

## DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA CV. HOKINDO JAYAABADI

Imam Asrori

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas

email: [imam\\_unka@yahoo.co.id](mailto:imam_unka@yahoo.co.id)

**Abstrak:** Penegakkan disiplin kerja karyawan oleh CV. Hokindo Jaya Abadi dilakukan dengan cara meningkatkan jumlah kompesasi bagi karyawan, direktur melakukan pengawasan langsung terhadap kerja karyawan, memberikan sanksi peringatan dan sanksi pemberhentian bagi karyawan, disiplin waktu dan disiplin dalam penggunaan sarana dan prasarana kerja, serta menciptakan hubungan kemanusiaan sesama karyawan perusahaan maupun antara karyawan dengan konsumen. Dampak positif dari cara penegakkan disiplin tersebut adalah karyawan dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dengan baik dan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Pentingnya upaya penegakkan disiplin karyawan agar iklim kerja perusahaan dapat terbentuk menjadi sebuah iklim kerja yang terbiasa disiplin. Karyawan merasa diperlakukan dengan adil apabila penegakkan disiplin oleh perusahaan dilakukan tanpa diskriminasi karyawan, sehingga akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerjanya.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Karyawan

CV. Hokindo Jaya Abadi merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak dibidang air minum dalam kemasan (AMDK), dengan Nomor Surat Ijin Usaha Perdagangan dari Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kabupaten Melawi Nomor 510.1/12/1036/BPTM tanggal 10 Februari 2012. CV. Hokindo jaya Abadi berupaya untuk bisa bersaing dengan perusahaan air minum dalam kemasan lainnya. Upaya Peningkatan omzet penjualan oleh CV. Hokindo Jaya Abadi Desa Pemuar Kecamatan Belimbing Kabupaten Melawi antara lain dengan cara meningkatkan Disiplin kerja karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang baik, ramah terhadap pelanggan, berupaya memberikan pelayanan tepat waktu sesuai pesanan, meningkatkan kualitas air minum dengan merek HOKI 899, dan menetapkan harga yang terjangkau serta memberkan sanksi kepada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja.

Fasilitas kerja berperan dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Fasilitas yang dimiliki oleh CV. Hokindo Jaya Abadi diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan fasilitas kerja karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan kondisi

fasilitas kerja agar disiplin kerja karyawan serta sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut dapat berperan secara optimal.

Disiplin kerja menjadi faktor penentu dalam peningkatan produksi yang dihasilkan, baik peningkatan secara kualitas produksi maupun peningkatan jumlah produksi. Selain itu disiplin kerja juga merupakan penentu peningkatan jumlah pelanggan perusahaan yang akan berkorelasi dengan peningkatan omzet penjualan.

Permasalahan yang dihadapi oleh CV. Hokindo Jaya Abadi antara lain masih ditemukannya penempatan karyawan yang belum sesuai dengan kemampuan kerjanya. Keadaan yang demikian harus diantisipasi karena jika karyawan tidak puas motivasinya akan rendah. Akibatnya dalam bekerjapun kurang bersemangat, lambat bahkan bisa melakukan kesalahan dan lain-lain. Terbatasnya fasilitas armada angkutan yang dimiliki CV. Hokindo Jaya Abadi menyebabkan pelayanan karyawan kepada konsumen yang terkadang mengalami keterlambatan.

Asmiarsih (2006:23) mengatakan bahwa Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Fathoni (2006:47)

kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Newstrom dalam Asmiarsih (2006:49) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu : (1). Disiplin Preventif, adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM. (2). Disiplin Korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan. (3). Disiplin Progresif Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Menurut Hasibuan (2005:194-198) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya : (1). Tujuan dan kemampuan, mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. (2). Teladan pimpinan, berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. (3). Balas Jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik. (4) Keadilan, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. (5). Waskat (pengawasan melekat) Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. (6). Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. (7). Ketegasan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. 8. Hubungan kemanusiaan, Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Adapun pengertian dari penghargaan dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan kepada karyawan yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang memberikan penghargaan kepada karyawan karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi karyawan lainnya.

