuat. Dengan adanya balas jasa melalui penghargaan 91 % dapat melaksanakan disiplin kerja yang baik sehingga balas jasa menjadi faktor pendukung kedisiplinan dalam PT Delta Dunia Sandang Tekstil Demak.

c. Motivasi Kerja

Dengan adanya balas jasa / penghargaan diatas, para Karyawan termotivasi untuk melakukan disiplin yang lebih efektif sehingga dalam pencapaian tujuan dapat terwujud sesuai dengan apa yang diinginkan. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang luhur serta meningkatkan kebersamaan karena motivasi dapat dirumuskan setiap tindakan atau kejadian yang menyebabkan berubahnya perilaku seseorang. Dalam PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak 89,4 % Karyawan termotivasi dari sikap kepemimpinan sehingga dapat melaksanakan disiplin kerja yang baik.

d. Sanksi

Setiap Karyawan harus mematuhi peraturan tata tertib yang ada, demikian pula semua peraturan lain yang berlaku. Apabila ada Karyawan yang melanggar peraturan tersebut, secara otomatis akan dikenakan sanksi. Pengenaan sanksi disiplin haruslah benar atau setimpal dengan bentuk pelanggaran agar dirasakan adil dan diraikan sebagai bentuk pembinaan dan mendidik. Sanksi disiplin akan terasa “mendidik” bila tepat dan cepat dijatuhkandan tepat hukumannya. Hal ini dimaksudkan agar tidak mengulangi kesalahan lagi. Dengan adanya sanksi 91,6 % Karyawan melaksanakan disiplin kerja karena para Karyawan tidak ingin mendapatkan sanksi.

### **3. Faktor-faktor Penghambat Kedisiplinan Karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin Karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin Karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Tidak bisa dipungkiri bila dalam pencapaian tujuan tidak lepas dari hambatan. Begitu juga dalam PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak, mengalami hambatan dalam melaksanakan kedisiplinan walaupun hanya sedikit. Hambatan-hambatan dalam melaksanakan kedisiplinan dapat menyebabkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik dan tidak menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hal inilah yang menyebabkan perusahaan sukar menemui kesuksesan dalam mencapai tujuan. Tetapi jika hambatan tersebut dapat dicegah, maka pelaksanaan disiplin kerja pun dapat berjalan efektif.

Pada dasarnya hambatan pelaksanaan kedisiplinan kerja Karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak hamper tidak ada. Dalam pelaksanaan disiplin kerja faktor yang menghambat kedisiplinan kerja Karyawan hanya faktor lingkungan kerja, akan tetapi hanya sedikit Karyawan. Namun demikian meskipun sedikit dikhawatirkan akan berpengaruh pada Karyawan yang lain. Hal ini terjadi karena kebiasaan atau budaya yang terjadi di lingkungan sekitar, khususnya kaum wanita yang masih terlihat datang terlambat. Mereka melanggar peraturan yang berlaku dengan alasan urusan keluarga. Tindakan inefektif atau pelanggaran seperti ini merupakan salah satu bentuk nyata dari tindakan kedisiplinan Karyawan yang tentunya merugikan perusahaan dan hal ini akan menyebabkan terhambatnya pekerjaan karena Karyawan yang datang terlambat tentu menyelesaikan pekerjaannya pun dilaksanakan dengan gugup.

## **PEMBAHASAN**

Pembahasan dari hasil penelitian mengenai Studi Implementasi Kedisiplinan Karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak, sebagai berikut :

### **1. Implementasi Kedisiplinan Karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak**

Dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi para bawahan sehingga bisa membangkitkan semangat atau motivasi bagi bawahannya. Hal ini dilakukan agar peraturan-peraturan yang berlaku dalam PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak ditaati dan dijalani dengan baik sehingga dapat melaksanakan disiplin kerja dengan baik pula.

Dengan demikian pengertian disiplin kerja di PT Delta Dunia Sandang Tekstil Demak menunjukkan sudah sesuai dengan teori. Pelaksanaan disiplin kerja Karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak pun berlaku adanya peraturan tata tertib. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak. Dengan tata tertib yang baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja Karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, Karyawan dan masyarakat.

