

## Analisis Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Zain Madinah Wedding Organizer Cikarang

Wanta<sup>a,1\*</sup>, Asep Jamaludin<sup>a,2</sup>, Nandang<sup>a,3</sup>

<sup>a</sup> Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

<sup>1</sup> wanta@ubpkarawang.ac.id\*

\*korespondensi penulis

### Informasi artikel

Received: 21 Desember 2021;

Revised: 12 Januari 2022;

Accepted: 28 Januari 2022.

### Kata kunci:

Disiplin Kerja;  
Kinerja Karyawan.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan oada Zain Madinah Wedding Organizer Cikarang. Metode penelitian ini adalah kualitatif yang digambarkan secara rinci melalui wawancara dengan para informan. Penelitian ini menggunakan dua macam sumber data: primer sekunder. Data tersebut dianalisis secara deskriptif kualitatif yaitu dengan cara, data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi diolah dengan baik menjadi perangkat informasi yang bisa memperoleh kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan tergolong cukup baik, karena masih ada beberapa karyawan yang seringkali datang terlambat, itu berarti disiplin sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil kerja karyawan yang dihasilkan kurang baik seperti tidak terealisasinya capaian order yang telah ditargetkan, dapat dilihat dari jumlah kehadiran masuk kerja karyawan. Terlihat dari indikator-indikator yang digunakan lewat wawancara mendalam kepada para informan, menunjukkan hasil positif meskipun tidak lepas dari beberapa kekurangan. Untuk kedepannya diharapkan kepada pimpinan atau atasan agar dapat memberikan sanksi yang tegas untuk memberikan efek jera bagi karyawan yang tidak disiplin.

### ABSTRACT

*Work Discipline Analysis To Improve The Performance Of Zain Madinah Wedding Organizer Cikarang Employees. This research aims to find out how work discipline can improve employee performance at Zain Madinah Wedding Organizer Cikarang. This research method is qualitative which is described in detail through interviews with informants. This research uses two types of data sources: primary secondary. The data is analyzed descriptively qualitatively, that is, the data obtained from observations, interviews and documentation are processed properly into information tools from which conclusions can be drawn. The research results show that the level of employee discipline is quite good, because there are still some employees who often arrive late, which means that discipline is very important to improve employee performance. The resulting employee work results are not good, such as the achievement of targeted orders not being realized, which can be seen from the number of employees attending work. It can be seen from the indicators used through in-depth interviews with informants, showing positive results even though they are not free from several shortcomings. In the future, it is hoped that leaders or superiors can provide strict sanctions to provide a deterrent effect for employees who are not disciplined.*

### Keywords:

Work Discipline;  
Employee Performance.

Copyright © 2022 (Wanta, dkk). All Right Reserved

How to Cite : Wanta, W., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2022). Analisis Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Zain Madinah Wedding Organizer Cikarang. *Equilibrium : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 30–38. <https://doi.org/10.56393/equilibrium.v2i1.2473>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

## Pendahuluan

Di masa sekarang ini, khususnya di dalam bidang bisnis, perusahaan-perusahaan saling berkompetisi untuk dapat bertahan dan meraih kesuksesan didalam ketatnya persaingan bisnis nasional, maupun internasional (Martoyo, et.al., 2022). Usaha itu dilakukan baik oleh perusahaan milik negara maupun swasta. Baik buruknya perusahaan, berhasil atau tidaknya perusahaan, ditentukan oleh usaha mereka untuk dapat mencapai target dan rencana yang mereka buat. Usaha pencapaian target tersebut lebih ditentukan oleh kecakapan dan kemampuan dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Karena tingkat produksi, efisiensi dan juga efektifitas sebagian besar dipegang dan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka sudah seharusnya perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kedisiplinan tinggi, selain standar lain seperti kualifikasi keahlian yang sudah ditetapkan sebelumnya, sebelum sang karyawan tersebut diterima kerja di perusahaan. Kedisiplinan hanya bisa dinilai setelah karyawan tersebut mulai bekerja didalam sebuah perusahaan (Nurdiansyah, & Rahman, 2019).

Salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan ini adalah motivasi yang diberikan oleh atasan suatu bidang usaha tersebut. Salah satunya dengan penerapan disiplin kerja yang yang diberikan adalah peraturan yang fleksibel seperti peraturan jam kerja, sistem yang di terapkan bertujuan untuk kenyamanan dan kelonggaran dalam bekerja serta untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan menurut Jepry & Mahardika (2020). Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan, Usaha ini wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Peraturan diperlukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi maupun bidang usaha seperti dalam bidang Wedding Organizer ini untuk memelihara disiplin karyawan.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jadwal jam kerja karyawan di Zain Madinah Wedding Organizer berbeda-beda disetiap bagiannya, untuk make up artist dan asistent make up artist mulai kerja dari jam 02.00 – 05.00 lalu dilanjut jam 12.00 – 13.00 untuk ganti pakaian pengantin dan dilanjut jam 15.00 – 16.00 untuk ganti pakaian selanjutnya. Berikutnya tukang pasang tenda mulai dari jam 08.00 – 15.00 pemasangan tenda sebelum hari pemasangan dekorasi pelaminan, selanjutnya untuk tukang dekorasi pelaminan mulai dari jam 08.00 – 15.00, untuk photographer standby mulai dari jam 05.00 – 12.00 bisa lebih tergantung permintaan customer, Mc mulai kerja dari jam 05.00 – 12.00, dan untuk Catering mulai dari jam 02.00 – 08.00. Jadi setiap bagian memiliki jam kerja 8 jam (diluar jam istirahat)

Dari hasil penilaian prestasi kerja (PPK) karyawan Zain Madinah Wedding Organizer Cikarang, dalam data yang di lihat dari komponen perilaku kerja yang mencakup penilaian yang di nilai dari 6 indikator yaitu Orientasi Pelayanan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Integritas, Komitmen, Kerja sama. Dapat dijelaskan bahwa dari Sasaran Kerja Pegawai bahwa sebagian besar pegawai mempunyai nilai capaian dari rentang skala 59-55 (baik) 50 orang, 30 Orang pegawai yang mendapatkan nilai pada rentang skala  $\leq 55$  (cukup) yaitu pada Sasaran Kinerja Pegawai, dan untuk perilaku kerja yang di lihat dari indikator Orientasi Pelayanan terdapat 15 orang yang mendapat nilai 100-91 ( Sangat baik ), 40 orang yang mendapatkan nilai 90-81 ( baik) dan 25 orang yang mendapat nilai 80-71 ( cukup ). Kepemimpinan terdapat 10 orang yang mendapat nilai 100-91 ( Sangat baik ), 50 orang yang mendapatkan nilai 90-81 ( baik) dan 20 orang yang mendapat nilai 80-71 ( cukup ). Integritas terdapat 15 orang yang mendapat nilai 100-91 ( Sangat baik ), 35 orang yang mendapatkan nilai 90-81 ( baik) dan 30 orang yang mendapat nilai 80-71 ( cukup ). Komitmen terdapat 15 orang yang mendapat nilai 100-91 ( Sangat baik ), 30 orang yang mendapatkan nilai 90-81 ( baik) dan 35 orang yang mendapat

nilai 80-71 ( cukup ). Kerja sama terdapat 20 orang yang mendapat nilai 100-91 ( Sangat baik ), 40 orang yang mendapatkan nilai 90-81 ( baik ) dan 20 orang yang mendapat nilai 80-71 ( cukup ). Disiplin Kerja terdapat 15 orang yang mendapat nilai 100-91 ( Sangat baik ), 40 orang yang mendapatkan nilai 90-81 ( baik ) dan 15 orang yang mendapat nilai 80-71 ( cukup ).

