

**Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja
Karyawan Cipta Grafika Karawang**

¹Anggi Noviandra Rahmadanty, ²Suroso, ³Flora Patricia Anggela

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹mn20.anggirahmdanty@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²Suroso@ubpkarawang.ac.id,
³floraanggela@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the implementation of work discipline in increasing employee work productivity at Cipta Graphic Graha Karawang. The research approach used is qualitative with a descriptive method, which aims to explain the characteristics of the variables that are the focus in analyzing work discipline and employee work productivity at the Cipta Graphic printing press in Karawang. Data collection methods include interviews, observation and documentation studies, with data validity strengthened through triangulation of data sources. The results of the analysis show that work discipline at Cipta Graphic Graha Karawang tends to be good, although there are still several cases of employees arriving late. The main causes include late arrival to work and non-compliance with SOP (Standard Operating Procedures). Efforts to overcome this problem are carried out through the application of sanctions in accordance with regulations and collective agreements, as well as evaluation through recording Error Logs and weekly evaluation meetings to correct work errors that are not in accordance with the SOP (Standard Operating Procedures).

Keywords: Human Resources Management, Work Discipline, Work Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis implementasi disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Cipta Grafika Graha Karawang. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk menjelaskan karakteristik variabel-variabel yang menjadi fokus dalam menganalisis disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan di percetakan Cipta Grafika Karawang. Metode pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, dengan validitas data diperkuat melalui triangulasi sumber data. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja di Cipta Grafika Graha Karawang cenderung baik, meskipun masih terdapat beberapa kasus karyawan yang datang terlambat. Penyebab utama meliputi keterlambatan masuk kerja dan ketidaksesuaian kerja dengan SOP (Standar Operasional Prosedur). Upaya untuk mengatasi masalah tersebut dilakukan melalui penerapan sanksi sesuai peraturan dan kesepakatan bersama, serta evaluasi melalui pencatatan Log Error dan pertemuan evaluasi mingguan untuk memperbaiki kesalahan kerja yang tidak sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur).

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

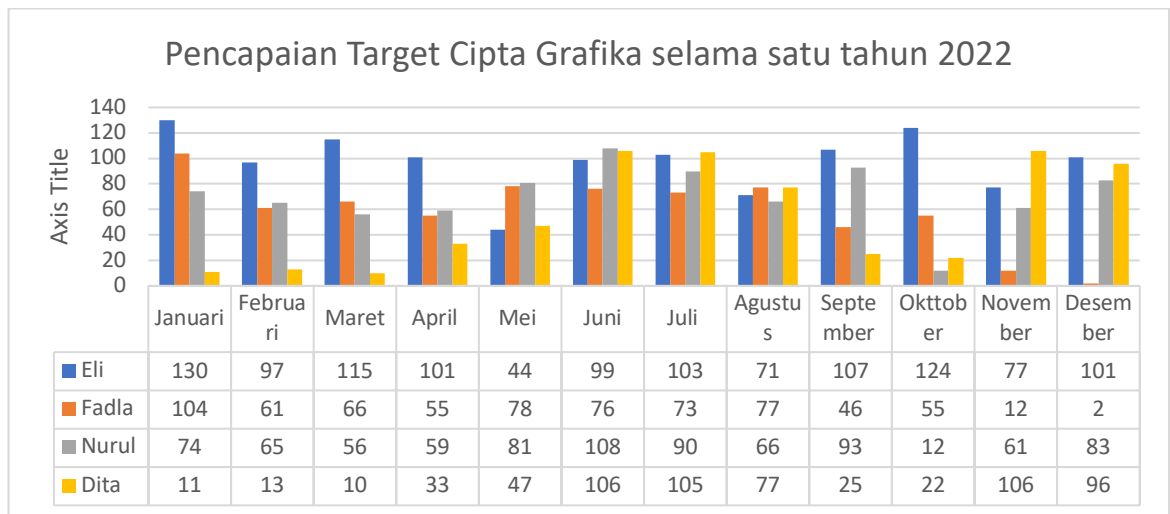
PENDAHULUAN

Dalam era persaingan yang semakin kompetitif saat ini, peningkatan baik dalam kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting. Sumber daya manusia menjadi aset utama bagi perusahaan karena mereka bertanggung jawab atas pengelolaan semua proses produksi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syifa, Suroso 2023), tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mencapai perkembangan yang optimal bagi karyawan, membangun hubungan kerja yang harmonis, dan mengintegrasikan sumber daya manusia secara efektif untuk meningkatkan kinerja.