Menurut Tohardi (2002:317), penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Menurut Simamora (2004:514) penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang

kompetitif. Selanjutnya menurut Mahmudi (2005 : 89) penghargaan adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Dalam lingkup luas, sistem penghargaan organisasional adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut. Didalamnya terbagi lagi menjadi berbagai penghargaan finansial dan non-finansial. Meskipun uang adalah alat yang sangat besar pengaruhnya bagi karyawan dan produktivitas mereka, dampak dari penghargaan non-finansial juga sama artinya bagi karyawan. Menurut Sedamaryanti (2001: 83) “Penghargaan dapat menjembatani gap antara tujuan perusahaan dengan harapan dan aspirasi individual”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Menurut Rivai (2008:450-451) sanksi pelanggaran kerja adalah “hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi”.

Pada umumnya sebagai pegangan pimpinan meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja yang dikemukakan oleh

Sastrohadiwiryo (2003 : 293 –294) terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, sanksi disiplin ringan. (1). Sanksi Disiplin Berat , meliputi a). Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya. b). Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan. c). Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan. d). Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di organisasi atau perusahaan. (2). Sanksi Disiplin Sedang, meliputi a). Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana tenaga kerja lainnya. b). Penurunan upah atau gaji sebesar satu kali upah atau gaji yang biasanya diberikan harian, mingguan, atau bulanan. C). Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi. (3). Sanksi Disiplin Ringan, meliputi : a). Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan. b). Teguran tertulis, c). Pernyataan tidak puas secara tertulis.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif, menerangkan fenomena yang diteliti. Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan, dan data sekunder. Informan yang dipilih dalam penelitian ini adalah 1). Direktur 2). Kepala Bagian Administrasi, 3). Karyawan, 4). Konsumen CV. Hokindo Jaya Abadi, penentuan subjek penelitian dari Konsumen diambil dengan menggunakan teknik incidental sampling. Menurut Sugiyono (2012:36) Incidental sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok dengan sumber data. Pengumpulan data yang dipergunakan dalam rangka penelitian adalah dengan metode 1). Wawancara, yaitu melakukan wawancara kepada informan yang terlibat langsung dan mengetahui pelaksanaan Disiplin kerja

karyawan CV. Hokindo Jaya Abadi, 2) Pengamatan langsung, yaitu peneliti mengamati secara langsung pelaksanaan kerja karyawan CV. Hokindo Jaya Abadi. Teknik analisa yang digunakan adalah teknik analisis kualitatif. Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan pengumpulan dokumen dilapangan, dilakukan pengkategorian bertujuan agar sumber datanya tetap dapat ditelusuri, mudah dalam melakukan klasifikasi data, untuk kemudian diolah, dianalisis dan ditarik kesimpulan. Lokasi Penelitian yaitu CV. Hokindo Jaya Abadi Kecamatan Belimbing Kabupaten Melawi.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

CV. Hokindo Jaya Abadi mempunyai karyawan sebanyak 23 orang, terdiri dari 15 orang karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 8 orang karyawan berjenis kelamin perempuan. Pembagian divisi karyawan terdiri dari 1 orang admin manufactur, 1 orang admin bahan kemas, 1 orang admin produk jadi, 1 orang operator mesin gelas, 1 orang admin mesin botol, 1 orang quality control, dan 17 orang bagian pengemasan produk jadi. Divisi Pengemasan produk jadi merupakan divisi yang paling banyak jumlah karyawannya karena pekerjaan ini memerlukan tenaga manual yang banyak pula. Jumlah karyawan pada CV. Hokindo Jaya Abadi selalu mengalami penambahan seiring dengan perkembangan omset perusahaan. CV. Hokindo Jaya Abadi mempunyai kebijakan mutu “Memproduksi AMDK HOKI 899 yang bermutu, aman, halal, bermanfaat sesuai dengan standar ISO 9001”. Kebijakan ini tentunya menjadi motivasi tersendiri bagi perusahaan dan seluruh karyawan agar tetap semangat dalam bekerja dan menjaga mutu produk dalam rangka meningkatkan jumlah konsumen. Sasaran mutu CV. Hokindo Jaya Abadi yaitu 1). Mengutamakan mutu di setiap proses kerja, 2). Pengembangan berkelanjutan untuk kualitas dan produktivitas, 3). Setiap karyawan bertanggung jawab atas pengendalian kualitas, produktifitas dan efisiensi dalam setiap proses.

