

Analisis Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kinerja Karyawan pada CV. Balong Karya Utama

Apriyani, Aji Tuhagana*, Zenita Apriani

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

mn20.apriyani@mhs.ubpkarawang.ac.id, aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id*,
zenita@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine and analyze work discipline, training and employee performance at CV. Balong Karya Utama. This research method uses qualitative methods with descriptive explanations. Participants in this research were leaders and employees. The data analysis techniques in this research are information collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. The research results show that work discipline CV. Balong Karya Utama still has shortcomings that impact employee performance. Then the training has been effective, but there are still several obstacles related to employee attendance during training. Meanwhile, employee performance is influenced by several factors, namely work discipline and training, therefore the leadership of CV. Balong Karya Utama needs to pay attention to work discipline and employee training so that employee performance can improve.

Keywords: Discipline, Training, Performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja, pelatihan dan kinerja karyawan pada CV. Balong Karya Utama. Metode Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan penjelasan deskriptif. Partisipan dalam penelitian ini yaitu pimpinan dan karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah pengumpulan informasi, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja CV. Balong Karya Utama masih kurang sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Kemudian pelatihannya sudah berjalan efektif, namun masih ada beberapa kendala terkait kehadiran karyawan pada saat pelatihan. Sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu disiplin kerja dan pelatihan, maka dari itu dalam pimpinan CV. Balong Karya Utama perlu memperhatikan terkait disiplin kerja dan pelatihan karyawannya agar kinerja karyawannya lebih meningkat.

Kata kunci: Disiplin, Pelatihan, Kinerja.

PENDAHULUAN

Dizaman sekarang ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang begitu pesat sehingga dapat berdampak pada dunia usaha dan industri dalam proses produksinya. Keberagaman pengguna teknologi mendorong perubahan di setiap bidang kehidupan, termasuk bisnis. Pemanfaatan teknologi yang dapat menunjang produktivitas antara lain perencanaan pengolahan data dengan menggunakan sistem

komputer, salah satunya pada bidang komoditas. Dengan semakin pesatnya perkembangan dunia usaha atau perusahaan maka akan banyak persaingan. Persaingan antar perusahaan semakin terbuka, sehingga setiap perusahaan terpaksa harus meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber dayanya. SDM dalam suatu perusahaan disebut karyawan. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menciptakan kekayaan utama setiap perusahaan. Mereka adalah orang-orang yang berperan sebagai perencana, operator, pengontrol dan selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan suatu bisnis (Syahrul & Sari, 2018). Oleh karena itu, pengembangan karyawan merupakan upaya penting yang harus dilakukan perusahaan agar dapat bersaing. Salah satu metode pengembangan karyawan adalah pelatihan.

CV. Balong Karya Utama adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan pom mini digital dan sparepart serta melayani jasa service pom mini. Salah satu perusahaan yang diperlukan untuk melayani pasar dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. CV. Balong Karya Utama harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya nya melalui pelatihan dan harus mampu meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja.

Karyawan yang kompeten, berdedikasi, dan memiliki kualitas yang dapat dipercaya perlu diberi perhatian sebanyak mungkin untuk menghindari kebosanan dan berusaha terlihat baik di mata manajernya. Seiring dengan berkembangnya bisnis, perusahaan harus terus memperbaiki proses bisnisnya dan menciptakan karyawan yang dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal dalam hal produktivitas dan efisiensi kerja yang tinggi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas setiap karyawannya. Salah satu kegiatan perusahaan untuk meningkatkan etika bisnis adalah dengan membangun disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu, sudah sepatutnya perusahaan mendorong setiap karyawannya untuk memiliki etos kerja yang baik, karena diharapkan dengan terciptanya disiplin kerja tersebut maka produktivitas karyawan dapat meningkat (Trianna et al., 2020).