Melalui sektor industri yang sedang berkembang pesat, Indonesia mengoptimalkan potensi penduduknya sendiri. Sektor percetakan khususnya layanan cetak gambar atau tulisan secara massal, telah mengalami pertumbuhan yang signifikan. Sebagai badan usaha yang termasuk ke dalam bentuk perusahaan Persekutuan Komanditer (CV) yang tercatat dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 17 Tahun 2018 tentang pendaftaran persekutuan komanditer, persekutuan firma, dan persekutuan perdata Bab 1 pasal 1 bahwa "Persekutuan Komanditer (Commanditaire Vennotschaap) CV persekutuan yang didirikan oleh satu atau lebih sekutu komanditer dengan satu atau lebih sekutu komplementer, untuk menjalankan usaha secara terus menerus". Sejak berdirinya pada tahun 1994, Cipta Grafika Karawang telah menjadi perusahaan yang berpengalaman di bidang percetakan melayani berbagai pelaku usaha dari skala mikro (UMKM) hingga skala besar (industri), serta memenuhi kebutuhan konsumen umum.

Keterampilan kerja yang tangguh dan kemampuan untuk bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sangat penting bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya untuk meningkatkan efisiensi karyawan. Menurut (Imas Suryan 2019), produktivitas merujuk pada kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan barang dan layanan sesuai dengan tujuan perusahaan. Produktivitas seperti yang dijelaskan oleh (Aini dan Sudiarti 2022), adalah hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan, dengan memperhitungkan penggunaan sumber daya yang tersedia. Produktivitas mencerminkan sejauh mana karyawan dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan hasil yang memuaskan.

Dalam peraturan perusahaan salah satu tujuan manajemen adalah meningkatkan produktivitas karyawannya. Menurut (Sufia et al. 2023) mengungkapkan bahwa dalam meningkatkan produktivitas kerja itu melibatkan pemanfaatan sumber daya manusia yang profesional dan disiplin. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan staf yang tidak hanya memiliki pengetahuan luas tetapi juga memiliki disiplin tinggi dalam mengelola sumber daya manusia. Tingkat produktivitas yang tinggi menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan perusahaan lainnya.



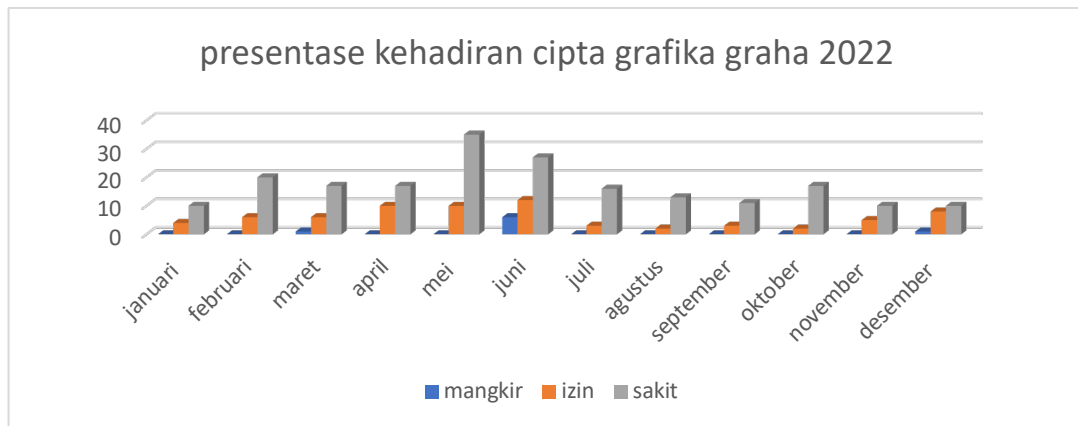
Gambar 1. Grafik Pencapaian Target Cipta Grafika selama satu tahun 2022
 Sumber: Diolah Penulis (2023)

Dari data yang diamati, terdapat variasi dalam pencapaian target penjualan dari bulan ke bulan. Bulan dengan pencapaian tertinggi adalah Juni, mencapai persentase 95%, sementara bulan dengan pencapaian terendah adalah November, hanya mencapai persentase 60% dari target penjualan. Secara keseluruhan, pencapaian target Cipta Grafika selama tahun 2022 menunjukkan fluktuasi, menandakan perlunya evaluasi dan penyesuaian strategi untuk meningkatkan konsistensi kinerja karyawan. Seperti diungkapkan Sudarsono dalam Nazarudin Malik (2018) menemukan banyak sekali faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Kualitas pekerja, ketersediaan sumber daya (baik kualitas maupun kuantitas), teknologi produksi, tahapan produksi, motivasi, kedisiplinan, dan budaya kerja.

