

---

**Peranan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan CV Segara Artha**

Elsa Anggraeni<sup>1</sup>, Anggi Auryn Santosa<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Universitas Teknologi Digital

E-mail : [elsa10120257@digitechuniversity.ac.id](mailto:elsa10120257@digitechuniversity.ac.id)<sup>1</sup>, [anggiauryn@digitechuniversity.ac.id](mailto:anggiauryn@digitechuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

---

**ABSTRACT**

*Employees are organizers of the ongoing production process, being an element or key in achieving these goals. As an employee, you need to develop professional competence, skills and knowledge, taking into account the important role of employees in a company. So it is important for leaders to guide and maintain employee work discipline so as to provide good productivity. The aim of this research is to find out the role of work discipline in increasing work productivity at the CV Segara Artha company. The research method used is qualitative research (field research). Data collection techniques through observation, interviews and documentation. From the results of the research that has been carried out, it can be concluded that the discipline of CV Segara Artha employees is still found to include employees who lack discipline, starting from punctuality, using inappropriate office equipment, employees who leave work during working hours, these factors can affect productivity. , work quality, and employee job satisfaction. Therefore, it is important for leaders to pay attention to employee discipline. By implementing good work discipline, employees will be more efficient, responsible and able to overcome challenges that arise in the workplace.*

**Keywords:** *Employees. Work Discipline, Work Productivity.*

**ABSTRAK**

Karyawan merupakan penyelenggara dari proses produksi yang sedang berjalan, menjadi elemen atau kunci dalam mencapai tujuan tersebut. Sebagai karyawan perlu mengembangkan kompetensi profesional, keterampilan dan pengetahuannya, dengan mempertimbangkan pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan. Sehingga penting untuk pimpinan dalam membimbing dan menjaga disiplin kerja karyawan sehingga memberikan produktivitas yang baik. Tujuan penelitian ini yakni demi mengetahui bagaimana peranan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pada perusahaan CV Segara Artha. Metode penelitian yang dipakai yaitu penelitian kualitatif (*field research*). Teknik pengumpulan data dengan pengamatan, wawancara serta dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka bisa disimpulkan bahwasanya kedisiplinan karyawan CV Segara Artha masih ditemui karyawan yang kurang disiplin mulai dari ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor kurang tepat, masih ditemui karyawan yang meninggalkan pekerjaan di saat jam kerja, faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja, serta kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu penting untuk pimpinan dalam memperhatikan kedisiplinan karyawan, dengan terlaksananya kedisiplinan kerja yang baik maka karyawan akan lebih efisien, bertanggungjawab, dan mampu mengatasi tantangan yang muncul ditempat kerja.

---

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Karyawan, Produktivitas Kerja.

---

## PENDAHULUAN

Pegawai serta karyawan yakni makhluk sosial yang merupakan aset berharga milik tiap instansi pemerintahan, organisasi maupun perusahaan. Oleh karena itu, bisa dianggap bahwasanya makin baik kinerja pegawai pada suatu perusahaan, makin mudah bagi perusahaan tersebut meraih tujuan perusahaannya. Dan jika kinerja karyawan rendah, perusahaan nantinya menghadapi kesulitan yang lebih besar dalam meraih tujuan-tujuan perusahaannya (Silitonga, 2023:1585).

Penerapan tindakan disiplin oleh tiap individu ataupun karyawan di instansi pemerintah bisa dijadikan keunggulan untuk organisasi pemerintahan, asalkan dilakukan dengan tanggung jawab serta keadilan. Hal ini bisa meningkatkan ataupun memperkuat rasa saling percaya serta hormat antara bawahan serta atasannya, serta mendukung karyawan agar semakin produktif. Sehingga produktivitas kerja karyawan pun bisa meningkat (Magdalena, 2020:99).

Produktivitas karyawan ialah hasil dari pencapaian kerja selama jangka waktu yang ditentukan. Hal ini begitu penting demi memastikan kelancaran kegiatan administrasi. Produktivitas karyawan bisa makin berkembang apabila didukung oleh motivasi kerja yang tinggi serta kedisiplinan kerja yang tinggi (Magdalena, 2020:99).