Dasar-dasar atau pedoman kerja yang dapat dilihat dari Rekapitulasi Prestasi Kerja Karyawan yang bersifat pokok yang tidak boleh diabaikan oleh setiap atasan menurut (Saepudin Juhri, Direktur Utama, 2022) Dalam prakteknya harus diusahakan agar prinsip-prinsip manajemen ini hendaknya tidak kaku, melainkan harus luwes, yaitu bisa saja diubah-ubah sesuai dengan kebutuhan (Gultom, 2019).

Berdasarkan data rekapitulasi absensi karyawan zain madinah wedding organizer menunjukkan bahwa selama 1 tahun dari bulan Januari – Desember 2021 jumlah kasus absensi karyawan menunjukkan bahwa adanya karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan Zain Madinah Wedding Organizer seperti datang terlambat, tentu saja keterlambatan membuat hasil kerja kurang maksimal itu mengartikan karyawan masih melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang diterapkan oleh Zain Madinah Wedding Organizer. Dengan adanya kondisi tersebut, tentu saja berdampak negatif terhadap kinerja masing-masing karyawan. Berhubungan dengan kinerja karyawan, kenyataan yang masih memperlihatkan masih rendahnya kinerja yang diberikan oleh karyawan, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Dari data pelanggaran peraturan dapat diketahui sebagian gambaran dari disiplin kerja karyawan Zain Madinah Wedding Organizer pada tahun 2021 dengan adanya keterlambatan karyawan maka diberikan teguran, yaitu Jika terlambat 1 kali dalam satu bulan diperingatkan secara lisan, Jika terlambat 2 kali dalam satu bulan diberi teguran secara tertulis, Jika terlambat 3 kali dalam satu bulan di beri surat peringatan tertulis (SP1), yang berakibat bonus upah dipotong, Jika terlambat lebih dari 3 kali dalam satu bulan diberi surat peringatan tertulis (SP2), yang berakibat upah dipotong.

Berdasarkan data capaian order yang bersumber dari Zain Madinah Wedding Organizer dapat dilihat bahwa capaian order dari bulan januari sampai desember tahun 2021, rata-rata target capaian order yang terealisasi sebesar 64% yang menggunakan jasa Zain Madinah Wedding Organizer. Target capaian order Zain Madinah Wedding Organizer tahun 2021 mengalami penurunan, dikarenakan saat tahun tersebut adanya pandemi covid-19 yang menyebabkan banyak aturan yang berlaku seperti PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) sehingga kegiatan seperti sekolah, bekerja di luar ruangan sangat dibatasi (Astadi & Putri, 2016).

Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan usaha ini dalam sektor jasa adalah dengan menawarkan kualitas jasa dan kualitas pelayanan tinggi yang nampak dalam kinerja dari layanan yang ada, seperti dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan. Oleh karena itu karyawan pada Zain Madinah Wedding Organizer harus fokus bekerja pada tugas yang diberikan perusahaan, menyelesaikan segala pekerjaan dan menjalankan segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Nurdiansyah, H & Robbi, S.R (2019:10), manajemen adalah rangkaian-rangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian, untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Menurut Hasibuan (2012) dalam Endah Kurniawati (2021:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Malayu Hasibuan (2016:193) Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Partika et al (2020:23-24) Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketntuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Menurut Mangkunegara (2017 :67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017 :67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **Metode**

Berikut digambarkan tentang penelitian yang dilakukan penulis, yang menggambarkan tahapan-tahapan yang dilakukan dalam penelitian. Waktu penelitian dilakukan selama 9 bulan dari bulan januari sampai dengan september tahun 2022. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di Zain Madinah wedding Organizer Galery yang berada di Kp. Rengas Bandung RT 001/RW 005, Desa Karang Sambung, Kecamatan Kedung Waringin, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Menurut Nasution (1992 : 12) dalam Ajat Rukajat (2018:1) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah mengamati orang dalam lingkungannya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang bersumber atau data yang diperoleh dari informan berdasarkan hasil wawancara dan observasi. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, referensi, dokumen dan observasi yang diperoleh dari lokasi penelitian. Iii & Penelitian (2018). Untuk mengumpulkan data mengenai penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengamatan secara langsung untuk mendapatkan data dan informasi secara langsung melalui ibservasi, wawancara dan dokumentasi. Menurut Miles dan Humberman dalam Sugiyono (2017:337) mengemukakan bahwa teknik analisis data dalam penelitian kualitatif meliputi pengumpulan data, redukasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Menurut J. Moleong, L (2016:330) menyatakan bahwa, teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang ada, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu, hal ini dapat dicapai dengan jalan membandingkan data hasil wawancara.