Menurut Handoko Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan karyawan khususnya kecerdasan dan kepribadian manusia. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk menumbuh kembangkan sikap, perilaku dan keterampilan yang baik untuk meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan tersebut akan mendapat penilaian yang positif (Kowaas et al., 2016).

Tabel 1. Data Pelatihan Kerja CV. Balong Karya Utama

No	Nama pelatihan	Deskripsi pelatihan	Karyawan yang ikut pelatihan	Jumlah karyawan yang ikut pelatihan
1	Pemrograman mikrokontroler	Karyawan didorong untuk mempelajari bahasa pemrograman yang sesuai untuk	Seluruh karyawan	16

		mikrokontroler yang digunakan dalam pom mini.		
2	Sensor dan input	Karyawan harus memahami cara menggunakan sensor untuk mengukur bahan bakar dan cara mengintegritasikan input dari tombol/keypad.	Seluruh karyawan	19
3	Keamanan sistem	Karyawan harus mempelajari cara melindungi pom mini dari potensi risiko keamanan.	Seluruh karyawan	18
4	Perangkat keras (Hardware)	Karyawan dilatih untuk mempelajari komponen elektronik, perakitan dan pemeliharaan perangkat keras yang digunakan dalam pom mini.	Seluruh karyawan	11
5	Pengembangan perangkat lunak	Karyawan dilatih dalam pengembangan perangkat lunak untuk memahami suatu proses pemrograman dan menyesuaikan perangkat lunak bila dibutuhkan.	Seluruh karyawan	15
6	Troubleshooting	Karyawan perlu dituntut untuk dilatih keterampilan yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan memperbaiki masalah teknis yang mungkin terjadi dalam sistem pom mini.	Seluruh karyawan	10

7	Keterampilan	Karyawan dituntut mempelajari dalam hal keterampilan seperti pengecatan dan pengelasan.	Seluruh karyawan	15
8	Keamanan kerja	Karyawan dituntut untuk menjaga keamanan bekerja dan berhati-hati saat melakukan pekerjaan	Seluruh karyawan	17

(Sumber: Pimpinan CV. Balong Karya Utama)

Disiplin kerja karyawan CV. Balong Karya Utama menurun karena disebabkan oleh beberapa permasalahan yaitu karyawan yang sering absen telat, melanggar peraturan perusahaan seperti mengobrol sehingga membuang-buang waktu untuk produksi. Selain kedisiplinannya juga, CV. Balong Karya Utama kurang dalam hal pelatihan contohnya pada saat pengecatan catnya terkadang terlalu encer. Oleh karena itu CV. Balong Karya Utama harus lebih di tingkatkan lagi kedisiplinan dan pelatihannya agar dapat meningkatkan kredibilitas suatu perusahaan dan kinerja karyawannya.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan CV. Balong Karya Utama Tahun 2023

No	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
		Izin	Sakit	Absen		
1	Januari	2	3	1	0	30
2	Februari	3	5	2	2	30
3	Maret	3	2	1	2	30
4	April	2	1	4	1	30
5	Mei	1	2	3	4	30
6	Juni	0	2	1	3	30
7	Juli	3	0	2	3	30
8	Agustus	5	1	2	2	30
9	September	1	0	0	1	30
10	Oktober	2	3	0	3	30
Jumlah		22	19	16	21	

(Sumber : Pimpinan CV. Balong Karya Utama)

Berdasarkan Tabel 2 di atas bahwa pada bulan September 2023 dengan jumlah 1 karyawan yang tidak hadir masuk kerja termasuk paling sedikit, izin yang paling banyak pada bulan Agustus sebanyak 5 orang, dan izin yang paling sedikit pada bulan Mei dan September sebanyak 1 orang, sakit yang paling banyak terjadi pada bulan Februari mencapai 5 orang, dan yang paling sedikit terjadi pada bulan Juli

dan September dengan jumlah 0 orang (tidak ada karyawan yang sakit) absen yang paling banyak terjadi pada bulan April dengan jumlah 4 orang, sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan September dan Oktober dengan jumlah 0 (tidak ada karyawan yang absen), karyawan yang terlambat paling banyak pada bulan Mei sejumlah 4 orang, dan paling sedikit karyawan yang terlambat pada bulan Januari dengan jumlah 0 (tidak ada karyawan yang terlambat).

