



# JRABI

*Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA

Volume 4 Nomer 3 September 2024

Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Lokasi Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian, **Esih Jayanti, Nurrizky Romadhona, Zamroni**

Peran Perkembangan Pasar Modal Terhadap Pemerataan Pendapatan Di ASEAN, **Elton Buyung Satrianto, Saiqa Ilham Akbar**

Analisis Pengaruh Penerimaan Pajak Penghasilan, Pajak Bumi Dan Bangunan, Dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Kesenjangan Pendapatan Pada Pemerintah Provinsi Di Indonesia, **Ellena Novia Fitri, Henny Yulsiati, Yuli Antina Aryani**

Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Banguntapan, **Suhartono, Eko Surachmi Subekti, Muhammad Awal Satrio Nugroho**

Analisis Efektivitas Pengelolaan Dana Desa Dalam Pemberdayaan Masyarakat Pada Desa Selong Belanak, **Indra Lanang Jati, Ikang Murapi, Ika Putri Fitri Ajiani**

## CURRENT ISSUE

Vol. 4 No. 3 (2024): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia



PUBLISHED: 2024-09-28

### Articles

#### FAKTOR PENENTU TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA DUTA MODE CILACAP

Esih Jayanti, Nurrizky Romadhona, Zamroni Zamroni

712 – 730



#### PERAN PERKEMBANGAN PASAR MODAL TERHADAP PEMERATAAN PENDAPATAN DI ASEAN

Elton Buyung Satrianto, Saiqa Ilham Akbar

731 – 739



#### ANALISIS PENGARUH PENERIMAAN PAJAK PENGHASILAN, PAJAK BUMI DAN BANGUNAN, DAN PERTUMBUHAN EKONOMI TERHADAP KESENJANGAN PENDAPATAN PADA PEMERINTAH PROVINSI DI INDONESIA

Ellena Novia Fitri, Henny Yulsiati, Yuli Antina Aryani

740 – 764



#### UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KELURAHAN BANGUNTAPAN

Suhartono, Eko Surachmi Subekti, Muhammad Awal Satrio Nugroho

765 – 777



#### ANALISIS EFEKTIVITAS PENGELOLAAN DANA DESA DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PADA DESA SELONG BELANAK

Indra Lanang Jati, Ikang Murapi, Ika Putri Fitri Ajjani

778 – 794



[VIEW ALL ISSUES >](#)



### Make a Submission

### INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

### EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

### ARTICLE TEMPLATE



### ISSN

eISSN 2808-1617

ISSN 2808-1617



### ACCREDITED SINTA 6

SK Akreditasi Sertifikat

### TOOLS

[zotero](#)

[Mendeley](#)

### INDEXING LIST



### Support By



### VISITORS



## UPAYA PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KELURAHAN BANGUNTAPAN

Suhartono<sup>1</sup>, Eko Surachmi Subekti<sup>2</sup>, Muhammad Awal Satrio Nugroho<sup>3</sup>  
<sup>123</sup>STIE Widya Wiwaha Yogyakarta  
avicenasuhartono@yahoo.co.id<sup>1</sup>, ekosurachmi@gmail.com<sup>2</sup>

### Abstract

*The role of work discipline is crucial in enhancing employee performance, as a higher level of discipline directly impacts responsibility and work quality. This study aims to identify the factors contributing to the decline in work discipline at the Banguntapan sub-district office and to formulate improvement efforts. The research sample consisted of five employees, including the Head of Affairs and the Head of Section, who supervise staff. Data were collected through observation and interviews. Data analysis was conducted using Miles and Huberman's interactive analysis model, which includes data collection, reduction, presentation, and conclusion drawing. The result indicated that the factors causing the decline in work discipline at the Banguntapan sub-district office included punctuality, compliance with regulations, and responsibility for tasks. This study offers recommendations for improving word discipline, such as providing varied recognition, standardizing right and obligations, and enhancing facilities.*

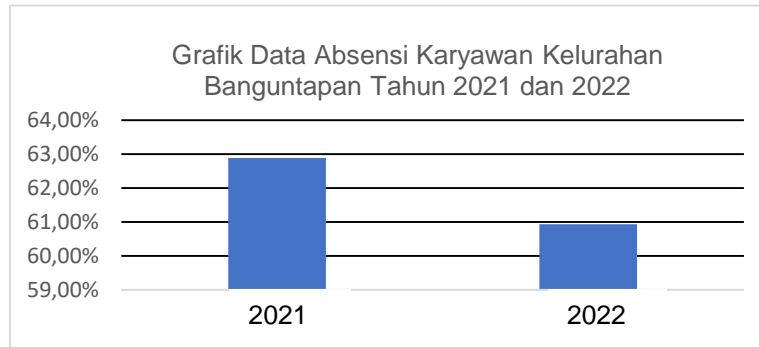
**Keywords:** Discipline, Performance, Efforts, Improvement.