## **Hasil dan pembahasan**

Zain Madinah wedding organizer berdiri pada tahun 2012, didirikan oleh Saepudin Juhri. Selain sebagai pendiri wedding organizer, beliau juga sebagai pengelola wedding organizer tersebut. Awal mula berdirinya Zain Madinah Wedding Organizer ini, dikarenakan pada saat itu wedding organizer sangat dibutuhkan orang-orang yang akan melangsungkan acara pernikahan, terutama di daerah tempat beliau tinggal belum ada yang membuka jasa wedding organizer, maka dari itu Saepudin Juhri membuka jasa wedding organizer karena dia tidak akan menyia-nyiakan kesempatan dengan hobi yang dimiliki, beliau membuka jasa tata rias pengantin di rumahnya pada tahun 2012, yang beralamatkan di Kp. Rengas Bandung RT 001/RW 005, Desa Karang Sambung, Kecamatan Kedung Waringin, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Zain Madinah tidak hanya bekerja di bagian Wedding organizer, namun juga melayani Catering pernikahan dengan nama Zain Madinah Cateting.

Hasil Penelitian. Disiplin Kerja Zain Madinah Wedding Organizer. Berdasarkan hasil wawancara mendalam secara keseluruhan mengenai disiplin kerja pada karyawan Zain Madinah Wedding Organizer menunjukkan bahwa: (1) Karyawan belum memiliki kesadaran yang tinggi dalam mengefesienkan penggunaan waktu di dalam melaksanakan tugas-tugasnya; (2) perlahan-lahan karyawan dilatih untuk disiplin dalam bekerja; (3) perlunya di beri motivasi agar karyawan lebih semangat dalam bekerja; (4) masih ada sebagian karyawan yang melanggar norma dan aturan-aturan salah satu contohnya datang terlambat serta serta seringkali menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu.

Kinerja karyawan Zain Madinah Wedding Organizer. Hasil wawancara mendalam di lapangan mengenai Kinerja Karyawan zain Madinah Wedding Organizer secara keseluruhan: pertama. Hasil

kerja, mengenai hasil kerja menurut informan 1 mengatakan bahwa hasil kerja karyawan cukup memuaskan secara keseluruhan. Namun, berbeda dengan pendapat informan 2, 3 dan 4 juga cukup baik, tetapi ada beberapa karyawan yang memiliki hasil kerja yang kurang maksimal seperti tidak terealisasinya capaian order yang telah ditargetkan, dapat dilihat dari jumlah kehadiran masuk kerja karyawan dan beberapa karyawan yang mendapatkan teguran cukup banyak dan sempat mengalami penurunan disaat pandemi covid-19 yang menyebabkan tidak terealisasinya pencapaian target dalam setahun, dikarenakan seluruh pekerjaan atau aktivitas diluar ruangan di batasi dengan ketat.

Kedua, kehadiran, kehadiran pada karyawan Zain Madinah Wedding Organizer Cikarang menurut informan 2 dan 4 kehadiran karyawan di Zain Madinah Wedding Organizer sudah baik perkembangannya. Namun, berbeda dengan informan 1 dan 3 kehadiran pada karyawan Zain Madinah Wedding Organizer dapat di katakan cukup baik. Namun, masih banyak karyawan yang sering absen, ada beberapa karyawan yang tidak hadir pada hari kerja dan tanpa keterangan. Ketiga, Peraturan perusahaan, peraturan perusahaan dari perjanjian kerja mengenai upah. Upah karyawan yang diterima karyawan saat ini sudah sesuai, menurut beberapa informan upah karyawan sudah sesuai. Karena, setiap setahun sekali ada kenaikan gaji, dan untuk karyawan Zain Madinah Wedding Organizer sudah sesuai, dan tergantung apabila karyawan semakin baik dalam mengerjakan tugasnya tepat waktu maka akan di beri bonus.