Jumlah Gaji atau upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam bekerja. Pemberian gaji dan bonus

lainnya oleh CV. Hokindo Jaya Abadi sudah cukup memadai. Jumlah gaji yang diberikan menyesuaikan dengan tugas yang diemban oleh karyawan sesuai dengan posisinya masing-masing. Karyawan yang memiliki prestasi diberikan imbalan berupa bonus tambahan. Pemberian imbalan tersebut ternyata dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu CV. Hokindo Jaya Abadi juga menerapkan sistem kenaikan gaji berdasarkan disiplin dan prestasi kerja karyawan. Karyawan juga merasa puas terhadap gaji dan bonus yang diterima, karena merasa sesuai dengan beban kerja. Komponen gaji yang diberikan yaitu 1). gaji pokok, ditetapkan berdasarkan standar awal masuk kerja dan dapat naik berdasarkan masa kerja, disiplin serta prestasi kerja karyawan; 2). uang makan, diberikan berdasarkan kehadiran karyawan; 3). bonus lembur, diberikan khusus kepada karyawan yang melakukan lembur; 4). bonus penjualan, diberikan kepada karyawan yang dapat meningkatkan jumlah penjualan dan menambah pelanggan baru.

Upaya lain yang dilakukan CV. Hokindo Jaya Abadi dalam mewujudkan disiplin karyawan adalah dengan melakukan pengawasan langsung terhadap kerja karyawan. Pengawasan dilakukan untuk mendukung usaha menyelesaikan masalah dengan pengambilan keputusan, dan dapat diketahui penyebab terjadinya penyimpangan serta memberikan solusinya. Sistem pengawasan menitik-beratkan pada perbaikan mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan. Pengawasan langsung oleh direktur dengan mengontor disiplin jadwal kerja karyawan yaitu mulai dari senin sampai dengan hari sabtu pada pukul 08.00-17.00 WIB, karyawan wajib mulai hadir di tempat kerja pada pukul 07.30 WIB, artinya bahwa pada pukul 08.00 WIB harus siap bekerja di posisinya masing-masing dengan peralatan bekerja yang telah di kenakan. Istirahat kerja pada pukul 12.00-13.00 WIB. Karyawan perusahaan dapat mematuhi jadwal tersebut, sehingga karyawan dapat menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan dalam rangka meningkatkan jumlah produksi.

Penegakkan sanksi peringatan dan sanksi pemberhentian mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Karyawan yang mendapat sanksi peringatan cukup menjadi contoh bagi karyawan lainnya untuk tidak melakukan kesalahan yang sama. Ketegasan Direktur dalam bertindak berani dan tegas menegakkan aturan perusahaan membuat karyawan semakin disiplin baik dari segi disiplin waktu maupun disiplin dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan target yang telah ditetapkan perusahaan. CV. Hokindo Jaya Abadi juga menerapkan disiplin penggunaan sarana dan prasaran dalam bekerja. Perusahaan memberikan fasilitas yang diperlukan dalam rangka menunjang kelancaran kerja. Fasilitas tersebut berupa tempat kerja yang nyaman, sarana transportasi atau alat angkut distribusi produk, tersedianya sarana penampung air baku dan air bersih, sistem pemipaan yang terpisah, jumlah toilet yang memadai, wastafel dan pencucian kaki, sabun dan kain pengering tangan, fasilitas ganti pakaian, sarana pelindung antara lain sarung tangan, tutup kepala, sepatu sesuai dengan tempat produksi, mesin, air baku, bahan kemas, dan fasilitas kerja lainnya. Direktur juga memberikan sanksi apabila karyawan tidak menggunakan kelengkapan standar dalam bekerja.

Penegakkan disiplin yang dilakukan oleh CV Hokindo Jaya Abadi juga mencakup persyaratan kerja bagi karyawan khususnya bagian produksi yaitu 1). Memiliki kompetensi dan memiliki tugas secara jelas dalam melaksanakan proses produksi AMDK, 2). Dalam keadaan sehat, bebas dari luka/ penyakit kulit atau hal yang lain yang di duga dapat mencemari produk. 3). Mengenakan alat pelindung diri antara lain sarung tangan, tutup kepala, sepatu sesuai dengan tempat produksi. 4). Tidak di perkenankan masuk dan bekerja bagi karyawan yang di ketahui / di duga menderita penyakit menular. 5). Mencuci tangan sebelum melakukan pekerjaan, tidak makan, minum, merokok, meludah atau melakukan tindakan lain di tempat produksi yang dapat mengakibatkan pencemaran produk. 6). Tidak di perkenankan memakai perhiasan, jam tangan, atau benda lain yang dapat mengkontaminasi produk.