Pendekatan dalam disiplin di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak pun sudah sesuai dengan teori yaitu menggunakan pendekatan disiplin progresif. Sistem disiplin Karyawan dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk Karyawan bermasalah atau Karyawan yang tidak produktif. Perlu disadari pembentukan disiplin diri perlu dibantu dengan pendekatan disiplin. Pendekatan disiplin progresif dalam PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak melembagakan sejumlah langkah dalam membentuk perilaku Karyawan dan menekankan bahwa tindakan-tindakan dalam memodifikasi perilaku akan bertambah berat secara bertahap jika Karyawan tetap menunjukkan perilaku yang tidak layak. Dalam hal ini Karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahannya sebelum dihentikan.

Dengan mengikuti tahapan tersebut akan memastikan bahwa sifat dan keseriusan masalah telah dikomunikasikan dengan jelas kepada Karyawan sehingga Karyawanpun tidak ingin mendapatkan sanksi lagi. Sehingga untuk mengkondisikan disiplin kerja yang semakin baik dengan adanya pemberian penghargaan (*reward*) bagi Karyawan yang berkualitas dan melaksanakan disiplin kerja yang baik serta pemberian hukuman bagi Karyawan yang melanggar.

## **2. Faktor-faktor yang dapat mendukung kedisiplinan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak**

Faktor yang mendukung meliputi kepemimpinan, balas jasa / penghargaan, motivasi kerja dan sanksi. Hal ini sesuai dengan teori yang ada. Faktor-faktor itulah yang akan menimbulkan disiplin yang efektif dan tumbuh dari hati nurani sendiri, karena pada dasarnya disiplin itu lahir, tumbuh dan berkembang dari sikap seseorang didalam sistem nilai budaya yang telah ada di dalam masyarakat. Dengan faktor-faktor pendukung tersebut disiplin yang mantap akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia dan menjadikan manusia berdisiplin dengan sendirinya. Disiplin yang berawal dari diri sendiri menjadi unsur yang sangat penting bagi kualitas pekerjaan.

## **3. Faktor-faktor Penghambat kedisiplinan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak**

Suatu faktor penghambat merupakan penyebab kedisiplinan menjadi tidak berjalan secara efektif. Setiap perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan pasti tidak lepas dari hambatan walaupun hanya sedikit. Demikian juga PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak menghambati sedikit hambatan dalam melaksanakan kedisiplinan. Hambatan tersebut berawal dari kebiasaan atau lingkungan kerja yang sebelumnya sering dilakukan. Dalam hal ini PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak telah menetapkan peraturan, kewajiban dan larangan yang sudah cukup menjadikan pedoman dalam menciptakan kondisi yang tertib, teratur dan saling menghormati. Namun di dalam kenyataannya, peraturan yang telah lengkap dan

baik itu tidak dapat dijalankan semua Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak.

Persoalannya tidak terletak pada peraturannya tetapi pada pelakunya. Sebagian besar Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak sudah melaksanakan kedisiplinan kerja yang baik, akan tetapi masih ada Karyawan yang melanggarnya. Tentu saja hal ini akan menghambat kedisiplinan yang dikhawatirkan akan berpengaruh yang sama bagi Karyawan lain.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Studi Pelaksanaan Disiplin Kerja di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak, maka dapat disimpulkan

1. Disiplin kerja di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak sudah berjalan sangat baik. Dalam pelaksanaan kedisiplinan, PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak menerapkan sistem keadilan yaitu dengan cara pemberian penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*). Pelaksanaan kedisiplinan itu dilakukan secara langsung dengan segera melalui pendekatan preventif.
2. Dalam hal kedisiplinan, faktor-faktor yang menjadi pendukung di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak meliputi kepemimpinan, balas jasa / penghargaan, motivasi kerja dan sanksi. Dalam hal ini 91,6 % sanksi lah faktor yang sangat mendukung karena menjadikan disiplin kerja berjalan dengan baik.
3. Kedisiplinan yang dijalankan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak menghadapi sedikit hambatan yang berawal dari faktor lingkunga

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Rineka Cipta : Yogyakarta
- Gomes, Faustino C. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Andi Offset : Yogyakarta
- Hani, Handoko T. 1998. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE : Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara : Jakarta
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 1990. **Manajemen Personalia**. BPFE : Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat : Jakarta.
- Nazir, Moh. 1983. **Metode Penelitian**. Ghalia Indonesia : Jakarta
- Prijodarminto, Soegeng. 1994. **Disiplin Kiat Menuju Sukses**. Pradnya Paramita : Jakarta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2001. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Bumi Aksara : Jakarta.