Dari penjelasan di atas, bisa disimpulkan bahwasanya karyawan yakni pelaku dari proses pencapaian tujuan perusahaan. Untuk meraih tujuan tersebut,

diperlukan tindakan disiplin kerja dan tanggungjawab terhadap pekerjaan. Dengan demikian, produktivitas kerja yang baik akan terbentuk, yang membuat tujuan perusahaan bisa dicapai dengan semakin mudah.

Menurut UU No. 20 Tahun 2008, usaha kecil yakni usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, dikelola oleh individu ataupun badan usaha, serta bukan merupakan anak perusahaan ataupun cabang dari perusahaan lainnya.

Maksud dari usaha kecil disini termasuk usaha home industri yang dikelola oleh keluarga sendiri, serta melibatkan warga sekitar sebagai pegawai pada usaha tersebut.

CV Segara Artha bergerak dalam produksi home industri pembuatan berbagai perlengkapan tidur seperti bedcover, sprei, bantal, dan guling. Dibangun oleh pemilik dengan mendirikan rumah produksi, mempekerjakan karyawan produksi sendiri dan juga memakai jasa maklon, dengan merek dagang Leon Sprei. Sistem penjualan CV Segara Artha adalah retail dan grosir, penjualan retail melalui platform marketplace seperti Shopee, Lazada, Tokopedia, Instagram dan Tiktok.

Berdasarkan informasi dari pemilik perusahaan absensi Mei 2023 – April 2024 terhitung 12 bulan dengan jumlah karyawan 10 orang yang hadir berjumlah 106 kali dalam 12 bulan dan yang tidak hadir berjumlah 14 kali dalam 12 bulan.

Dari data diatas bahwa absensi pada CV Segara Artha juga merupakan salah satu indikator yang menentukan tingkat

kedisiplinan karyawan, karena dari absensi dapat terlihat grafik perkembangan peningkatan maupun penurunan kedisiplinan melalui kehadiran.

Berikut ini adalah data jam kerja karyawan CV. Segara Artha tahun 2024:

**Tabel 1.1**  
**Data Jam Kerja Karyawan CV Segara Artha**

<b>Jam Masuk</b>	<b>Jam Istirahat</b>	<b>Jam Pulang</b>
<u>Pukul</u> 07.45	<u>Pukul</u> 12.00	<u>Pukul</u> 17.00

*Sumber: Pimpinan Perusahaan CV Segara Artha.*

Berikut merupakan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan CV Segara Artha:

1. Jam masuk dan jam pulang sesuai yang ditetapkan
2. Pada saat jam kerja karyawan dilarang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi
3. Pada saat jam kerja dilarang meninggalkan pekerjaan sebelum selesai.

Dari data yang sudah dijelaskan bahwa kondisi sebenarnya karyawan di perusahaan CV Segara Artha terdapat karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang rendah semisal datang terlambat, karyawan masih ditemui datang pukul 08.00 tidak sesuai aturan yang seharusnya pukul 07.45 sudah berada di tempat kerja, untuk jam pulang masih ditemui karyawan yang meninggalkan tempat kerja sebelum waktu yang sudah

ditetapkan, faktor tersebut disebabkan karena tidak adanya rekap absen sehingga tidak adanya kesadaran karyawan terhadap ketepatan waktu.

Selain itu menggunakan peralatan kantor kurang tepat seperti mesin jahit yang seharusnya untuk produksi sprei digunakan untuk kepentingan pribadi, dan meninggalkan pekerjaan untuk kepentingan pribadi di saat pekerjaan belum selesai. Jika hal ini dibiarkan dapat berpengaruh terhadap penurunan produktivitas karyawan yang dapat merugikan perusahaan.