Mendorong praktik disiplin diri di lingkungan organisasi bertujuan agar karyawan dapat membentuk dirinya sesuai dengan nilai-nilai dan budaya perusahaan guna mencapai tujuan Bersama (Ningrum 2022). Disiplin dianggap sebagai elemen kunci dalam pencapaian tujuan, di mana tanpa disiplin yang kuat untuk mencapai hasil yang optimal akan sulit (Syifa, Suroso et al. 2023). Disiplin di sini mencakup lebih dari sekadar ketaatan terhadap nilai-nilai dan aturan yang berlaku, melainkan juga meliputi komitmen terhadap tugas yang diberikan serta konsistensi dalam kehadiran sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan secara bersama-sama.

Evaluasi kedisiplinan kerja bermanfaat untuk menilai sejauh mana individu atau karyawan mematuhi aturan-aturan disiplin. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Pranitasari dan Khotimah 2021) Faktor-faktor yang dievaluasi meliputi aspek keteraturan, seperti kepatuhan terhadap jadwal kerja dan peraturan perusahaan tentang tata cara berpakaian dan etika kerja. Selain itu, kedisiplinan juga tercermin dalam cara individu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta dalam interaksi

dengan rekan kerja. Indikator ini juga mencakup ketaatan terhadap peraturan lain yang mengatur perilaku di lingkungan kerja.



Gambar 2. Absensi Karyawan Cipta Grafika Divisi Graha Karawang Tahun 2022

Sumber: Diolah Penulis (2023)

Dari tabel di atas, dapat diamati bahwa tingkat absensi tanpa keterangan pada karyawan Cipta Grafika Divisi Graha Karawang selama satu tahun terakhir (2022) mengalami penurunan. Bulan Juni mencatatkan absensi tertinggi, yakni sebanyak enam kali. Sementara itu, absensi karyawan yang disebabkan oleh sakit selama setahun terakhir fluktuatif dan cenderung menurun. Bulan Mei menunjukkan peningkatan absensi karyawan yang tidak hadir karena sakit, yakni sebanyak 35 kali. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara umum, persentase absensi di Cipta Grafika Divisi Graha selama setahun terakhir sudah baik, namun masih terdapat fluktuasi absensi pada setiap bulannya. Kehadiran yang tidak konsisten dapat berdampak pada produktivitas karyawan.

Penelitian ini memiliki dukungan dari studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Kurniawan, Lamsah, and Zamilah 2019) Temuan penelitian tersebut menunjukkan adanya indikasi pelanggaran terhadap disiplin kerja di PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin. Oleh karena itu, menjadi jelas bahwa perusahaan tersebut memerlukan langkah-langkah untuk meningkatkan disiplin kerja demi meningkatkan produktivitas karyawan. Salah satu strategi yang dapat diimplementasikan adalah melakukan perbaikan secara terus menerus di semua tingkatan organisasi, mulai dari pimpinan hingga karyawan.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh (Maulina 2021) memiliki dua tujuan utama pertama, untuk mengevaluasi tingkat produktivitas yang telah tercapai, dan kedua untuk menilai efektivitas penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di PT. Insan Bonafide Banjarmasin belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah untuk meningkatkan penerapan disiplin kerja secara lebih positif dan konsisten. Meskipun saat ini produktivitas karyawan di PT. Insan Bonafide Banjarmasin dianggap memuaskan karena hasil produk dan omset penjualan yang

stabil namun masih diperlukan evaluasi lebih lanjut untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Peneliti memilih untuk memfokuskan penelitian pada Percetakan Cipta Grafika karena reputasinya yang telah terbukti diakui oleh berbagai jenis perusahaan, baik dalam skala kecil maupun besar. Peneliti menemukan bahwa tantangan utama yang dihadapi adalah kurangnya disiplin di kalangan karyawan, yang mempengaruhi rendahnya produktivitas produksi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Temuan ini muncul dari observasi awal serta wawancara dengan pimpinan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengulas implementasi disiplin dan faktor-faktor yang menyebabkan pelanggaran terhadap disiplin kerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian dari latar belakang, mendorong peneliti untuk mengkaji atau melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Analisis **“Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Percetakan Cipta Grafika Karawang”**.