### PENDAHULUAN

Era industri 4.0 yang semakin modern, organisasi berupaya bertahan dan mencapai tujuannya dengan mengutamakan sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia sangat mempengaruhi cara organisasi beroperasi. Meskipun teknologi semakin maju dan menggantikan pekerjaan manusia, masih banyak perusahaan yang mengandalkan tenaga manusia. Istilah “*man behind the gun*” masih relevan, menekankan bahwa manusia tetap menjadi faktor penting dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia dapat tercermin pada sikap dan perilaku sumber daya yang baik. sikap dan perilaku yang baik akan memberikan dampak pada kinerja karyawan yang lebih baik. Wirawan dalam Mahabab (2022) mengemukakan kinerja merupakan keluaran atau output yang dihasilkan oleh indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Arfah (2021) langkah awal meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan, sebaik apapun kemampuan karyawan tanpa diikuti sikap disiplin maka akan merugikan organisasi. Sehingga saat ini banyak organisasi yang menginginkan

karyawannya memiliki sikap disiplin yang tinggi. Salah satu pemerintahan lokal yang menginginkan hal tersebut yaitu Kelurahan Banguntapan. Kelurahan Banguntapan merupakan salah satu unit pemerintahan lokal yang berada di Gedongkuning No.170, Pringgolayan, Banguntapan, Kecamatan Banguntapan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta

**Gambar 1 Data Absensi Karyawan Kelurahan Banguntapan**



Sumber: Data Kelurahan Banguntapan yang sudah diolah

Grafik diatas menunjukkan absensi karyawan mengalami penurunan yang cukup signifikan, tahun 2021 total kehadiran karyawan sebesar 62,89% sedangkan ditahun 2022 mengalami penurunan 60,93%. Menurut Gentari (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan. Absensi adalah keadaan dimana karyawan tidak bekerja sesuai jadwal yang tepat atau tidak memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul “Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Banguntapan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi factor penyebab menurunnya disiplin karyawan dan merumuskan upaya peningkatan disiplin kerja di Kelurahan Banguntapan, serta memberikan kontribusi berupa apresiasi yang beragam, standarisasi hak dan kewajiban serta peningkatan fasilitas untuk mendukung kinerja karyawan.

## KAJIAN TEORI

### Disiplin Kerja

Definisi disiplin kerja secara luas dikemukakan oleh Conny R Setiawan dalam Afifah (2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan pengaruh yang dirancang untuk menghadapi tuntutan lingkungan, disiplin tumbuh dari kebutuhan untuk menjaga keseimbangan antara kecenderungan dan keinginan individu untuk berbuat sesuatu dengan batasan peraturan yang ada dilingkungan tersebut. Bentuk bentuk disiplin kerja menurut Ilahi (2017) dalam Pranitasari & Khotimah (2021) terbagi menjadi 2 (dua) yaitu sebagai berikut ini:

#### a. *Self Imposed Discipline* (disiplin yang timbul dari dirinya)

Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja dipengaruhi oleh disiplin kerj karyawan. Dengan demikian apabila disiplin kerja tinggi maka kepuasan kerja juga tinggi.

**b. Command Discipline (disiplin berdasarkan perintah)**

Disiplin ini timbul karena adanya peraturan atau sanksi berupa tekanan yang diberikan oleh organisasi. Meski demikian disiplin yang terbentuk dari luar tidak mengenai niat dalam diri karyawan karena hanya digunakan untuk menghindari teguran.

Faktor-faktor yang mempengaruhi setiap karyawan dalam membentuk perilaku disiplin kerja tentu menjadi dasar terbentuknya perilaku karyawan saat ini. Faktor pembentuk perilaku menurut Salahudin (1990) dalam Afifah (2021) yaitu sebagai berikut: (1) faktor genetik, (2) faktor lingkungan, (3) faktor Pendidikan, (4) faktor pengalaman.

**Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan pencapaian karyawan berupa output atau keluaran secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Kurnianto & Kharisudin (2022). Sedangkan menurut Hasibun (2007) dalam Suhartono et al. (2023) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja karyawan perlu dikelola agar kinerja karyawan dapat meningkat dan sejalan dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan dikelola oleh manajemen kinerja, menurut Amstrong dan Fahmi (2010) dalam Emihandayani (2019) mengemukakan tujuan spesifik adanya manajemen kinerja yaitu sebagai berikut: (1) mencapai peningkatan dalam kinerja organisasi, (2) bertindak sebagai pendorong, (3) meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, (4) memungkinkan individu mengembangkan kemampuan, (5) memberikan ukuran objektif dalam target yang disepakati, (6) memberikan kesempatan individu menyampaikan aspirasi, (7) membantu memberikan wewenang untuk bertanggung jawab atas pekerjaan, (8) mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas tinggi.

**Kelurahan**

Peraturan pemerintah nomor 73 tahun 2005 menyebutkan bahwa Kelurahan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota yang berkedudukan diwilayah kecamatan. Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota dalam wilayah kerja kecamatan (BPHN, 2005). Kelurahan Banguntapan merupakan salah satu unit pemerintah lokal yang berada di Jalan Gedongkuning, No. 170, Pringgolayang, Banguntapan, Kecamatan Banguntapan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. penelitian kualitatif menurut Pradoko (2017) dalam Hafni Sahir (2021) mengemukakan penelitian kualitatif merupakan metode yang dilakukan seseorang untuk mengambil data yang berprinsip sebagai peneliti tunggal dalam segala aspek, walaupun kenyataan dilapangan dapat dibantu oleh tim atau kelompok. Sedangkan metode penelitian menggunakan deskriptif-kualitatif. Diskriptif-kualitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan

pada fenomena dengan data kalimat secara lisan dan obyek penelitian bersifat menggambarkan fenomena (Hafni Sahir, 2021).

### **Sampel Sumber Data**

Sampel dalam penelitian ini 5 (lima) karyawan Kelurahan Banguntapan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel tersebut menggunakan *purposive sampling* merupakan cara yang dilakukan atas dasar pertimbangan tersebut (Hafni Sahir, 2021). Data yang diperoleh merupakan data primer yang diperoleh dari informasi secara langsung dari responden dengan melakukan wawancara mendalam.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan turun langsung ke lapangan, kemudian mengamati keadaan dan gejala yang sedang diteliti sehingga peneliti dapat menggambarkan masalah yang terjadi (Hafni Sahir, 2021). Observasi dilakukan untuk mengidentifikasi perilaku disiplin karyawan dalam kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, serta tindakan pemimpin dalam meningkatkan disiplin karyawan yang sudah dilakukan selama ini.

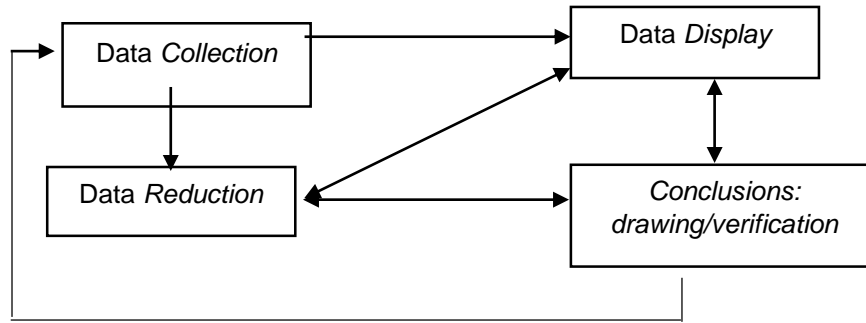
#### b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara langsung kepada narasumber (Hafni Sahir, 2021). Wawancara dilakukan pada lima karyawan meliputi Ketua Urusan dan Ketua Seksi Kelurahan Banguntapan yang memiliki staff dibawahnya. wawancara dilakukan lima karyawan, meliputi Ketua Urusan dan Ketua Seksi di Kelurahan Banguntapan, yang masing-masing memiliki staf dibawah mereka. Pemilihan narasumber ini dilakukan karena mereka memiliki wawasan dan tanggung jawab langsung terkait pengelolaan karyawan di Kelurahan Banguntapan. Topik wawancara berfokus pada gambaran umum tingkat disiplin kerja karyawan, penyebab penurunan kinerja yang mungkin terjadi, serta kebijakan-kebijakan yang telah diterapkan oleh Kelurahan Banguntapan untuk mengatasi masalah ini.