Keempat, komunikasi, Zain Madinah Wedding Organizer membangun komunikasi dengan baik antar karyawan, *customer* maupun atasan. informan 1 mengemukakan bahwa dalam sejauh ini membangun komunikasi karyawan dengan atasan cukup baik, tidak ada masalah yang cukup fatal. Namun, berbeda dengan informan 2 dan 4 yaitu dalam berkomunikasi dengan *customer* kadang terjadi kesalah pahaman. Sedangkan menurut informan 3 sering kali terjadi miskomunikasi pada karyawan saat bekerja seperti pihak admin perlengkapan. Dengan demikian dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Zain Madinah Wedding Organizer. Hal ini sesuai dengan Hasibuan (2016 : 193) "Disiplin merupakan kegiatan operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin besar hasil kerja yang dapat dihasilkan tercapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Pembahasan Disiplin kerja Zain Madinah Wedding Organizer. Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Karyawan di Zain Madinah Wedding Organizer adalah: (1) karyawan belum memiliki kesadaran yang tinggi dalam mengefesienkan penggunaan waktu di dalam melaksanakan tugas-tugasnya; (2) perlahan-lahan karyawan dilatih untuk disiplin dalam bekerja; (3) perlunya di beri motivasi agar karyawan lebih semangat dalam bekerja; (4) masih ada sebagian karyawan yang melanggar norma dan aturan-aturan salah satu contohnya datang terlambat serta serta seringkali menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Berdasarkan hasil wawancara di lapangan, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan ada dua jenis yaitu, faktor *internal* atau dari karyawan itu sendiri dan faktor *eksternal* atau faktor dari perusahaan atau luar perusahaan. Pertama, faktor *Internal*. Faktor *internal* atau faktor yang berasal dari karyawan itu sendiri yang menghambat disiplinnya karyawan di dalam perusahaan adalah sebagai berikut: (1) Sering terlambatnya karyawan berangkat kerja. Keterlambatan karyawan Ketika berangkat kerja disebabkan oleh karyawan yang bangun kesiangan. Itu merupakan faktor internal karyawan yang tidak memiliki keinginan untuk memperbaiki diri dan merubah kebiasaan yang dapat merugikan diri sendiri. Apabila kebiasaan buruk ini terjadi terus-menerus dan menjadi kebiasaan bisa berakibat menurunnya capaian order yang memakai jasa Zain Madinah Wedding Organizer. (2) Banyaknya alasan berangkat terlambat yaitu karena ada beberapa karyawan yang bekerja di Zain Madinah Wedding Organizer yaitu ibu rumah tangga, yang menyebabkan karyawan datang terlambat karena alasan menyiapkan pekerjaan rumah tangga, seperti mememasak dan membereskan rumah sebelum pergi berangkat kerja.

---

Kedua, faktor *eksternal* yaitu faktor yang disebabkan perusahaan atau dari luar perusahaan yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan adalah sebagai berikut: (1) terjebak macet. Salah satu alasan karyawan terjebak macet yaitu jarak rumah dengan tempat kerja jauh sehingga karyawan belum bisa menyesuaikan pengaturan jam kerjanya dengan baik dan ketika karyawan berangkat kerja yang dimana hari acara pernikahan diselenggarakan pada hari-hari libur, jadi untuk sampai ke lokasi acara pernikahan sedikit terlambat beberapa menit. (2) sedikit waktu istirahat di saat job padat. Sedikit waktu istirahat disaat job padat merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan Zain Madinah Wedding Organizer disaat bulan yang dipenuhi acara pernikahan dan job padat dalam satu hari di beberapa lokasi acara *event*, membuat karyawan menjadi kelelahan dikarenakan padatnya acara dan untuk istirahat pun waktunya sangat sedikit