TINJAUAN LITERATUR

Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan atau sikap seseorang yang bersedia untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerjanya inilah yang dirumuskan Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno (2017:86). Penurunan disiplin pada karyawan akan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuannya, sementara dengan disiplin yang tinggi akan mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Siswanto dalam Subyantoro (2020:227) juga menyatakan bahwa disiplin itu melibatkan sikap Menaati, menghargai, dan menyadari norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan bersedia menerima konsekuensi apabila melanggar tugas dan kewenangan yang telah diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja membantu menumbuhkan pekerja yang konsisten dalam sikap dan perilakunya setiap saat, yang memahami peraturan dan norma sosial yang berlaku di tempat kerja, dan yang membagi tugas sesuai dengan sumber daya yang dimilikinya. Sebagaimana dikemukakan oleh Staves dalam (Hasibuan 2016), berikut beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur disiplin kerja:

1. Kehadiran, Karyawan diwajibkan untuk hadir tepat waktu, memberitahukan jika perlu meninggalkan tugas dengan alasan yang dapat diterima, dan menjaga konsistensi dalam ketepatan waktu.
2. Penggunaan jam kerja, Karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai jam kerja yang ditetapkan, serta menghindari pekerjaan tambahan yang tidak relevan.
3. Tanggung jawab, Karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dengan rasa tanggung jawab akan menciptakan disiplin kerja.

Produktivitas Kerja

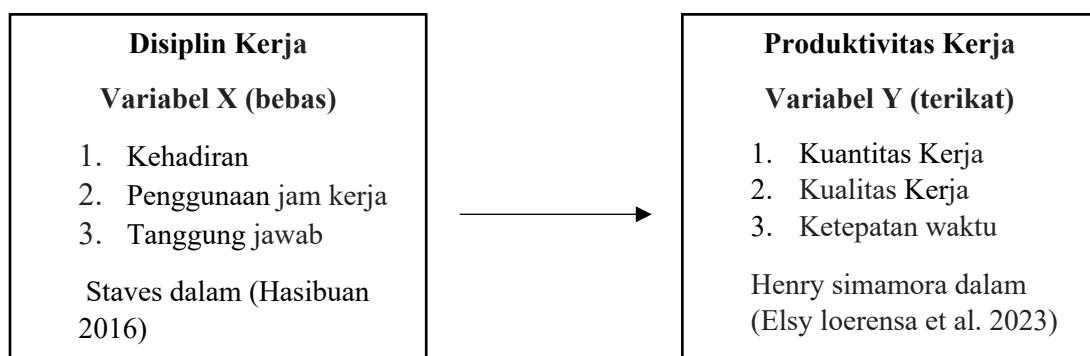
Menurut Husien Umar dan Widodo dalam penelitian yang dikutip oleh (Aljabar 2020), dikemukakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil *output* yang tercapai dengan sumber daya yang digunakan sebagai *input*. *output* dalam konteks ini merujuk pada barang atau jasa yang dihasilkan, sementara *input* melibatkan berbagai faktor seperti tenaga kerja, modal, bahan baku, dan energi. Sementara itu, Lawron yang dirujuk oleh Khusniati Rofiah (2021:13) memberikan penjelasan tambahan bahwa produktivitas juga mencerminkan hubungan antara barang atau jasa yang dihasilkan dan dijual dengan sumber daya yang digunakan selama proses produksi, yang secara berturut-turut disebut keluaran (*output*) dan masukan (*input*).

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seorang karyawan dalam memanfaatkan sumber daya manusia untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Adapun indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja menurut pandangan Henry Simamora dalam (Elsy loerensa, Muhammad Kasran, and Suparni Sampetan 2023) yang menegaskan bahwa indikator produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja, yang mengacu pada jumlah tugas yang berhasil diselesaikan oleh seorang karyawan dalam rentang waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja, yang mengukur standar hasil pekerjaan secara teknis dan hubungannya dengan keunggulan produk, dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu, yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang telah ditetapkan.

Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran ini semua teori yang diterapkan dalam penelitian di atas akan diterapkan pada objek dan subjek penelitian untuk mengetahui sejauh mana penerapan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di Cipta Grafika Karawang.



Gambar 3. paradigma penelitian
(sumber : kajian penulis 2023)

Menurut kerangka berpikir di atas menjelaskan bahwa variabel X dari penelitian ini adalah disiplin kerja. Pengaruh dari tingkat disiplin kerja merupakan komponen penting dalam menilai keberhasilan sebuah penerapan disiplin kerja. Berdasarkan asumsi dasar teori ini peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh penerapan disiplin kerja pada karyawan cipta grafika dalam meningkatkan produktivitas sebagai variabel Y.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. seperti yang dijelaskan oleh (Sugiyono 2021) penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti keadaan objek yang alamiah yang dimana peneliti bertindak sebagai instrumen kunci dan hasil penelitiannya akan lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi. Penelitian kualitatif deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan keadaan yang diamati di lapangan dengan lebih khusus, transparan dan terperinci. Penelitian ini melibatkan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi sebagai metode pengumpulan data serta menggunakan Teknik validitas triangulasi sumber data. Alat yang digunakan adalah panduan wawancara, berupa pertanyaan yang dibuat untuk memudahkan proses wawancara dan sebagai pedoman dalam pengumpulan data.