Tabel 2. Data Kinerja Karyawan CV. Balong Karya Utama

Bulan	Target	Realisasi
Januari	150 unit	145 unit
Februari	100 unit	90 unit
Maret	70 unit	85 unit
April	80 unit	65 unit
Mei	100 unit	75 unit
Juni	90 unit	50 unit
Juli	50 unit	45 unit
Agustus	60 unit	95 unit
September	50 Unit	30 unit
Oktober	85 Unit	75 unit
Jumlah	835 unit	755 unit

(Sumber: Pimpinan CV. Balong Karya Utama)

Terlihat dari tabel 3 target yang telah dibuat CV. Balong Karya Utama berfluktuasi naik turun sehingga terlihat kinerja karyawan CV. Balong Karya Utama masih sangat kurang. Adapun masalah yang menyangkut kedisiplinan dan pelatihan pada CV. Balong Karya Utama perlu mendapatkan perhatian agar dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Balong Karya Utama.

Penelitian yang dikemukakan oleh (Anggara et al., 2023) dengan judul Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di PT Sucofindo Bandar Lampung masih kurang baik. Contohnya termasuk jam kerja, aturan ketepatan waktu, dll. Terbukti dengan banyaknya karyawan yang melanggar aturan seperti masih banyak karyawan yang datang terlambat, istirahat dalam jangka waktu yang lama dan mengambil cuti tanpa alasan.

Penelitian yang dikemukakan oleh (Silitonga & Faddila, 2023) dengan judul Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Harum Maju Mapan Karawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan di PT Harum Maju Mapan Karawang telah diterapkan dengan baik.

Penelitian yang dikemukakan oleh (Dan et al., 2017) dengan judul Pelatihan Dan Pengembangan SDM Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online Di Detikwanua.com. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan di media Online

Detikawanua.com di PT. Media Sahabat Rakyat sangat baik. Penerapannya mengikuti prinsip pelatihan, pengembangan dan kinerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Analisis Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kinerja Karyawan Pada CV. Balong Karya Utama. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja, pelatihan dan kinerja karyawan pada CV. Balong Karya Utama.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen

Manajemen adalah proses mencapai tujuan organisasi melalui berbagai kegiatan, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian orang-orang yang terlibat hingga penggabungan sumber daya terorganisir lainnya (Tuhagana et al., 2023).

Menurut John F. Mee dalam buku (Roni Angger Aditama, 2020) Manajemen adalah kemampuan untuk mencapai hasil maksimal dengan usaha minimal untuk menjamin pertumbuhan dan kebahagiaan maksimal bagi manajer dan karyawan serta memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian untuk mencapai hasil maksimal dan tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam buku (Yusuf & Maliki, 2021) HRM didefinisikan sebagai studi, ilmu dan seni mengelola hubungan dan tanggung jawab karyawan dengan cara yang efektif dan efisien memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan bisnis, industri, karyawan dan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengkoordinasian kegiatan manajemen, termasuk perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian, dengan fungsi sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, penghargaan dan evaluasi, untuk mencapai tujuan individu dan organisasi (Sungkono & Aji Tuhagana, 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan mendorong perkembangannya serta memastikan manajemen yang efektif.

Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam (Sri, 2018) Disiplin kerja adalah proses pencapaian standar kinerja.

Menurut J. Raviato Putra dalam (N. Lilis Suryani & Sunarsi, 2020) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap aturan-aturan yang ditetapkan atau direncanakan oleh organisasi atau perusahaan selama bekerja,

termasuk tidak melakukan tindakan-tindakan yang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, guna menjamin karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan mudah.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan kesiapan karyawan untuk mengikuti dan mentaati peraturan perusahaan sehingga dapat melakukan pekerjaannya secara efisien dan efektif.