Disiplin kerja karyawan yang baik juga bisa diperoleh dari hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik. Kemudahan berkomunikasi antar karyawan maupun antara karyawan dengan konsumen juga membuat suasana kerja yang nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap kenyamanan konsumen dan kenyamanan karyawan sehingga menunjang kelancaran penjualan produk dan menambah jumlah konsumen untuk menjadi pelanggan.

Disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Salah satu motivasi kerja bagi karyawan yang diberikan oleh perusahaan adalah memberikan bonus kepada karyawan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai target pekerjaan. Sistem ini membuat karyawan semakin termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. CV. Hokindo Jaya Abadi mempunyai 6 Pilar Nilai Karakter yang telah ditetapkan yaitu : 1). *Trustworthiness* (Kejujuran), 2). *Respect* (Saling Menghormati), 3). *Responsibility* (Tanggung Jawab), 4). *Fairness* (Keadilan), 5). *Caring* (Kepedulian), 6). *Citizenship* (Kemasyarakatan). Enam pilar tersebut juga menjadi pedoman bagi setiap karyawan untuk menerapkan pilar-pilar karakter karyawan sebagai landasan disiplin dalam bekerja.

Pemberian bonus bagi karyawan merupakan salah satu bentuk motivasi kerja yang diterapkan oleh CV. Hokindo Jaya Abadi, selain itu bentuk motivasi lain yang diterapkan yaitu contoh motivasi kerja dari pimpinan tentang pentingnya disiplin dalam bekerja, nasihat-nasihat dari pimpinan apabila karyawan tidak semangat bekerja juga dapat memotivasi dalam bekerja. Teladan yang diberikan pimpinan dalam disiplin kerja sangat memotivasi karyawan, membentuk karakter disiplin karyawan yang efektif adalah dengan memberikan contoh nyata. Pemberian motivasi dari perusahaan juga dengan cara memberikan fasilitas kerja yang

lengkap dan perangkat keamanan kerja serta lingkungan kerja yang bersih dan nyaman. CV. Hokindo Jaya Abadi mempunyai 3 Prinsip yang telah ditetapkan yaitu : 1. *Do What is Written, Write what is Done* (Kerjakan apa yang ditulis, tulis apa yang dikerjakan), 2. *Nex Proces is Our Costumer* (Proses selanjutnya adalah pelanggan kita), 3. *Build Quality into a product* (Membangun kualitas dalam sebuah produk). Tiga prinsip perusahaan tersebut juga memotivasi karyawan untuk membangun kekompakan tim dalam rangka membangun kualitas produk dan menambah pelanggan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Disiplin kerja karyawan CV. Hokindo Jaya Abadi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : 1). Jumlah gaji atau upah serta pemberian bonus lainnya dalam bentuk uang makan, bonus lembur, bonus penjualan dan sebagainya. 2). Pengawasan langsung terhadap kerja karyawan oleh direktur dengan mengontrol disiplin jadwal kerja karyawan yaitu mulai dari senin sampai dengan hari sabtu pada pukul 08.00-17.00 WIB, istirahat kerja pada pukul 12.00-13.00 WIB setiap hari kerja. 3). Penegakkan sanksi peringatan dan sanksi pemberhentian bagi karyawan. 4). Menerapkan disiplin penggunaan sarana dan prasarana dalam bekerja. 5). Menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan perusahaan maupun antara karyawan dengan konsumen. CV. Hokindo Jaya Abadi mempunyai 6 Pilar Nilai Karakter yang telah ditetapkan yaitu : 1). *Trustworthiness* (Kejujuran), 2). *Respect* (Saling Menghormati), 3). *Responsibility* (Tanggung Jawab), 4). *Fairness* (Keadilan), 5). *Caring* (Kepedulian), 6). *Citizenship* (Kemasyarakatan). Disarankan agar CV. Hokindo Jaya Abadi mengoptimalkan peningkatan jumlah kompensasi kepada karyawan, mempertahankan sistem pengawasan langsung terhadap kerja karyawan, penegakkan sanksi disiplin dengan adil. Selain itu disarankan agar tetap menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan perusahaan maupun antara karyawan dengan konsumen.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Asmiarsih, 2006, *Pengawasan Kinerja Pegawai*, Brebes : BKD
- Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta
- Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN
- Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik* : Yogyakarta : STIE YKPN
- Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sastrohadiwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Edisi 2*, Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV.Mandar Maju
- Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3*, Yogyakarta : STIE YKPN
- Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Mandar Maju