Penerapan triangulasi untuk memvalidasi data, suatu teknik memeriksa keabsahan data dengan menggunakan sumber atau teknik yang tidak berhubungan langsung dengan data yang diamati. Reduksi data, penyajian data, dan verifikasi merupakan tiga proses yang termasuk dalam prosedur analisis data sesuai yang diajukan oleh (Sugiyono 2021). Dengan menghimpun data dari berbagai sumber informan, peneliti memastikan variasi sudut pandang yang luas untuk memperkuat kesimpulan penelitian dan memastikan fondasi data yang kokoh dari berbagai perspektif, sehingga memungkinkan pemahaman yang lebih menyeluruh dan valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Disiplin Kerja Pada Cipta Grafika Karawang

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kepatuhan karyawan mempunyai peran sangat penting sebagai bagian utama dari fungsi operasional. Tingkat kedisiplinan yang tinggi berhubungan positif dengan pencapaian kinerja yang optimal, sedangkan kurangnya kedisiplinan dapat menghambat pencapaian hasil yang memuaskan. Kedisiplinan yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab individu, memberikan dampak positif pada motivasi kerja, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki signifikansi yang besar baik untuk kinerja individu maupun tujuan organisasi secara keseluruhan. Kedisiplinan berperan dalam memastikan bahwa karyawan mematuhi standar dan peraturan yang ada, mencegah pelanggaran, serta meningkatkan produktivitas kerja.

Penjelasan ini didukung oleh penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Ramadhani, Suroso, and Jamaludin 2022) mengungkapkan bahwa mendorong kedisiplinan karyawan menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan, dengan mematuhi kedisiplinan karyawan akan terbiasa dengan hal tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, Cipta Grafika Karawang adalah perusahaan yang memiliki jam kerja yang jelas dan proses yang terdokumentasi dengan baik dalam SOP (*Standard Operational Procedure*), yang memberikan dasar disiplin yang kuat. Hal ini terlihat jelas dari kenyataan bahwa perusahaan telah meluangkan waktu untuk mencatat prosedur-prosedur ini. Partisipasi karyawan dalam penyempurnaan SOP (*Standard Operational Procedure*) menunjukkan adanya kolaborasi antara manajemen dan karyawan untuk memastikan kejelasan aturan dan meningkatkan efektivitas kerja. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik di Cipta Grafika Karawang menjadi faktor pendukung bagi pencapaian tujuan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Agit Riyadi, Enjang Suherman 2024) yang menunjukkan bahwa ketika tugas-tugas pekerjaan diselesaikan sesuai jadwal, disiplin kerja akan meningkat. Dengan demikian, tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan memuaskan.

Berdasarkan pendapat yang sudah dipaparkan oleh kedua narasumber di atas, bahwa disiplin kerja yang ada pada kantor Cipta Grafika Karawang sudah baik yang dimana jam kerja dan jam pulang kerja yang ditetapkan di perusahaan sudah cukup jelas, dan para karyawan pun menyetujui mengenai hal tersebut, walaupun masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat. Dan untuk tata tertib maupun peraturan jalannya proses produksi sudah tertulis jelas pada SOP (*Standar Operasional Prosedur*) yang dibuat oleh pihak manajemen dan disetujui secara Bersama oleh para karyawan. SOP (*Standar Operasional Prosedur*) ini menjadi pedoman untuk karyawan dalam bekerja agar produktivitas kerjanya meningkat dan menghasilkan pekerjaan yang baik sehingga perusahaan bisa mencapai tujuannya.

b. Penyebab Terjadinya Indisipliner Kerja Karyawan Pada Kantor Cipta Grafika Graha Karawang.

Setiap perusahaan mempunyai harapan agar para karyawan mentaati segala peraturan dan ketentuan yang telah dibuat. Bagi seorang individu, pengaruh menguntungkan dari disiplin diri terhadap pekerjaannya sebanding dengan sejauh mana mereka berdedikasi dalam mempraktikkannya. Seseorang yang memiliki tingkat disiplin diri yang tinggi mampu mengatur waktunya dengan lebih efisien, mematuhi kebijakan perusahaan, dan hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan kinerjanya.