Dari permasalahan yang telah dipaparkan, maka penting untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Peranan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Cv Segara Artha”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan dalam bekerja ialah sikap serta keinginan dari para pekerja untuk mematuhi setiap ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan ataupun organisasi, serta norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, kedisiplinan juga dapat diartikan sebagai upaya dalam melatih diri supaya mampu bekerja dengan efisien, produktif, serta efektif (Simanjuntak, 2021:1).

Apabila kebijakan perusahaannya dihiraukan, kinerja kerja pegawai akan menurun. Namun, apabila pegawai mematuhi regulasi yang berlaku di perusahaannya, maka disiplin kerja mereka akan terjaga dengan baik (Pranita Sari, 2021:22).

Dari pendapat-pendapat tersebut maka bisa disimpulkan bahwasanya disiplin kerja merupakan perilaku yang sangat dibutuhkan

dalam dunia kerja, sebagai karyawan yang baik dan taat peraturan sudah seharusnya menanamkan sikap disiplin kerja yang tinggi dan penuh tanggungjawab terhadap pekerjaan.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja menurut Mahdi Hendrich dalam (Soedjono, 2019) yakni:

1. Ketepatan waktu dalam kedatangan dan kepulangan karyawan, serta sikap tertib dalam menjalankan tugas-tugasnya merupakan indikator utama dari disiplin kerja yang baik.
2. Penggunaan sarana pegawai dengan hati-hati ketika memakai berbagai alat yang berada di kantor menunjukkan tanggung jawab dan kesadaran terhadap aset perusahaan, yang merupakan salah satu ciri dari disiplin kerja yang baik.
3. Tanggung jawab dalam menuntaskan pekerjaan sesuai dengan regulasi serta bertanggung jawab atas hasil kerja merupakan tanda dari tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Kepatuhan dengan regulasi kantor, termasuk penggunaan kartu identitas, seragam dan pemberitahuan izin absen, menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi dari seorang karyawan.

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

Menurut Maria Magdalena dalam (Newstrom, 2020) menyatakan bahwasanya disiplin kerja memiliki 3 bentuk, yakni:

1. Disiplin *Progresif*  
Disiplin *Progresif* yakni tindakan disipliner yang bertahap, di mana

hukuman yang diberikan semakin berat dari waktu ke waktu. Tujuannya yakni memberi kesempatan pada pelanggar agar mengintropeksi perilaku mereka sebelum hukuman yang lebih berat diberlakukan.

2. Disiplin *Korektif*

Disiplin *korektif* merujuk pada tindakan yang diambil sesuai terjadinya pelanggaran terhadap peraturan ataupun standar. Tujuannya yakni demi menanggulangi terjadinya pelanggaran yang semakin besar. Tindakan tersebut biasanya seperti pemecatan, penangguhan, ataupun peringatan.

3. Disiplin *Preventif*

Disiplin *preventif* merujuk pada langkah-langkah yang diambil oleh sumber daya manusia untuk mendorong ketaatan terhadap peraturan ataupun standar. Tujuan utamanya yakni demi memotivasi individu supaya mempunyai tingkat disiplin pribadi yang tinggi.

### **Pengertian Produktivitas**

Menurut Maria Magdalena dalam (Sembiring T. , 2023) Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan masukan yang diberikan. Peningkatan produktivitas hanya dapat terjadi dengan peningkatan efisiensi, baik dalam hal energi, bahan baku, dan waktu, serta peningkatan keterampilan tenaga kerja, perbaikan teknik produksi, serta sistem kerja.

Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan total sumber daya yang dipakai (input).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwasanya produktivitas yakni evaluasi efisiensi dalam menciptakan output atau hasil dengan mempertimbangkan penggunaan input.

### **Dimensi dan Indikator Produktivitas**

Dimensi serta indikator produktivitas dikemukakan oleh Maria Magdalena dalam (Yudapratama, 2023).