### **Teknik Analisis Data**

Model analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu model Miles dan Huberman (1984) dalam Sugiyono (2019) merupakan aktivitas dalam analisis data kualitatif yang dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Analisis data meliputi data collection, data reduction, data display, dan data conclusion/ drawing/ verification. Analisis data model Miles dan Huberman (1984) dalam Sugiyono (2019) yaitu sebagai berikut:

**Gambar 2 Model Analisis Data Model Miles dan Huberman (1984)**



Sumber: Sugiyono (2019)

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Analisis Faktor Penyebab Disiplin Kerja Karyawan Kelurahan Banguntapan Masih Kurang

Wawancara yang telah dilakukan terdapat beberapa faktor yang menyebabkan penurunan disiplin kerja karyawan Kelurahan Banguntapan yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Disiplin Jam Kerja

Disiplin jam kerja merujuk pada ketaatan karyawan terhadap jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini mencakup waktu datang dan pulang serta mematuhi waktu istirahat. Pada kasus Kelurahan Banguntapan masih ada karyawan yang datang terlambat. Beberapa diantaranya datang terlambat karena aktivitas pelayanan dirumah atau kesulitan berangkat sesuai jam kantor. Jam pulang kerja masih terdapat karyawan terutama Pamong yang pulang 1 (satu) jam lebih awal. Kelurahan Banguntapan tidak menyediakan waktu istirahat hanya ada jam makan siang, sehingga karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhan lain selain makan secara maksimal, seperti waktu untuk ibadah. Kelurahan Banguntapan memiliki kebijakan terkait jam kerja yang mencakup aturan jam kehadiran pada pukul 08.00 WIB dan jam pulang pada pukul 14.30 WIB.

b. Disiplin Peraturan

Disiplin peraturan merujuk pada kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Faktor-faktor disiplin peraturan juga berkontribusi dalam terjadinya penurunan disiplin kerja karyawan. Tanggung jawab diluar pekerjaan, seperti merawat tanaman atau mengantar anak sekolah, belum lagi meninggalkan pekerjaan saat jam kerja berlangsung karena alasan pribadi tanpa disertai izin, memberikan beban tambahan yang mengganggu keteraturan karyawan dalam menjalankan tugas. Kelurahan Banguntapan memiliki tindakan apabila ada pelanggaran terhadap disiplin peraturan yaitu dengan memberikan peringatan secara lisan, apabila tidak diperbaiki maka diberikan surat peringatan satu, dua maupun tiga hingga pemecatan.



c. Disiplin Tanggung jawab Pekerjaan

Disiplin tanggung jawab pekerjaan merujuk pada kewajiban karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan sepenuh hati, profesional dan konsisten. Disiplin tanggung jawab kerja menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini mencakup kesiapan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, bekerja sesuai tugas dan fungsi serta memastikan kinerja meningkat. Disiplin tanggung jawab pekerjaan Kelurahan Banguntapan dipengaruhi oleh faktor pelayanan dirumah karena pekerjaan pamong yang melayani masyarakat 24 jam dan kondisi lingkungan yang tidak kondusif disebabkan oleh tempat kerja yang terbuka sehingga kebisingan tinggi. Selain itu interaksi dengan rekan kerja yang selalu ikut campur dengan masalah rekan kerja disebelahnya yang membuat masalah semakin panas dan faktor usia dapat mempengaruhi karyawan untuk tidak menjaga disiplin dengan baik, karyawan Kelurahan Banguntapan didominasi oleh karyawan yang berusia tua. Sedangkan pekerjaan yang menumpuk membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat. Kurangnya karyawan yang berusia muda membuat pekerjaan di Kelurahan Banguntapan terus menumpuk ditambah lagi keadaan pemilihan umum.

### **Upaya Kelurahan Banguntapan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan**

Upaya yang selama ini sudah dilakukan oleh Kelurahan Banguntapan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan yaitu dengan program yang diterapkan setiap mingguan maupun bulanan serta hukuman dan sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Berikut ini penjelasan upaya yang telah dilakukan oleh Kelurahan Banguntapan:

a. Program Mingguan dan Bulanan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, program atau kegiatan mingguan dan bulanan yang dilakukan Kelurahan Banguntapan guna meningkatkan disiplin kerja karyawan dilakukan secara berkala dan sudah berlangsung selama 6 (enam) tahun terakhir. Program tersebut sedikit membantu dalam meningkatkan disiplin karyawan. Program yang diterapkan yaitu sebagai berikut:

1. Apel Pagi

Apel pagi dilakukan setiap hari senin pada pukul 08.00 WIB, biasanya apabila terjadi keterlambatan maka dilaksanakan pukul 08.30 WIB. Apel pagi ini di pimpin oleh Pak Lurah atau kepala desa, dalam apel tersebut disampaikan evaluasi dari satu minggu sebelumnya. Evaluasi pada apel tersebut membahas disiplin karyawan, serta pekerjaan yang belum tercapai diminggu llau. Apel pagi biasanya berlangsung selama 15 sampai 30 mneit tergantung evaluasi yang disampaikan.