Strategi untuk meningkatkan disiplin kerja. Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin pada karyawan Zain Madinah Wedding Organizer seperti memberikan apresiasi atas kinerja yang di hasil kan oleh karyawan, melakukan konseling secara intens untuk memahami dan memperhatikan kesulitan yang dialami karyawan dalam bekerja agar membuat karyawan lebih baik dan lebih rileks dalam bekerja, memberikan gaji dengan tepat waktu lalu memberi peningkatan pendapatan dengan melalui bonus, dan melakukan pengawasan serta evaluasi kinerja karyawan, mempraktikkan disiplin karyawan secara perlahan, mendorong karyawan untuk saling mendukung dan memotivasi yang membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja dan tidak merasa terbebani. Berdasarkan hasil penelitian lapangan yang di temukan bahwa Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin pada karyawan Zain Madinah Wedding Organizer cukup efektif.

Kinerja karyawan Zain Madinah Wedding Organizer. Untuk menggambarkan indikator-indikator kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:105). (1) Hasil kerja. Berdasarkan dari hasil wawancara mendalam dengan beberapa informan mengenai bagaimana kualitas hasil kerja dapat diketahui dari jumlah kehadiran masuk kerja karyawan dan beberapa karyawan yang mendapatkan teguran cukup banyak dan sempat mengalami penurunan disaat pandemi covid-19 yang menyebabkan tidak terealisasinya pencapaian target dalam setahun, dikarenakan seluruh pekerjaan atau aktivitas diluar ruangan dibatasi dengan ketat (Indiraswari, et.al, 2023).

Dengan demikian adanya *event wedding organizer* yang harusnya sering dipakai oleh penyewa jasa wedding organizer ketika mengadakan acara pernikahan menjadi lebih tertutup. Dapat dilihat dari jumlah kehadiran masuk kerja karyawan dan juga dengan adanya keterlambatan dan beberapa karyawan yang mendapatkan teguran cukup banyak Dilihat dari kualitas hasil kerja karyawan yang dihasilkan memuaskan dan tidak mengecewakan. (2) Kehadiran. Berdasarkan dari hasil wawancara mendalam dengan beberapa informan mengenai bagaimana kehadiran pada karyawan Zain Madinah Wedding Organizer Cikarang menurut informan masih banyak karyawan yang sering absen, ada beberapa karyawan yang tidak hadir pada hari kerja dan tanpa keterangan. (3) Peraturan Perusahaan. Berdasarkan dari hasil wawancara mendalam dengan beberapa informan mengenai peraturan perusahaan dari perjanjian kerja mengenai upah. Upah karyawan yang diterima karyawan saat ini sudah sesuai, menurut beberapa informan upah karyawan sudah sesuai. Karena, setiap setahun sekali ada kenaikan gaji, dan untuk karyawan Zain Madinah Wedding Organizer sudah sesuai, dan tergantung apabila karyawan semakin baik dalam mengerjakan tugasnya tepat waktu maka akan di beri bonus. (4) Komunikasi. Berdasarkan dari hasil wawancara mendalam dengan beberapa informan mengenai komunikasi. Zain Madinah Wedding Organizer membangun komunikasi dengan baik antar karyawan, *customer* maupun atasan. informan 1 mengemukakan bahwa dalam sejauh ini membangun komunikasi karyawan dengan atasan cukup baik, tidak ada masalah yang cukup fatal. Namun, berbeda dengan informan 2 dan 4 yaitu dalam berkomunikasi dengan *customer* kadang terjadi kesalah pahaman. Sedangkan menurut informan 3 sering kali terjadi miskomunikasi pada karyawan saat bekerja seperti pihak admin perlengkapan