1. Keterampilan  
Kecakapan yang spesifik yang dimiliki individu terkait dengan kemampuan menyelesaikan tugas dengan cepat serta akurat.
2. Kemampuan  
Kemampuan ataupun karakteristik yang dimiliki individu secara alami ataupun diperoleh melalui pembelajaran yang memungkinkan mereka dalam menjalankan ataupun menuntaskan beberapa jenis pekerjaan serta tugas.
3. Sikap dan perilaku  
Keteraturan pikiran serta emosi individu dalam cara mereka merespons lingkungan sekitarnya.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Maria Magdalena dalam (Sembiring, 2023) yakni meliputi kepuasan dalam pekerjaan, dorongan, sistem penghargaan, evaluasi kinerja, kontrak kerja, pelatihan, serta pendidikan.

Dengan memperhatikan dan mengelola faktor-faktor tersebut secara efektif dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan secara berkelanjutan akan meningkatkan kinerja keseluruhan dan daya saing di pasar

serta dapat meningkatkan produktivitas karyawan

### **METODE PENELITIAN**

#### **Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian kualitatif melibatkan pengumpulan data dari beberapa sumber dengan memakai beragam teknik pengumpulan data (triangulasi). Proses ini terus menerus dijalankan hingga mencapai titik di mana data terasa jenuh, sementara pengamatan yang berkelanjutan menyebabkan variasi data yang tinggi (Sugiyono, 2018:318).

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan langkah yang harus dilakukan oleh perusahaan CV. Segara Artha agar disiplin kerja karyawan yang lebih baik sesuai tujuan dan manfaat penelitian, maka peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dan merupakan penelitian survey.

Jenis pendekatan penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan fokus pada mencari dan mengumpulkan sumber-sumber data secara langsung dari pemilik dan karyawan yang berada di perusahaan CV Segara Artha sebagai informan.

Penelitian ini memanfaatkan purposive sampling, menurut (Sugiyono, 2018:289) purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu,

Berdasarkan uraian yang dijelaskan, mengenai sampel informasi atau informan, adapun kriteria informan yang dimaksud dalam melengkapi hasil penelitian ini antara lain yaitu :

1. Pemilik perusahaan

2. Karyawan yang dapat memberikan informasi mengenai jawaban dari hasil penelitian yang sedang diteliti
3. Karyawan yang bekerja di perusahaan yang sedang diteliti

**Tabel 3.1**  
**Informan Penelitian**

No	Informan	Jumlah
1	Pemilik perusahaan	1 orang
2	Divisi Admin	3 orang
3	Divisi Cutting	2 orang
4	Divisi Jahit	3 orang
5	Divisi Packing	2 orang
	<b>Jumlah</b>	<b>11 orang</b>

Sumber: CV Segara Artha

Pendekatan penelitian lapangan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi atau jawaban persoalan penelitian melalui karyawan CV Segara Artha berdasarkan jumlah karyawan yaitu 10 orang dengan masing-masing divisi yang berbeda, mulai dari bagian admin, cutting, jahit, hingga packing dan 1 orang pemilik perusahaan.

Penelitian lapangan dipilih sebagai metode pendekatan penelitian yang dapat memberikan data secara mendalam dan akurat, dengan melakukan interaksi langsung dan menggali pandangan serta pengalaman pemilik dan karyawan.

**Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan inti dari permasalahan yang menjadi pokok dalam penulisan riset penelitian (Adrie, 2023:381).

Dalam melakukan penelitian, objek penelitian mencakup suatu permasalahan yang menjadi fokus penelitian untuk mencari suatu pemecahan permasalahan atau solusi pada suatu perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa objek penelitian adalah inti dari suatu permasalahan yang diteliti menjadi bahan penulisan riset penelitian, kapan dan dimana penelitian serta mendapatkan informasi tambahan pada suatu penelitian. Adapun objek penelitian yang akan penulis teliti yaitu bagaimana peranan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada CV Segara Artha.

**Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Astried Wina dalam (Basrowi&Suwandi, 2021) pengumpulan data dalam penelitian bertujuan untuk mendapatkan bahan, informasi, fakta dan informasi yang bisa dipercaya. Proses pengumpulan data dapat dilakukan berdasarkan observasi, wawancara, dan dokumentasi yaitu sebagai berikut:

1. Observasi  
Observasi lapangan memberikan peneliti wawasan yang tidak bisa diperoleh melalui metode lain seperti survei atau wawancara karena peneliti dapat melihat langsung perilaku dan interaksi karyawan dalam lingkungan kerja mereka.
2. Wawancara  
Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data yang melibatkan dialog antara dua pihak untuk tujuan tertentu. Penelitian ini melakukan wawancara kepada masing-

masing divisi karyawan CV Segara Artha bertujuan untuk menggali informasi mengenai peranan disiplin kerja karyawan CV Segara Artha.

3. Dokumentasi  
Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dalam penelitian yang melibatkan data lengkap dan akurat selama proses penelitian berlangsung. Tujuannya untuk menghasilkan uraian yang jelas dan terperinci mengenai masalah yang diteliti, berupa dokumen baik dalam tulisan maupun gambar.

#### **Metode Analisa Data**

Analisa data (Sugiyono, 2018:321) langkah-langkah analisis data melibatkan beberapa langkah penting yaitu mengorganisasikan data, pembagian data ke dalam unit-unit, sintesis data, seleksi informasi penting dan pembuatan kesimpulan menurut (Sugiyono, 2018:322) diuraikan sebagai berikut:

1. Data Reduction (Reduksi Data)  
Proses Analisa data yang melibatkan meringkas dan memilih informasi yang telah dikumpulkan, serta memfokuskan perhatian pada pola dan tema yang relevan.
2. Data Display (Penyajian Data)  
Penyajian data bertujuan untuk membuat informasi yang telah dideskripsikan singkat agar lebih mudah dipahami dan dianalisis.
3. Conclusion Drawing / Verification (Penarikan Kesimpulan)  
Kesimpulan yang diuraikan pada tahap awal penelitian dapat menjadi dasar yang kuat jika didukung oleh bukti

yang akurat dan konsisten selama penelitian di lapangan,

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Profil Perusahaan**



**Gambar 4.1 Logo Perusahaan CV Segara Artha**

Sumber: CV Segara Artha

Pada tahun 2001 CV Segara Artha mulai merintis usaha konveksi. Di rumah pribadinya yang terdiri dari 2 lantai, dengan berjualan sprei karena sprei merupakan salah satu kebutuhan utama dalam rumah tangga dan menjadi pelengkap kebutuhan tidur. CV Segara Artha mengembangkan usahanya secara stabil selama 5 tahun, mendirikan perusahaan berbadan hukum dengan nama perusahaan CV Segara Artha. Perusahaan CV Segara Artha bergerak dalam industri pembuatan berbagai jenis bedcover dan sprei mulai dari berbagai ukuran dengan merek dagang Leon Sprei.

Perusahaan ini berlokasi di Jl. Dr Djujuna Dalam 1 no 3 Kecamatan Cicendo Kota Bandung. Sampai saat ini Perusahaan memproduksi dan menjual mulai dari bedcover dan sprei dengan kualitas terbaik. Fokus utama perusahaan ini adalah memproduksi sprei dan bedcover dengan menggunakan teknologi yang sudah canggih.

Visi: Perusahaan CV Segara Artha yaitu memberikan produk terbaik untuk menjawab kebutuhan konsumen.

Misi: Perusahaan mendengarkan keluhan klien, menyediakan materi apa pun yang dibutuhkan klien, produksi dengan teknologi canggih, dan mengirim ke seluruh dunia.