2. Rakerlist

Rakerlist dilakukan setiap minggu dihari senin setelah apel pagi dilaksanakan. Rakerlist ini diikuti oleh oleh Ka. Sie, Ka. Ur, Carik dan Lurah. Rakerlist dilakukan diruangan Pak Lurah atau Kepala Desa selama 30 menit sampai satu jam tergantung agenda mingguan yang dibahas. Selain membahas agenda mingguan dilakukan juga evaluasi khusus untuk Ka. Sie dan Ka. Ur. Evaluasi mencakup disiplin kerja, kinerja dan hasil kerja.

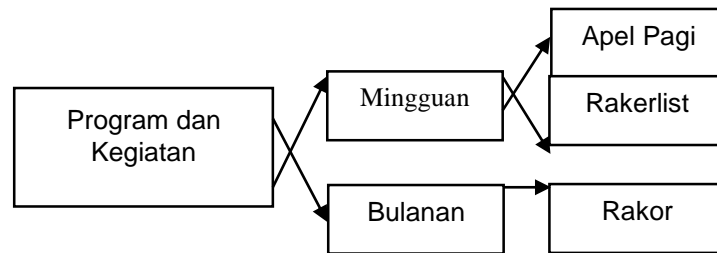


3. RaKor (Rapat Koordinasi)

Rakor dilakukan setiap bulan, diawal bulan minggu pertama dihari rabu. Rakor ini diikuti oleh seluruh karyawan Kelurahan Banguntapan tanpa terkecuali. Rakor ini dilakukan selama satu jam atau tergantung yang dibahas. Dalam rakor ini selalu disinggung oleh Kepala Desa mengenai disiplin kerja karyawan Kelurahan Banguntapan.

Untuk memperjelas program atau kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

**Gambar 3 Bagan Program atau Kegiatan**



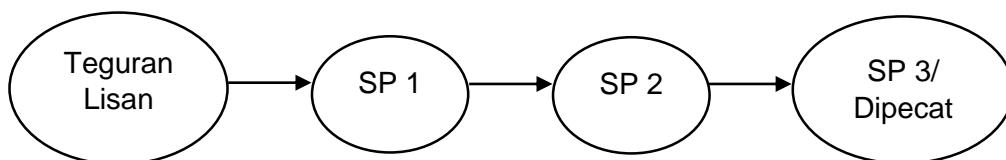
Sumber: Data Primer yang Sudah Diolah

b. Sanksi atau Hukuman

Wawancara yang telah dilakukan tentang upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan selain program yang diterapkan Kelurahan Banguntapan juga menerapkan sanksi dan hukuman agar karyawan yang melakukan pelanggaran jera dan diharapkan tidak melakukan lagi dikemudian hari. Setiap karyawan yang melakukan tindakan atau kegiatan yang bertentangan dengan peraturan, ada hukuman yang diberikan. Sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran yaitu berupa teguran lisan sebagai tindakan awal. Teguran lisan dilakukan oleh Ka. Sie dan Ka. Ur apabila teguran yang diberikan tidak diperbaiki maka teguran akan dilakukan oleh Pak Lurah atau Kepala Desa. Teguran lisan diberi rentang waktu selama satu bulan untuk memperbaiki pelanggaran yang dilakukan. Apabila dalam satu bulan tidak diperbaiki maka surat peringatan satu dengan jangka waktu satu bulan, jika belum diperbaiki maka diberi surat peringatan dua dengan jangka waktu satu bulan dan terakhir surat peringatan tiga atau dipecat.

Untuk memperjelas hukuman atau sanksi yang diberikan dapat dilihat gambar berikut:

**Gambar 4 Bagan Pemberian Sanksi**



Sumber: Data Primer yang Sudah Diolah

## **Pembahasan Kondisi Disiplin Kerja Karyawan yang Sebenarnya Terjadi**

Kondisi disiplin kerja karyawan mencakup sejauh mana karyawan memenuhi aturan, tata tertib dan norma yang berlaku ditempat kerja. Hal ini dapat dilihat dari ketepatan waktu, kepatuhan pada peraturan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi disiplin dapat mencerminkan karyawan yang profesional dan berkomitmen terhadap tugasnya. Menurut Pranitasari & Khotimah (2021) menyimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu apabila karyawan yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan dan norma. Hakikatnya disiplin merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan, menekan timbulnya masalah dan mencegah kesalahan terjadi.