Permasalahan yang timbul akibat ketidaktaatan karyawan terhadap peraturan kerja menjadi fokus utama Cipta Grafika Graha Karawang permasalahan ini mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja dan produksi organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, penelitian

menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang melanggar disiplin kerja dan penyebab dari perilaku ini bisa diidentifikasi. Beberapa karyawan mungkin kurang memahami dengan baik peraturan-peraturan perusahaan, sehingga mereka melanggar aturan tanpa disadari. Adapun tindakan-tindakan indisipliner kerja di Kantor Cipta Grafika Graha Karawang disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti berikut ini:

1. Keterlambatan jam masuk kerja

Fokus utama di Kantor Cipta Grafika Graha Karawang adalah menangani masalah keterlambatan jam masuk kerja, karena bagi perusahaan, kedisiplinan karyawan bukan hanya tentang menjaga ketertiban dan ketaatan terhadap peraturan, tetapi juga memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, penggunaan sistem absensi menjadi hal yang penting untuk memastikan disiplin karyawan, sehingga setiap karyawan tidak dapat melakukan pemalsuan kehadiran untuk mencatat jam masuk atau jam pulang sesuai keinginannya.

Permasalahan keterlambatan jam masuk kerja di Kantor Cipta Grafika Graha Karawang menjadi fokus utama dalam menjaga disiplin karyawan, karena bagi perusahaan kedisiplinan kerja tidak hanya menjadi ketertiban dan ketaatan terhadap peraturan tetapi juga berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Penggunaan absensi menjadi hal yang penting dalam menjaga disiplin, memastikan setiap karyawan tidak dapat memalsukan kehadiran atau mengatur jam kerja sesuai keinginannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada informan yaitu masih terdapat karyawan yang tidak tepat waktu dalam datang ke kantor. Peneliti juga menemukan bahwa sistem absensi yang digunakan oleh Cipta Grafika Karawang hanya melalui grup obrolan di Telegram. Keterlambatan karyawan sering kali disertai dengan berbagai alasan yang bervariasi, seperti yang terungkap dalam wawancara dengan beberapa karyawan. Beberapa kendala yang ditemukan antara lain adalah jarak tempuh rumah yang jauh, kondisi jalan yang tidak terduga, dan prioritas mendesak lainnya.

Meskipun alasan keterlambatan yang tidak terduga, karyawan perlu mengembangkan strategi manajemen waktu, seperti menyesuaikan waktu berangkat dengan kondisi lalu lintas untuk mengantisipasi situasi yang tak terduga. Keterlambatan ini dapat mengakibatkan penundaan tugas dan pekerjaan, mempengaruhi produktivitas, dan menyebabkan ketidaksesuaian dengan batas waktu yang ditetapkan. Untuk mengurangi masalah kehadiran yang tidak tepat waktu, Kantor Cipta Grafika harus mulai menggunakan teknologi seperti sidik jari atau pemindaian wajah dan memperkuat peraturan terkait disiplin waktu. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Devi Afsanah, Aji Tuhagana 2022) yang menyatakan bahwa penerapan sistem semacam itu dapat meningkatkan efisiensi waktu, mengurangi kecurangan, mengatasi masalah yang timbul dari penggunaan sistem absensi manual, dan mempromosikan disiplin kerja yang baik.

2. Masih terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP yang ada Kantor Cipta Grafika Graha Karawang telah menerapkan SOP (*Standard Operational Procedure*) sebagai pedoman dalam proses produksinya, namun terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan masih melanggar aturan tersebut. Hasil dari wawancara dengan narasumber mengungkapkan bahwa pembuatan SOP (*Standard Operational Procedure*) melibatkan kerja sama antara manajemen dan karyawan untuk memperbaikinya berdasarkan pengalaman di lapangan. Namun dalam praktiknya beberapa karyawan terlihat melanggar SOP (*Standard Operational Procedure*) yang telah ditetapkan. Pelanggaran tersebut terkadang disebabkan oleh kurangnya pemahaman karyawan terkait aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan. Terutama bagi karyawan baru mungkin belum sepenuhnya memahami prosedur yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, terdapat kasus di mana seorang karyawan, yang sebelumnya bekerja sebagai *customer service* dan kemudian pindah ke bagian administrasi, melakukan pelanggaran seperti kesalahan dalam pemotongan bahan dan kesalahan dalam prosedur pengeluaran keuangan.