Pelatihan

Menurut Michael Amstrong dalam (Kuncoro, 2023) Pelatihan adalah pengembangan sistematis dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas seseorang secara efektif.

Menurut Nations dalam (Dr. Operianus Mendrofa, 2021) Pelatihan merupakan suatu inisiatif untuk meningkatkan keterampilan khususnya intelektual dan personal karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Pelatihan adalah proses pengembangan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam pekerjaan.

Kinerja

Menurut Nawawi dalam (Nugroho & Akhmad, 2020) mengartikan Kinerja (pekerjaan), sebagai hasil dari melakukan pekerjaan, baik materil maupun non materil. Kinerja merupakan ukuran hasil kerja seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, sehingga hasil kerja itu perlu dilakukan evaluasi (penilaian kinerja).

Employee performance is the work of a person or group of people who carry out their duties by the functions, responsibilities, and workload entrusted to them (Maesaroh & Apriani, 2022).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan perannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan penjelasan deskriptif. Data yang dikumpulkan berdasarkan jawaban informan kemudian penulis menganalisisnya dengan menggunakan teori-teori yang ada hingga diambil kesimpulan.

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Oktober 2023. Tempat penelitian ini dilaksanakan di CV. Balong Karya Utama yang berada di Kp. Balong Asem RT.03/RW.02, Sukawangi, Kec. Sukawangi, Kab. Bekasi, Jawa Barat 17620.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

a) Studi Literatur

Hal ini dilakukan dengan mempelajari buku-buku disiplin kerja dan pelatihan.

b) Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan dengan meneliti CV. Balong Karya Utama dengan metode sebagai berikut:

1. Observasi, Dalam metode ini penulis melakukan pengamatan langsung atau mengunjungi tempat penelitian. Di sini penulis mengambil CV. Balong Karya Utama yang berlokasi di Bekasi sebagai tempat penelitian.
2. Wawancara, khususnya wawancara langsung dengan Wakil direktur, Administrasi dan karyawan CV. Balong Karya Utama.
3. Dokumen, dapat berupa teks, gambar, dan lain-lain. Ini digunakan untuk mengumpulkan informasi.

Sumber data

Sumber data dari penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh melalui observasi dan wawancara dengan sumber informasi di lapangan untuk memperoleh jawaban mengenai disiplin kerja dan pelatihan CV. Balong Karya Utama.

2. Data Sekunder

Data sekunder berkaitan dengan sumber data penelitian yang dikumpulkan berupa dokumen, laporan, dan dokumen kepustakaan, seperti data pendukung melalui perantara atau langsung dari lapangan penelitian.

Teknik analisis data

Teknik analisis data pada penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan:

1. Pengumpulan data/informasi: Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara mengamati atau mewawancarai informan yang ada di tempat penelitian dan menunjang datanya dengan dokumen atau surat kabar.
2. Reduksi data: Dalam reduksi data sering kita jumpai banyak jenis data di lapangan sehingga perlu diseleksi dan disesuaikan untuk memenuhi tujuan penelitian.
3. Penyajian data, setelah diringkas, langkah selanjutnya dalam menyajikan informasi secara visual dengan cara yang mudah dipahami. Penyajian data dapat berupa tabel, bagan, atau grafik.
4. Penarikan kesimpulan, tahap akhir dari teknik analisis data, yaitu penarikan kesimpulan dengan menelaah data yang ada dan membandingkan penilaian narasumber dengan penafsiran dalam pertanyaan penulis.