### Struktur Organisasi

Berikut adalah susunan struktur organisasi pada Perusahaan CV Segara Artha:



**Gambar 4.2 Struktur Organisasi CV Segara Artha**

Sumber: CV Segara Artha

Deskripsi Tugas dan Tanggungjawab:

1. **Pemilik Perusahaan**  
Pemilik perusahaan yang memiliki peran sebagai pemimpin utama dalam pengambilan keputusan, pemilik sering kali memegang tanggung jawab besar dalam mengelola operasional sehari-hari,
2. **Admin Online**  
Bertanggung jawab terhadap mengelola serta mengoperasikan penjualan melalui marketplace seperti shopee, Tokopedia, Lazada, tiktok, whatsapp dan merekap pembelian yang diserahkan kepada produksi.
3. **Cutting**

Cutting adalah proses pemotongan kain untuk membuat sprej sesuai dengan ukuran yang dipesan, proses ini melibatkan penggunaan pola atau pengukuran yang tepat

4. **Jahit**  
Menjahit potongan kain sesuai dengan pola yang telah dibuat, yaitu dengan menyatukan bagian-bagian kain, menjahit keliman dan memasang elastis (karet) di sudut-sudut
5. **Packing**  
Pengemasan barang tahap akhir serta dilakukan dengan pengecekan dan pembersihan untuk dikirim kepada konsumen. Memeriksa hasil jahitan untuk memastikan tidak ada cacat dan semua bagian terjahit dengan rapih dan memastikan juga bahwa sprej sesuai dengan standar kualitas yang diinginkan.

### Hasil Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada serangkaian wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan informan pemilik perusahaan serta karyawan dari perusahaan CV Segara Artha. Seperti yang sudah dirumuskan bahwa bagaimana peranan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan CV Segara Artha, maka berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada 10 orang karyawan dan 1 pemilik perusahaan mendapatkan informasi sebagai berikut:

### Disiplin kerja

Berdasarkan wawancara informan karyawan CV Segara Artha mengenai

masalah yang sedang dihadapi perusahaan yaitu menurut bagian divisi packing (siska) menjelaskan *“bahwa masih ditemui karyawan yang kurang disiplin seperti datang terlambat disebabkan tidak adanya fingerprint atau alat perekap kehadiran karyawan”*. Divisi jahit (wawan) mengatakan hal yang sama bahwa *“karyawan masih ada yang datang terlambat padahal sudah jelas ditetapkan bahwa jam masuk pukul 07.45 tetapi masih saja ada yang datang pukul 08.00”*.

Dari permasalahan tersebut ada dampak yang akan terjadi seperti yang dijelaskan oleh divisi packing (siska) bahwa dampak dari keterlambatan tersebut *“mengakibatkan keterlambatan hasil produksi yang akan mengacu pada penurunan produktivitas kerja”*. Divisi packing (Aisyah) menanggapi juga bahwa *“beberapa karyawan tidak sepenuhnya menyadari pentingnya disiplin kerja dalam ketepatan waktu padahal penting dalam mempertahankan efisiensi perusahaan”*.

Selain permasalahan ketepatan waktu divisi admin (riri) menjelaskan juga bahwa *“dalam penggunaan peralatan kantor seperti mesin jahit masih ada yang digunakan untuk kepentingan pribadi”* divisi admin (felix ) menambahkan bahwa *“karyawan izin untuk kepentingan pribadi di saat pekerjaan belum selesai dan ditinggalkan begitu saja”*

Adapun solusi yang diungkapkan informan yaitu pimpinan lebih memperhatikan hal-hal kecil seperti dalam ketepatan waktu merupakan langkah awal yang perlu diatasi yaitu dengan menyediakan alat rekap absen atau finger print agar karyawan lebih disiplin atas waktu.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja dilakukan oleh pemilik perusahaan dengan hasil penilaian atau evaluasi yang dilakukan pemilik perusahaan menjelaskan bahwa *Produktivitas yang baik akan menciptakan hubungan baik di dalam lingkungan kerja serta menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan apabila ada kesalahan atau kekurangan pemilik akan membahas secara langsung, agar kesalahan tidak terulang kembali dan mendapat solusi terbaik untuk semua aspek, mekanisme pekerjaan diatur secara terintegrasi sehingga semua divisi terkoneksi dengan baik semua saling berhubungan dan saling membutuhkan.*

Dari permasalahan tersebut bahwa CV Segara Artha masih belum maksimal dalam menerapkan peraturan yang telah dibuat, masih ada beberapa yang tidak dipatuhi jika hal ini dibiarkan akan terjadi penurunan terhadap produktivitas, hasil kerja karyawan akan tertunda oleh ketidaksiplinan tersebut dan akan mengakibatkan kerugian terhadap perusahaan.