---

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa upaya yang dapat ditempuh guna meningkatkan kinerja karyawan pada Zain Madinah Wedding Organizer adalah sebagai berikut: bimbingan dan pengarahan karyawan, pendisiplinan terhadap aturan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas organisasi yang tinggi. Proses pendisiplinan tersebut bisa dilakukan dengan cara atasan memberikan contoh yang positif kepada karyawannya, seperti datang dan pulang kerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, menerima segala keluhan dan masukan yang disampaikan oleh karyawannya dan berusaha untuk bisa mengayomi karyawan yang ada, transparansi dalam penilaian kinerja. Dengan transparansinya dalam menilai kinerja karyawan, karyawan akan mengetahui apa saja yang menjadi indikator penilaian dalam bekerja, jika menerapkan sistem penilaian kinerja tertutup, karyawan tidak dapat mengetahui detail dari penilaian kinerja mereka.

Peranan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian lapangan yang di temukan bahwa disiplin kerja yang telah diterapkan oleh karyawan terdapat beberapa kendala seperti karyawan sering terlambat datang bekerja, karyawan belum memiliki kesadaran yang tinggi dalam mengefesienkan penggunaan waktu di dalam melaksanakan tugas-tugasnya, kurangnya tanggung jawab dalam memenuhi tugasnya seperti lupa membawa peralatan yang harusnya sudah disiapkan. Dan sebagian karyawan ada yang melanggar norma dan aturan-aturan. Dengan demikian hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak kurang baik untuk wedding organizer nya.

Langkah persuasif pun telah diambil untuk menegur karyawan yang bersangkutan dengan cara peringatan secara lisan maupun tertulis, karyawan harus memberi progres yang baik dan lebih keras lagi agar bisa semakin disiplin serta perlakuan tidak disiplin tidak terulang kembali di kemudian hari serta tidak membuat kerugian untuk diri sendiri maupun pihak perusahaan. Banyak faktor yang menyebabkan karyawan kurang tingkat kedisiplinannya salah satu diantaranya yaitu kemampuan pada diri sendiri yang ada pada karyawan, terkait tentang kedisiplinan Zain Madinah Wedding Organizer menerapkan sanksi kepada karyawan seperti teguran secara lisan dan teguran secara tertulis. Maka dari itu, peran kedisiplinan itu hal yang sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan sehingga hasil kerja yang dihasilkan karyawan pun menjadi maksimal.

## **Simpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis paparkan terhadap data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah maka simpulan, pertama analisis disiplin kerja pada Zain Madinah Wedding Organizer Cikarang masih sering kali terjadi pelanggaran disiplin, hasil penelitian dilapangan menunjukan bahwa Disiplin Kerja Karyawan di Zain Madinah Wedding Organizer adalah karyawan belum memiliki kesadaran yang tinggi dalam mengefesienkan penggunaan waktu di dalam melaksanakan tugas-tugasnya, perlahan-lahan karyawan dilatih untuk disiplin dalam bekerja, perlunya di beri motivasi agar karyawan lebih semangat dalam bekerja dan masih ada sebagian karyawan yang melanggar norma dan aturan-aturan salah satu contohnya datang terlambat serta seringkali menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu. Kedua, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Zain Madinah Wedding Organizer yaitu faktor *Internal* yaitu sering terlambatnya karyawan berangkat kerja dan banyaknya alasan berangkat terlambat. Dan faktor *Eksternal* yaitu Terjebak macet dan sedikit waktu istirahat di saat job padat. Ketiga, strategi yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin pada karyawan Zain Madinah Wedding Organizer yaitu memberikan apresiasi atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, melakukan konseling, memberikan gaji dengan tepat waktu, memberi peningkatan pendapatan dengan melalui bonus, melakukan pengawasan serta evaluasi kinerja karyawan, mempraktikkan disiplin karyawan secara perlahan, mendorong karyawan untuk saling mendukung dan memotivasi. Keempat, kinerja Karyawan di Zain Madinah Wedding Organizer adalah Hasil kerja karyawan cukup memuaskan secara keseluruhan. Namun, ada beberapa karyawan yang memiliki hasil kerja yang kurang baik seperti tidak terealisasinya capaian order yang telah ditargetkan disebabkan oleh pandemi covid-19 yang terjadi mengakibatkan seluruh pekerjaan atau aktivitas diluar