Hasil penelitian yang dilakuakn diperoleh informasi tentang disiplin kerja karyawan yang masih kurang baik, program atau kegiatan yang diterapkan dalam meningkatkan disiplin kerja karaywan masih belum berhasil sepenuhnya serta masih terdapat karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan perlu ditingkatkan karena mengarah pada efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Selain itu karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan bekerja lebih produktif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja dan mampu berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

### **Faktor Penurunan Disiplin Kerja Karyawan**

#### **a. Disiplin Jam Kerja**

Disiplin jam kerja melibatkan ketaatan karyawan terhadap jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, mencakup ketepatan waktu datang dan pulang, serta memenuhi waktu istirahat. Menurut Nasir (2022) mengemukakan disiplin jam kerja merupakan kondisi dimana karyawan mampu menaati segala aturan khususnya hadir ditempat kerja dengan tepat waktu serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Kelurahan Banguntapan telah menetapkan kebijakan jam kerja dengan aturan kehadiran pada pukul 08.00 WIB dan jam pulang pada pukul 14.30 WIB.

Dalam kasus Kelurahan Banguntapan terdapat beberapa isu terkait disiplin kerja karyawan yang perlu dicermati. Salah satu masalah yang dihadapi adalah keterlambatan kedatangan sebagai karyawan. Beberapa diantaranya mengalami kendala dalam berangkat sesuai jam kantor, karena aktivitas pelayanan dirumah. Keterlambatan ini menciptakan ketidak sesuaian dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Masalh jam pulang kerja, terdapat karyawan terutama pamong yang pulang satu jam lebih awal dari jadwal yang telah ditetapkan. Hal ini dapat menjadi indikator bahwa terdapat ketidak sesuaian antara beban kerja dan waktu yang telah dialokasikan. Waktu istirahat di Kelurahan Banguntapan hanya terdapat jam makan siang tanpa waktu istirahat lainnya. Hal ini berdampak pada kebutuhan karyawan untuk melakukan aktivitas lain, seperti ibadah. Menyediakan waktu istirahat yang memadai dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan membantu memenuhi kebutuhan pribadi, termasuk aspek keagamaan. Faktor-faktor tersersebut menjadi kritis karena disiplin jam kerja tidak hanya mencerminkan ketaatan karyawan, tetapi

juga berdampak langsung pada efisiensi operasional organisasi dan pengelolaan waktu yang optimal. Lingkungan kerja yang teratur dan produktif sangat bergantung pada kedisiplinan jam kerja.

#### **b. Disiplin Peraturan**

Disiplin peraturan menjadi pondasi utama dalam menjaga tata tertib dan kinerja yang efisien di lingkungan kerja suatu organisasi khususnya Kelurahan Banguntapan. Hal ini melibatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, mencakup pemahaman dan kepatuhan kepada kebijakan internal, norma-norma dan prosedur yang telah diimplementasikan. Faktor disiplin peraturan memiliki kontribusi terhadap tingkat disiplin kerja karyawan. Adanya tanggung jawab diluar pekerjaan, seperti merawat tanaman atau mengantar anak sekolah, seringkali memberikan tekanan tambahan pada karyawan. Selain itu, meninggalkan pekerjaan tanpa izin selama jam kerja berlangsung karena alasan pribadi dapat menyebabkan penurunan disiplin. Hal tersebut menciptakan gangguan terhadap keteraturan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Menurut Hasibun (2017) dalam Effendhi & Sutrischastini (2022) mengemukakan disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati setiap peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan menurut Gibson (2017) dalam Effendhi & Sutrischastini (2022) mengemukakan disiplin dalam proses mempengaruhi karyawan dalam menaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan.

Kelurahan Banguntapan telah menetapkan Tindakan tertentu untuk menangani pelanggaran terhadap disiplin peraturan. Tindakan ini mencakup peringatan lisan sebagai langkah awal, dan apabila pelanggaran tidak diperbaiki, karyawan dapat menerima surat peringatan satu, dua atau tiga bahkan hingga pemecatan. Pendekatan ini menunjukkan keseriusan dalam menegakkan disiplin peraturan untuk menjaga ketertiban dan kepatuhan di lingkungan kerja.