Teknik Triangulasi

Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber digunakan untuk memeriksa validitas informasi. Hal ini dilakukan dengan cara mengevaluasi informasi yang diperoleh dari berbagai sumber, bahan pustaka dan sumber lainnya.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan cara mengevaluasi data yang diperoleh dari sumber yang sama dengan menggunakan teknik yang berbeda. Karena informasi dikumpulkan dari audiens dan diverifikasi melalui wawancara.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu, untuk memperoleh informasi yang bermanfaat, penulis mewawancarai informan pada pagi hari, saat informan masih baru. Oleh karena itu, verifikasi data harus dilakukan melalui observasi, wawancara dokumen, dan berbagai situasi atau situasi hingga diperoleh data yang valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian kualitatif diperoleh melalui wawancara kepada pimpinan dan beberapa karyawan, dokumentasi, dan observasi langsung ke lokasi penelitian yaitu di CV. Balong Karya Utama. Informan dalam penelitian ini yaitu Wakil Direktur, Administrasi, dan 4 orang karyawan CV. Balong Karya Utama. Penelitian ini menggunakan validasi data berupa triangulasi untuk menjelaskan cara menguji data realibilitas.

Kedisiplinan kerja di CV. Balong Karya Utama pada kehadiran karyawan CV. Balong Karya Utama akan beralih menggunakan sistem pencatatan otomatis seperti absensi *fingerprint* karena dengan begitu akan terpantau absensi karyawan ketika datang dan pulang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Kemudian ketaatan pada peraturan kerja CV. Balong Karya Utama harus ditingkatkan sistem pemantauannya karena sebagian karyawan CV. Balong Karya Utama tidak menaati peraturan yang sudah ditentukan. Lalu ketaatan pada standar kerja CV. Balong Karya Utama yaitu karyawannya dapat menaati tugas-tugas yang diberikan pimpinan biasanya dengan memprioritaskan pekerjaan sesuai dengan mendekatinya waktu pengiriman yang telah ditentukan dan untuk masalah ketelitian dalam pekerjaan tentunya kami selalu melakukan pengecekan ulang hasil pekerjaannya untuk melihat kondisi unitnya mulus atau tidak. Selanjutnya tingkat kewaspadaan para karyawan CV. Balong Karya Utama sangat tinggi terkait menjaga fasilitas/peralatan dalam bekerja dan tentunya pimpinan mereka mengadakan pelatihan tentang keselamatan dalam penggunaan peralatan dan karyawan diwajibkan untuk ikut pelatihan tersebut. Dan etika bekerja karyawan CV. Balong Karya Utama sangat baik, mereka dapat menghormati atasan dan dapat berkomunikasi sopan dan baik kepada atasan serta rekan kerja.

Hal ini juga didukung oleh penelitian (Anggara et al., 2023) dengan judul Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Bandar Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di PT Sucofindo Bandar Lampung masih kurang baik. Contohnya termasuk jam kerja,

aturan ketepatan waktu, dll. Terbukti dengan banyaknya karyawan yang melanggar aturan seperti masih banyak karyawan yang datang terlambat, istirahat dalam jangka waktu yang lama dan mengambil cuti tanpa alasan.

Pelatihan di CV. Balong Karya Utama pada instruktur pelatihan harus membuat strategi program pelatihannya semenarik mungkin agar para karyawan tidak merasa bosan, jenuh, mengantuk dan program pelatihannya sebisa mungkin yang bisa memotivasi para karyawan. Kemudian peserta pelatihan pada CV. Balong Karya Utama yaitu karyawan. Ada beberapa karyawan CV. Balong Karya Utama yang selalu bersemangat mengikuti pelatihan yang ada di CV. Balong Karya Utama karena termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dirinya masing-masing tetapi ada juga kendala dalam pelatihan ini yaitu tidak semua karyawan hadir dalam pelatihan ini. Lalu materi yang disampaikan oleh narasumber dalam pelatihan mudah dipahami oleh para karyawan CV. Balong Karya Utama karena menggunakan bahasa yang jelas dan sederhana. Selanjutnya metode dalam penyampaian materi ini agar mudah di pahami oleh karyawan CV. Balong Karya Utama biasanya menggunakan bahasa yang jelas dan tidak terlalu formal. Sehingga tujuan dari pelatihan ini agar karyawan CV. Balong Karya Utama yang sudah mengikuti pelatihan jadi termotivasi berkeinginan untuk mengembangkan keterampilannya lebih dalam lagi. Dan sasaran untuk mencari kriteria peserta pelatihan biasanya melibatkan pimpinan karena pimpinan yang dapat menentukan sesuai dengan bidang kebutuhan karyawannya.