### **Pembahasan Penelitian**

#### **Peranan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan wawancara kepada pemilik perusahaan yaitu *peranan individu karyawan pada perusahaan CV Segara Artha adalah melaksanakan disiplin kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, yang terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh baik dari Lembaga Pendidikan formal maupun non formal. Karyawan diharapkan untuk*

*mengetahui, memahami, melaksanakan, dan mematuhi segala aturan dan norma-norma dalam lingkungan kerja.*

CV Segara Artha dalam upaya melakukan penegakan disiplin kerja membutuhkan peraturan dan tata cara yang jelas. Hal ini menciptakan suasana yang mendukung tercapainya tata tertib yang baik bagi organisasi. Diharapkan dengan terlaksananya peraturan yang ada dapat meningkatkan kualitas serta semangat yang pada akhirnya menandakan bahwa disiplin karyawan berjalan dengan baik.

### **Sistem Penilaian Kerja Pimpinan Terhadap Karyawan**

*Sistem penilaian kerja yang dilakukan oleh CV Segara Artha yaitu dilakukan oleh pemilik perusahaan secara langsung, dengan cara mengawasi dan berinteraksi secara langsung. Untuk peningkatan produktivitas karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan solid. Tujuan utamanya adalah memberikan umpan balik kepada karyawan untuk membantu meningkatkan kinerja dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki atau dikembangkan.*

Dengan menggunakan sistem penilaian kerja yang baik, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individu, dan memperkuat budaya kerja yang produktif.

### **Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Perusahaan CV Segara Artha**

Berdasarkan hasil penelitian serta wawancara karyawan ada beberapa alasan

mengapa disiplin kerja masih kurang dipahami yaitu:

1. **Kurangnya Kesadaran.**  
Beberapa karyawan tidak sepenuhnya menyadari pentingnya disiplin kerja dalam mencapai tujuan perusahaan dan mempertahankan efisiensi.
2. **Kurangnya Pengawasan.**  
Kurangnya pengawasan atau penegakan aturan oleh manajemen membuat karyawan merasa bahwa dapat melanggar aturan tanpa konsekuensi
3. **Kurangnya Pemahaman.**  
Karyawan tidak memahami aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan atau tidak sepenuhnya mengerti konsekuensi dari pelanggaran tersebut.
4. **Tidak Ada Laporan Absen Masuk Maupun Pulang**  
Tidak adanya sistem finger print atau absensi yang terpadu sehingga karyawan yang datang telat tidak terkap secara langsung.
5. **Penggunaan Waktu Kerja untuk Kepentingan Pribadi**  
Karyawan menggunakan waktu kerja untuk kegiatan pribadi yang tidak terikat dengan pekerjaan, seperti bermain game, bermain media sosial.
6. **Penggunaan fasilitas yang kurang tepat**  
Karyawan menggunakan fasilitas perusahaan seperti mesin jahit untuk kepentingan pribadi diluar pekerjaan
7. **Meninggalkan Pekerjaan Untuk Kepentingan Pribadi**  
Karyawan meninggalkan pekerjaan saat pekerjaan belum selesai seperti menghadiri acara pribadi dan

mengabaikan pekerjaan yang belum selesai.