#### **c. Disiplin Tanggung Jawab Pekerjaan**

Disiplin tanggung jawab pekerjaan merupakan unsur kunci dalam menjaga efisiensi dan produktivitas karyawan di lingkungan kerja serta berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Afandi (2021) dalam Bayunasty (2022) mengemukakan disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin tanggung jawab pekerjaan menjadi tantangan yang kompleks, dipengaruhi oleh beberapa factor. Salah satu factor yang mempengaruhi disiplin tanggung jawab pekerjaan di Kelurahan Banguntapan adalah pelayanan dirumah, terutama pekerjaan yang dilakukan oleh pamong yang harus melayani masyarakat 24 jam yang menyebabkan pekerjaan dikantor tidak dapat terselesaikan secara maksimal. Kondisi ini memerlukan kesiapan karyawan untuk beradaptasi dengan jadwal yang tidak teratur dan tuntutan pekerjaan yang muncul kapan saja.

Selain itu kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif turut berperan dalam menurunnya tingkat disiplin tanggung jawab pekerjaan. Terbukanya tempat kerja dapat menciptakan kebisingan yang tinggi sehingga mengganggu konsentrasi dan

fokus karyawan. Interaksi yang kompleks antara rekan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin tanggung jawab pekerjaan. Adanya campur tangan rekan kerja dalam masalah personal atau profesi dapat menciptakan ketegangan yang berdampak negatif pada karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Faktor usia karyawan juga menjadi tantangan disiplin tanggung jawab pekerjaan. Karyawan Kelurahan Banguntapan didominasi oleh karyawan yang berusia tua yang mengakibatkan pekerjaan terus menumpuk karena tidak dapat bekerja dengan cepat. Ditambah kondisi saat ini adanya kegiatan pemilihan umum membuat pekerjaan semakin menumpuk.

### **Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan**

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai strategi, tentunya upaya yang dilakukan sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi di Kelurahan Banguntapan. Upaya yang dapat dilakukan yaitu sebagai berikut:

a. Memberikan Penghargaan

Penghargaan yang diberikan dapat berupa materi atau non materi. Pemberian penghargaan berupa materi seperti memberikan bonus, memberikan gelar kepada karyawan teladan dengan menempel foto dilobi, serta memberikan tiket refreshing diakhir tahun berupa liburan. Sedangkan penghargaan non materi dapat dilakukan dengan pemberian apresiasi positif.

b. Melakukan Standarisasi

Standarisasi perlu dilakukan untuk mengedukasi karyawan tentang hak dan kewajiban serta prosedur dan kebijakan kantor. Standarisasi dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan atau sosialisasi.

c. Melengkapi Fasilitas dan Pengelolaan Lingkungan Kerja

Pengadaan fingerprint atau absensi elektronik untuk memantau kehadiran karyawan untuk menciptakan transparansi dan akurasi dalam pengelolaan absensi. Penyediaan fasilitas kendaraan dinas untuk mendukung kerja karyawan diluar kantor. Perbaikan kondisi lingkungan kerja yang bising, kebisingan disebabkan oleh percakapan antar karyawan serta suara mesin karena bersebelahan dengan tempat parkir. Dengan demikian Kelurahan Banguntapan perlu mengatur Kembali tata ruang.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai upaya peningkatan disiplin kerja karyawan di Kelurahan Banguntapan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Faktor utama penyebab penurunan disiplin kerja antara lain:

1. Disiplin jam kerja masih belum maksimal, terlihat dari karyawan yang datang terlambat karena aktivitas pelayanan dirumah, kesulitan berangkat tepat waktu karena tanggung jawab diluar pekerjaan, serta terdapat karyawan pulang lebih awal. Untuk jam istirahat hanya sebatas jam makan siang saja.
  2. Disiplin peraturan masih belum maksimal, terlihat tanggung jawab diluar pekerjaan yang mengganggu seperti merawat tanaman, mengantar anak sekolah dan meninggalkan pekerjaan tanpa izin.
  3. Disiplin tanggung jawab pekerjaan masih belum maksimal dipengaruhi pelayanan dirumah yang mengganggu pekerjaan dikantor, kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, interaksi rekan kerja yang ikut campur dan dominasi karyawan yang usia tua.
- b. Upaya peningkatan disiplin kerja karyawan yang dapat dilakukan antara lain:
1. Memberikan penghargaan berupa materi atau non materi
  2. Melakukan standarisasi terkait hak dan kewajiban, serta prosedur dan kebijakan kantor
  3. Melengkapi fasilitas seperti fingerprint dan kendaraan dinas serta pengelolaan lingkungan kerja.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat disusun beberapa saran atau rekomendasi sebagai berikut:

- a. Faktor utama penyebab penurunan disiplin kerja
  1. Menerapkan sistem monitoring dan pelaporan kehadiran karyawan yang dapat memantau dan melacak waktu kedatangan dan pulang karyawan secara otomatis salah satunya dengan fingerprint. Serta penerapan sanksi perlu lebih konsisten dan proposional. Menetapkan aturan yang jelas terkait sanksi bagi karyawan datang dan pulang tidak tepat waktu.
  2. Melibatkan karyawan dalam pembentukan peraturan agar karyawan merasa memiliki kontribusi. Selain itu pelanggaran disiplin peraturan dapat dikenakan denda.
  3. Menerapkan evaluasi kinerja rutin yang dilakukan setiap minggu serta menerapkan sistem *deadline*.
- b. Upaya peningkatan disiplin kerja karyawan yang dapat dilakukan
  1. Kelurahan Banguntapan perlu mengalokasikan anggaran untuk memberikan penghargaan yang beragam dan terstruktur untuk karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik.
  2. Menetapkan agenda standarisasi terhadap hak dan kewajiban, serta prosedur dan kebijakan kantor yang dapat dilakukan dua kali dalam satu tahun.
  3. Melengkapi fasilitas dan pengelolaan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dan disiplin kerja meningkat.

### Keterbatasan Penelitian

1. Ruang lingkup yang terbatas hanya berfokus pada karyawan di Kelurahan Banguntapan sehingga mungkin tidak dapat diterapkan pada instansi pemerintahan lain.

2. Keterbatasan dalam pengumpulan data bergantung pada wawancara dan observasi pada responden sehingga ada kemungkinan bias dalam penyampaian informasi.
3. Waktu pengamatan yang terbatas, sehingga factor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan mungkin berubah seiring waktu.
4. Implementasi rekomendasi bersifat teoritis dan bergantung pada penerapan di lapangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, A. N. (2021). "Evaluasi Strategi Peningkatan Kedisiplinan Karyawam Pada Rumah Makan Sate Klathak Pak Pong Bantul" [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha]. *Thesis Publication*. <http://eprint.stieww.ac.id/1612/>
- Arfah, M. (2021). "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Bulumario Kota Pasangkayu." *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 55–71.
- Bayunasty, M. (2022). "Disiplin kerja pegawai di kantor kepala desa panyiaran kecamatan cicalong kabupaten tasikmalaya." *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi (JIGL)*, 2(2), 4487–4496.
- BPHN. (2005). "Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005." [www.bphn.go.id](http://www.bphn.go.id)
- Effendhi, L., & Sutrischastini, A. (2022). "Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT. Smart Talenta Multitama Melalui Fungsi Pengawasan." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1103–1118.
- Emihandayani, E. (2019). "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta" [STIE Widya Wiwaha]. *Thesis Publication*. <http://eprint.stieww.ac.id/981/>
- Gentari, E. (2017). "Analisa Pengaruh Tingkat Absensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Banten." *Jurnal Ekonomi*, 19(1), 75–96.
- Hafni Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian* (ed.1, Vol. 1). Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). "Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior." *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/>
- Mahabah, M. (2022). "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Makro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Yogyakarta" [Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta]. *Thesis Publication*. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/57276/>
- Nasir, M. (2022). "Meraih Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Jam Kerja." *NeoRespublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 12–25.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). "Analisis Disiplin Kerja Karyawan." *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (ed.2). Bandung: Alfabeta.

Suhartono, S., Sulastiningsih, S., Chasanah, U., Widiastuti, N., & Purwanto, W. (2023). "The Relationship Of Leadership Discipline, Satisfaction, And Performance: A Case Study Of Steel Manufacture In Indonesia." *International Journal of Professional Business Review (JPB)*, 8(2).



[HOME](#) / [Editorial Team](#)

## Editorial Team

### Editor in Chief:

**Dr. Priyastwi, M.Si., Ak., CA**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

### Editorial Board:

**Dr. Junaidi. S.E., M.Si**

Universitas Teknologi Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

**Dra. Sulastiningsih, M.Si**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

**Achmad Tjahjono, S.E., M.M.**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

**Agung Slamet Prasetyo, S.T., M.M.**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

**Dra. Ary Sutrischastini, M.Si**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

### Publication and Content Editor:

Isty Murdiani, S.E.

#### Make a Submission

#### INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

#### EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

#### ARTICLE TEMPLATE



#### ISSN

eISSN 2808-1617

ISSN 2808-1617



#### ACCREDITED SINTA 6

SK Akreditasi Sertifikat

#### TOOLS

[zotero](#)

[Mendeley](#)

#### INDEXING LIST



#### Support By



#### VISITORS