Hal ini juga didukung oleh penelitian (Dan et al., 2017) dengan judul Pelatihan Dan Pengembangan SDM Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online Di Detikwanua.com. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan di media Online Detikwanua.com di PT. Media Sahabat Rakyat sangat baik. Penerapannya mengikuti prinsip pelatihan, pengembangan dan kinerja.

Kinerja pada CV. Balong Karya Utama pada Kualitas atau hasil kerja CV. Balong Karya Utama masih kurang baik karena masalah kedisiplinan dan pelatihannya masih kurang sehingga perlu ditingkatkan lagi. Kuantitas atau target kerja CV. Balong Karya Utama masih kurang sesuai karena masih turun naik antara target yang ditentukan dengan jumlah unit yang telah diselesaikan. Dalam pelaksanaan tugas, karyawan CV. Balong Karya Utama berusaha menjalin komunikasi antara pimpinan dan rekan kerjanya untuk berkoordinasi mengenai pencapaian target yang telah ditentukan. Kemudian dengan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi pimpinan dan beberapa karyawan CV. Balong Karya Utama siap menerima konsekuensi dari setiap keputusan yang mereka ambil dan ada juga beberapa karyawan yang tidak siap menerima konsekuensi dari setiap keputusan yang diambil.

Hal ini juga didukung oleh penelitian (Penerapan et al., 2022) dengan judul Analisis Penerapan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hidden Place Café. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja, motivasi kerja dan pengalaman berjalan efektif dan membantu meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan kerja di CV. Balong Karya Utama dapat dilihat pada kehadiran karyawan CV. Balong Karya Utama akan beralih menggunakan sistem pencatatan otomatis seperti absensi *fingerprint*. Ketaatan pada peraturan kerja CV. Balong Karya Utama harus ditingkatkan sistem pemantauannya. Ketaatan pada standar kerja CV. Balong Karya Utama yaitu karyawannya dapat menaati tugas-tugas yang diberikan pimpinan dan untuk masalah ketelitian dalam pekerjaan tentunya kami selalu melakukan pengecekan ulang hasil pekerjaannya. Tingkat kewaspadaan para karyawan CV. Balong Karya Utama sangat tinggi terkait menjaga fasilitas/peralatan dalam bekerja. Etika bekerja karyawan CV. Balong Karya Utama sangat baik.
2. Pelatihan di CV. Balong Karya Utama pada instruktur pelatihan harus membuat strategi program pelatihannya sebisa mungkin yang bisa memotivasi para karyawan. Peserta pelatihan pada CV. Balong Karya Utama yaitu seluruh karyawan, tetapi kendalanya ada beberapa karyawan yang tidak hadir. Materi yang disampaikan oleh narasumber dalam pelatihan mudah dipahami oleh para karyawan CV. Balong Karya Utama. Metode dalam penyampaian materi ini menggunakan bahasa yang jelas dan tidak terlalu formal. Tujuan dari pelatihan ini agar karyawan yang sudah mengikuti pelatihan jadi termotivasi untuk lebih berkembang. Sasaran untuk mencari kriteria peserta pelatihan biasanya melibatkan pimpinan agar lebih mudah menentukan kriteria yang cocok.
3. Kinerja pada CV. Balong Karya Utama dapat dilihat pada kualitas atau hasil kerja CV. Balong Karya Utama masih kurang baik karena masalah kedisiplinan dan pelatihannya. Kuantitas atau target kerja CV. Balong Karya Utama masih kurang sesuai karena masih turun naik. Pelaksanaan tugasnya karyawan CV. Balong Karya Utama berusaha menjalin komunikasi antara pimpinan dan rekan kerjanya. Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi pimpinan dan beberapa karyawan CV. Balong Karya Utama siap menerima konsekuensi dari setiap keputusan yang mereka ambil.