ruangan dibatasi dengan ketat. Kelima, upaya yang ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan Zain Madinah Wedding Organizer yaitu dengan bimbingan dan pengarahan karyawan, pendisiplinan terhadap aturan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas organisasi yang tinggi dan transparansi dalam penilaian kinerja. Keenam, peranan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Zain Madinah Wedding Organizer yaitu disiplin kerja yang telah diterapkan oleh karyawan terdapat beberapa kendala seperti karyawan sering terlambat datang bekerja, karyawan belum memiliki kesadaran yang tinggi dalam mengefisienkan penggunaan waktu di dalam melaksanakan tugas-tugasnya, kurangnya tanggung jawab dalam memenuhi tugasnya seperti lupa membawa peralatan yang harusnya sudah disiapkan.

## Referensi

- Astadi, P & Putri, I, S. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9 (2).
- Bachtiar, A, H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Jurnal Disrupsi Bisnis*. 1 (1), 1-5
- Chairunisa, Farida, Y & Ervica, Z. (2021). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Kalsel Banjarmasin.
- Eli, R & Ajimat. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Parawisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 1(1), 226-244
- Gultom, A. F. (2019). Konsumtivismen Masyarakat Satu Dimensi Dalam Optik Herbert Marcuse. *Waskita: Jurnal Pendidikan Nilai dan Pembangunan Karakter*, 2(1), 17-30.  
<https://doi.org/10.21776/ub.waskita.2018.002.01.2>
- Hasibuan, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-18) (Revisi ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- <https://bkpsdm.karawangkab.go.id/tip-meningkatkn-kedisiplinan-pegawai/> (Di Akses 20 April 2022)
- <https://qmc.binus.ac.id/2014/10/28/in-depth-interview-wawancara-mendalam/> (Di Akses 20 April 2022)
- <https://www.topkarir.com/article/detail/menunjukkan-sikap-disiplin-dilingkungan-kerja> (Di Akses 20 April 2022)
- Iii, B. A. B., & Penelitian, A. D. (2018). Bab Iii\_Sukma Utami\_10540950014. 41
- Indiraswari, S. D., Zakaria, F. A., Gultom, A. F., Suparno, S., & Tursini, U. (2023). *Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Mewujudkan Desa Maju di Era Society 5.0*. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 25-30.
- J. Moleong, L. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. (39<sup>th</sup> ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Jepry, & Mardika, N. H. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal Emha: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987
- Ma hfuzah, S, Syahrani & Apriya, S. 2020. Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Pedami Banjarmasin.
- Mangkunegara , Anwar Prabu. 2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT.Refika Aditama
- Martoyo, A., Susilawati, E., Kusumawardhani, N., Dawis, A. M., Novalia, N., Fransisca, Y., ... & Nurlaila, Q. (2022). *Manajemen Bisnis*. TOHAR MEDIA.
- Muhammad, Z, A, Hairul & Farida, Y. (2021). Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Batu Gunung Mulia Energi Di Binuang
- Mulyati, A. 2019. Analisis Penerapan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bandangantirta Agung Di Banjarmasin
- Noor, A, U. 2020. Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Glow Supermarket Banjarmasin
- Nurdiansyah, H., & Rahman, R. S. (2019). *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Diandra Kreatif

- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Raco, J., R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Grasindo
- Sofar Silaen. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: IN MEDIA
- Sugiarto, E. (2015). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif: Skripsi Dan Tesis*. Suaka Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Tessar, R, L, dwi, W, A & Teguh, W. (2020). Analisis Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Toko Rifky Elektronik Martapura