Untuk menanggapi permasalahan ini, perusahaan membutuhkan peningkatan dalam pemahaman karyawan mengenai SOP (*Standard Operational Procedure*) melalui pelatihan dan penyampaian informasi yang lebih detail. Langkah ini diharapkan dapat membantu karyawan, terutama yang baru, untuk memahami dengan lebih baik peraturan yang harus diikuti dalam menjalankan tugas mereka. Dengan cara ini, perusahaan dapat mengurangi pelanggaran terhadap SOP, meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur, dan menjaga integritas proses produksi.

c. Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Penerapan Disiplin Kerja Pada Kantor Cipta Grafika Graha Karawang.

Produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan dipengaruhi oleh sejauh mana mereka disiplin. Jika karyawan mulai mengabaikan aturan disiplin yang telah ditetapkan, maka dapat dipastikan bahwa produktivitas kerja akan terpengaruh dan memerlukan tingkat kedisiplinan yang tinggi dari pegawai. Oleh karena itu, upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan bisa bermula dari penerapan disiplin kerja yang baik. serupa dengan yang dikatakan oleh (Rismayadi & suroso 2020) suatu perusahaan yang menjunjung tinggi disiplin cenderung lebih berhasil mencapai tujuannya karena karyawan dapat menjalankan dengan baik sistem atau aturan yang berlaku. Jika ingin produktivitasnya meningkat perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal penting dari pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri agar perusahaan bisa mencapai tujuannya.

Berbagai langkah telah diambil untuk mengatasi faktor-faktor yang memengaruhi penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Kantor Cipta Grafika Graha Karawang, termasuk:

1. Ketegasan dalam pemberian sanksi sesuai aturan

Ketegasan dalam menerapkan disiplin kerja menjadi upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Pemimpin perlu memiliki keberanian untuk memberlakukan sanksi hukuman sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Sanksi pelanggaran kerja berperan sebagai alat untuk menegakkan disiplin dan memberikan peringatan kepada karyawan yang melanggar aturan. Sanksi pelanggaran kerja adalah tindakan yang diberlakukan oleh pimpinan suatu organisasi terhadap karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah ditetapkan. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kesadaran dan penghargaan terhadap peraturan yang berlaku di antara para pegawai. Sanksi yang diberlakukan biasanya terbagi menjadi tiga tingkatan, yaitu pelanggaran ringan, sedang, dan berat.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan informan bahwa Kantor Cipta Grafika Graha Karawang telah menerapkan sanksi hukuman yang sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan karyawan, seperti potongan gaji sebanyak 10% untuk keterlambatan datang ke kantor sebanyak 4 kali dalam satu bulan. Untuk pelanggaran yang berulang akan diberikan Surat Peringatan (SP) dengan tingkatan 1, 2, dan 3 diberlakukan sebagai tindakan lebih lanjut. Meskipun masih ada beberapa karyawan yang belum merasa jera, perusahaan berencana untuk meningkatkan penerapan sanksi hukuman. Pernyataan tersebut dapat diperkuat oleh temuan sebelumnya oleh (Achmad Listiyanto, T., Wahyu Artiningsih, D., & Wicaksono 2021) menegaskan bahwa keberhasilan disiplin waktu kerja masih belum optimal itu disebabkan oleh ketidakpatuhan sebagian karyawan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan, serta hukuman yang sering kali hanya berupa teguran lisan atas pelanggaran disiplin. Selain itu perusahaan juga menekankan pendekatan terhadap pemahaman situasi karyawan ketika menangani keterlambatan, dengan memberikan solusi yang efektif sesuai dengan kondisi individu. Pendekatan ini mencerminkan upaya perusahaan untuk menggabungkan sanksi dengan solusi yang lebih tepat pada pemahaman situasi karyawan.

2. Evaluasi pencatatan log *error*

Dalam industri percetakan, seperti yang dijalankan oleh Cipta Grafika Graha Karawang, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama untuk mencapai target optimal. Keberhasilan perusahaan dalam memberikan produk berkualitas tinggi kepada konsumen sangat tergantung pada kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam pengerjaan. Oleh karena itu, perusahaan ini melibatkan proses evaluasi, terutama melalui evaluasi pencatatan log *error* untuk mengidentifikasi dan menangani ketidaksesuaian karyawan dengan SOP (*Standar Operasional Prosedur*) yang telah ditetapkan.