IMPLIKASI

Berdasarkan kesimpulan dan hasil, penulis akan memberikan beberapa saran untuk CV. Balong Karya Utama yaitu:

1. Kedisiplinan kerja pada CV. Balong Karya Utama perlu ditingkatkan lagi absensi karyawannya serta sistem absensinya yang otomatis harus segera diterapkan dan pemberian sanksi yang jera terhadap karyawan yang masih melanggar peraturan.
2. Pelatihan pada CV. Balong Karya Utama sudah berjalan efektif, namun masih ada beberapa kendala terkait kehadiran karyawan pada saat pelatihan,

alangkah baiknya perlu adanya pelatihan pengganti agar karyawan yang tidak hadir dapat mengikuti pelatihan terkait materi tersebut.

3. Kinerja karyawan pada CV. Balong Karya Utama diharapkan untuk lebih ditingkatkan lagi dengan cara pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan atau memberikan reward kepada karyawan yang kualitas kinerjanya baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen*. AE Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=9zfvDwAAQBAJ>
- Anggara, M. T., Ahluwalia, L., & Suwarni, E. (2023). Penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT Sucofindo Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 47–57.
- Irzal, M., Saerang, I. S., & Jopie, R. J. (2017). Pelatihan dan pengembangan SDM. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 1133–1141.
- Kowaas, M. P., Sepang, J. L., & Taroreh, N. N. (2016). Pengaruh pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 50–61.
- Kuncoro, H. (2023). *Pelatihan dan paradigma pendidikan orang dewasa* (S. Fatma, Ed.; 1st ed.). Pradina Pustaka. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Pelatihan/R1XKEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+pelatihan&printsec=frontcover
- Maesaroh, S., & Apriani, Z. (2022). The role of the work environment in improving the performance of the Karawang DPRD Secretariat. *Enrichment: Journal*, 12(2), 2166–2171. <https://www.enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/524>
- Mendrofa, O. (2021). *Model pelatihan: Berorientasi problem based learning sekolah menengah kejuruan*. CV. AZKA Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=twZZEAAAQBAJ>
- Nugroho, A. R., & Akhmad, F. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga University Press. https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_KINERJA/hMjjDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=manajemen+kinerja&printsec=frontcover
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Pengaruh pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 1584–1594.

- Sipayung, M. R., & Sihombing, M. (2022). Penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada Hidden Place Cafe. *Jurnal Manajemen*, 1(7), 626–636.
- Sri, L. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. DEEPUBLISH. https://www.google.co.id/books/edition/_/XRRkDwAAQBAJ?hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwjbu-6G-JeCAxX47DgGHXo7CBcQ7_IDegQIDxAD
- Sungkono, & Tuhagana, A. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi pupuk di Karawang. *Buana Ilmu*, 4(2), 176–203. <https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1135>
- Suryani, N. L., & Sunarsi, D. (2020). *Manajemen sumberdaya manusia: Konsep dan praktek*. Desanta Publisher. <https://books.google.co.id/books?id=DEMaEAAAQBAJ>
- Syahrul, A. R., & Sari, A. R. (2018). Analisis disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang. *Economica*, 5(1), 25–38.
- Trianna, E., Husnurrofiq, S. E., & Lamsah, S. E. (2020). Penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT Bank Bukopin Cabang Banjarmasin. *Jurnal Manajemen*, 4(1).
- Tuhagana, A., Pertiwi, W., & Studi Manajemen, P. (2023). Penerapan fungsi manajemen dalam membangun ekowisata Kampung Kopi di Desa Mekarbuana Kecamatan Tegawalwaru Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 2405–2410.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.). PT Rajagrafindo Persada.