**Upaya-Upaya Apa Saja Yang Dilakukan Pimpinan Dalam Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Perusahaan CV Segara Artha**

*Tindakan tegas dari pihak pimpinan perusahaan CV Segara Artha dalam menghadapi karyawan yang kurang disiplin yaitu seperti teguran, nasehat, dan masukan yang bersifat pendisiplinan secara preventif, apabila masih dilakukan maka akan diberi sanksi SP 1 dan seterusnya dengan resiko pengunduran diri.*

Berdasarkan upaya pimpinan dalam pendisiplinan yang sudah dijelaskan, perusahaan juga perlu melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan disiplin kerja yang baik berdasarkan wawancara pihak karyawan yaitu dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Adanya Laporan Absen  
Menggunakan fingerprint sebagai media absensi, dengan adanya rekap absensi karyawan perusahaan dapat mengetahui mana karyawan yang disiplin dan mana yang kurang disiplin. Dengan metode otomatisasi dalam pelacakan jam kerja dapat memantau kehadiran karyawan dengan akurat.
2. Pemahaman Tanggung Jawab Terhadap Tugas  
Karyawan yang disiplin akan bertanggungjawab terhadap tugas-tugas dan berusaha untuk mencapai standar kinerja yang tinggi serta dapat mengambil inisiatif dan bertanggungjawab atas hasil kerja
3. Pelatihan dan Pengembangan

Menyediakan pelatihan regular tentang pentingnya disiplin kerja, manajemen waktu, dan tanggungjawab individu dapat membantu karyawan memahami dampak positif dari disiplin kerja yang baik.

4. Sistem Penghargaan dan Sanksi  
Menerapkan sistem penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat menjadi insentif yang kuat. Di sisi lain, penerapan sanksi yang konsisten untuk pelanggaran aturan juga dapat membantu meningkatkan disiplin.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan rumusan masalah “Bagaimana Peranan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan CV Segara Artha” maka dapat disimpulkan berdasarkan indikator permasalahan yaitu:

1. Ketepatan waktu  
Masih ditemui karyawan yang datang terlambat solusi awal yang dapat diambil yaitu adanya fingerprint yang dapat merekap waktu datang dan pulang karyawan.
2. Penggunaan peralatan kantor  
Peralatan kantor seperti mesin jahit yang masih digunakan untuk kepentingan pribadi. Pimpinan perlu meningkatkan tentang kebijakan perusahaan terkait penggunaan sumber daya perusahaan, hal tersebut menghindari terjadinya kerusakan peralatan kantor.
3. Tanggungjawab yang tinggi

Keperluan mendesak seperti izin disaat pekerjaan belum selesai hal ini tidak menunjukkan tanggungjawab terhadap pekerjaan, yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, memastikan pekerjaan diselesaikan terlebih dahulu.

Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kepuasan kerja,

Penghargaan bagi setiap karyawan juga penting karena bisa menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi.

### Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan menurut saran teoritis dan praktis yaitu:

1. Bagi lingkungan akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan penelitian lebih lanjut di lingkungan akademis yang dapat menambah wawasan mengenai tingkat kedisiplinan kerja.
2. Penulis berharap berdasarkan temuan penelitian disiplin kerja harus dikembangkan untuk penjelasan yang lebih lengkap tentang bagaimana disiplin kerja dapat ditingkatkan untuk mendorong produktivitas.
3. Perusahaan berharap dapat mengembangkan kebijakan yang mendukung disiplin kerja seperti menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan produktivitas kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adrie. (2023). Peran Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Intraco Penta TBK. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 7 No. 1*, 381-398.
- Basrowi&Suwandi. (2021). Peranan Metode Outbound Dalam Pelatihan Agri Training Camp Untuk Meningkatkan Pemahaman Peserta. *Repository.upi.edu*, 93.
- Magdalena, M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua kabupaten Nias Utara. *Jurnal ekonomi & ekonomi syariah Vol. 3 No 1, Januari 2020*, 98-110.
- Newstrom. (2020). Peran Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.
- Pranitasari, D. &. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntans dan Manajemen*, 22-38.
- Sembiring, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Repository.uma Vol. 3 No 1, Januari 2020*, 103.
- Silitonga. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina Vol. 2 No 7, Juli 2023*, 1585.
- Simanjuntak. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swakarya Insan Mandiri. *Kumpulan karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1.

- Soedjono, I. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Logistik CV Sinar Laut Palembang. *jurnal Ekobis*, 36.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode penelitian kualitatif kuantitatif*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Yudapratama. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol.3 No 1, Januari 2020*, 104.