Evaluasi log *error* di Cipta Grafika Graha Karawang menjadi alat penting dalam menilai efisiensi operasional dan memberikan panduan

untuk pengambilan keputusan. Dalam pertemuan mingguan yang disebut sebagai "*meeting log error*," perusahaan membahas laporan kualitas produk termasuk kesalahan yang dilaporkan oleh konsumen. Pertemuan ini tidak hanya berfungsi sebagai platform untuk mengidentifikasi kesalahan, tetapi juga sebagai wadah untuk membahas solusi dan mencegah terulangnya kesalahan di masa depan. Dalam wawancara dengan narasumber, terungkap bahwa pertemuan *log error* juga memiliki dimensi pembinaan dan pengingat terhadap pentingnya kualitas kerja. Dengan pendekatan ini, Cipta Grafika Graha Karawang tidak hanya memandang kesalahan sebagai hambatan, tetapi juga sebagai peluang untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan menjaga disiplin. Evaluasi *log error* mencerminkan komitmen perusahaan untuk mencapai produktivitas yang diinginkan melalui pengembangan karyawan dan peningkatan operasional secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Cipta Grafika Graha Karawang maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan kerja pada kantor Cipta Grafika Graha Karawang sudah dapat dikatakan baik, walaupun terkadang masih ada beberapa karyawan yang melakukan tindakan tidak disiplin.
2. Penyebab terjadinya Indisipliner kerja dapat disebabkan oleh keterlambatan jam masuk yang terkadang tak terduga dan kekurangan pemahaman terhadap SOP (*Standar Operasional Prosedur*) perusahaan, terutama terkait aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan di Kantor Cipta Grafika Graha Karawang dilakukan melalui ketegasan dalam memberlakukan sanksi sesuai aturan perusahaan, melibatkan evaluasi *Log Error* dalam pertemuan mingguan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan memahami seberapa besar produktivitas mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Listiyanto, T., Wahyu Artiningsih, D., & Wicaksono, T. (n. d.). ... 2021. "Analisis Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Toko Rifky Elektronik Martapura." *Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan (MAB)* 1–6.
- Agit Riyadi, Enjang Suherman, Flora Patricia Anggela. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Mina Fajar Sidik Blanakan Subang." *Journal of Economic, Business and Accounting* 7:3047–57.
- Aini, Rija, and Sri Sudiarti. 2022. "Impelementasi Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Islam." *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan* 1(2):174–86. doi:

10.55983/inov.v1i2.112.

- Aljabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PENERBIT DEEPUBLISH.
- Devi Afsanah, Aji Tuhagana, Flora Patricia Anggela. 2022. "Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Kedungwaringin." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)* 9(3):1833–44.
- Elsy loerensa, Muhammad Kasran, and Suparni Sampetan. 2023. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Akhir Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perumda Tirta Mangkaluku." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4(2):1408–20.
- Hasibuan. 2016. "Dimensi Disiplin Kerja." *Universitas Bina Sarana Informatika* 8–42.
- Imas Suryan, Yogi Sugiarto Maulana. 2019. "Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan." *Jurnal Ilmiah ADBIS (Administrasi Bisnis)*.
- Kurniawan, Muhammad Iqbal, Lamsah, and Ervica Zamilah. 2019. "Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin." *Jurnal Ekonomi Pembangunan* (2):1–10.
- Maulina, M. 2021. "Analisis Penerapan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Insan Bonafinde Banjarmasin." *Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB* 1–7.
- Ningrum, S. A. 2022. "Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Banjarmasin Utara." *Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB*.
- Pranitasari, Diah, and Khusnul Khotimah. 2021. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bont Technologies Nusantara." *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 18(01):22–38. doi: 10.36406/jam.v18i01.375.
- Ramadhani, Olivia, Suroso, and Asep Jamaludin. 2022. "Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Adyawinsa Plastics Industry Karawang." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi* 9(3):1107–15.
- Rismayadi, B. & Suroso. 2020. "The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance in the Karawang Industrial Area." *Buana Ilmu* 4(2):138–58.
- Rofiah, Khusniati. 2021. *Produktivitas Ekonomi Perempuan Dalam Kajian Islam Dan Gender*. Bantul, Yogyakarta, Indonesia: Q-Media.
- Subyantoro, Arief. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. edited by D. Arum. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Sufia, Anisa, Hilma Shofia, Indah Cahyani, Jihan Putri Ralya, Shofiyah Muannis Simanullang, and Fitriani Pramitha Gurning. 2023. "Analisis Disiplin Kerja Dalam Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Di Puskesmas Lubuk Basung." *Warta Dharmawangsa* 17(1):293–301. doi: 10.46576/wdw.v17i1.2942.

Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA CV.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Syita Tsania, Suroso, Maman Mulya Karnama. 2023. "Analisis Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Pada Toko Senja Kosmetik 1." *Jurnal Maneksi (Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi)* 12(3):642–47.

LAMPIRAN

dokumentasi kegiatan wawancara yang dilakukan pada kantor cipta grafika karawang

