

**ANALISIS KEEFEKTIFAN KEBIJAKAN DISIPLIN
KERJA PADA PABRIK MAINAN TOBYPLAST
BANDUNG**

f



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Fidellia Thiofanny

6031901022

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2023

***ANALYSIS OF WORK DISCIPLINE POLICIES IN TOBYPLAST
TOY FACTORY BANDUNG***

f
-



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
For Bachelor's Degree in Management

By :

Fidellia Thiofanny

6031901022

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT**

Excellent Accredited by BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2023

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS KEEFEKTIFAN KEBIJAKAN DISIPLIN KERJA PADA PABRIK
MAINAN TOBYPLAST BANDUNG**

Oleh:

Fidellia Thiofanny

6031901022

Bandung, 7 Agustus 2023

Ketua Program Sarjana Manajemen,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Istiharini', written over a horizontal line.

Dr. Istiharini, SE., MM., CMA.

Pembimbing Skripsi

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'T. Iskandarsyah', written over a horizontal line.

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Fidellia Thiofanny
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 10 September 2000
Nomor Pokok Mahasiswa (NPM) : 6031901022
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

ANALISIS KEEFEKTIFAN KEBIJAKAN DISIPLIN KERJA
PADA PABRIK MAINAN TOBYPLAST BANDUNG

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan:

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Adapun benar-benar karya tulis saya sendiri:

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta atau yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU.No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70 : Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal: 7 Agustus 2023

Pembuat Pernyataan:



(Fidellia Thiofanny)

ABSTRAK

Karyawan sebagai salah satu sumber daya penggerak perusahaan merupakan faktor penting dalam pencapaian kesuksesan perusahaan. Untuk dapat mencapai hal tersebut dibutuhkan perilaku disiplin kerja karyawan yang baik. Perusahaan dapat mengatur perilaku disiplin kerja dari karyawan dengan kebijakan disiplin kerja karyawan yang baik dan jelas. Tobyplast sebagai salah satu perusahaan yang berkecimpung di industri mainan pun perlu memastikan bahwa perilaku disiplin kerja karyawannya baik dengan kebijakan disiplin kerja karyawan yang baik pula. Berdasarkan wawancara dan observasi diketahui bahwa perilaku disiplin kerja karyawan di Tobyplast masih kurang. Hal tersebut disebabkan karena tidak adanya kebijakan disiplin kerja karyawan yang kurang jelas. Jika permasalahan-permasalahan tersebut tidak diselesaikan, Tobyplast akan mengalami penurunan kinerja dan akan kesulitan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat merealisasikan keberhasilan perusahaan, dibutuhkan kebijakan disiplin kerja yang tegas untuk meningkatkan perilaku disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menganalisis keefektifan kebijakan disiplin kerja pada pabrik mainan Tobyplast dengan melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Keefektifan Kebijakan Disiplin Kerja pada Pabrik Mainan Tobyplast Bandung”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kebijakan disiplin kerja pada pabrik mainan Tobyplast serta untuk mengetahui keefektifan kebijakan disiplin kerja pada pabrik mainan Tobyplast. Dengan mengetahui hal tersebut, maka dapat diketahui hal apa yang perlu ditingkatkan perusahaan agar kebijakan disiplin kerja menjadi efektif.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara kepada pemilik perusahaan, manajer, dan karyawan serta observasi dengan memanfaatkan sumber data primer serta sekunder. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penelitian terapan atau *applied research* dengan pendekatannya yaitu deskriptif. Dalam proses analisis data, penelitian ini menggunakan beberapa langkah yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan disiplin kerja dari Tobyplast masih kurang baik dan kurang efektif, hal tersebut bisa dilihat dari perilaku disiplin kerja yang masih kurang baik. Kebijakan disiplin yang kurang baik seperti tidak adanya peraturan yang jelas, *reward & punishment* yang kurang jelas, serta tidak adanya penerapan proses banding membuat karyawan tidak menerapkan perilaku disiplin kerja yang baik. Diperlukan penyusunan dan penerapan kebijakan disiplin kerja jelas yang mengatur hal apa yang harus, boleh, dan tidak boleh dilakukan agar perusahaan memiliki panduan pendisiplinan karyawan sehingga perilaku disiplin kerja karyawan meningkat.

Kata Kunci: kebijakan disiplin kerja, perilaku disiplin kerja

ABSTRACT

Employees as one of the company's driving resources are an important factor in achieving company success. To be able to achieve this requires good employee discipline behavior. Companies can regulate the disciplinary behavior of employees with good and clear employee discipline policies. Tobyplast, as one of the companies involved in the toy industry, also needs to ensure that its employees' work discipline is good with a good employee discipline policy. Based on interviews and observations, it is known that the work discipline behavior of Tobyplast employees is still lacking. This is due to the absence of an unclear employee discipline policy. If these problems are not resolved, Tobyplast will experience a decline in performance and will find it difficult to achieve company goals. To be able to realize the success of the company, a firm work discipline policy is needed to improve employee discipline behavior. Therefore, the researcher is interested in analyzing the effectiveness of the work discipline policy at the Tobyplast toy factory by conducting a research entitled "Analysis of the Effectiveness of the Work Discipline Policy at the Tobyplast Toy Factory Bandung".

The purpose of this study was to determine the work discipline policy at the Tobyplast toy factory and to determine the effectiveness of the work discipline policy at the Tobyplast toy factory. By knowing this, it can be seen what things the company needs to improve so that the work discipline policy becomes effective.

This study uses qualitative methods by interviewing company owners, managers and employees as well as observations using primary and secondary data sources. This research uses the type of applied research or applied research with a descriptive approach. In the process of data analysis, this study used several steps, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions/verification.

This research shows that Tobyplast's work discipline policy is still not good and not effective, this can be seen from the behavior of work discipline which is still not good. Poor disciplinary policies such as the absence of clear regulations, unclear rewards & punishments, and the absence of an appeals process make employees not apply good work discipline behavior. It is necessary to formulate and implement a clear work discipline policy that regulates what must, may, and may not be done so that the company has guidelines for employee discipline so that employee discipline behavior increases.

Key words: work discipline program, work discipline behavior

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi Manajemen Insani yang berjudul “Analisis Keefektifan Kebijakan Disiplin Kerja pada Pabrik Mainan Tobyplast Bandung” yang merupakan salah satu syarat kelulusan Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.

Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan serta bimbingan dari banyak pihak baik dari permulaan sampai akhir semester. Oleh karena itu, peneliti hendak menyampaikan terima kasih untuk beberapa pihak tersebut:

1. Tuhan Yang Maha Esa atas karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi sampai tuntas.
2. Orang tua, kakak, dan adik peneliti yang telah mendukung proses perkuliahan peneliti dari awal hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. sebagai dosen pembimbing yang telah membimbing peneliti dalam proses serta penyelesaian skripsi ini.
4. Teman-teman HMPSM UNPAR Periode 2021-2022 terutama dari Divisi *Human Resource Development* yaitu Vanessa, M. Ilhami, dan Muhammad Azka Mazaya yang telah berproses bersama peneliti selama berkuliah dan telah menyemangati peneliti selama proses pembuatan skripsi ini.
5. Anilyn Hestiana sebagai rekan seperjuangan skripsi yang telah menyemangati peneliti dalam pembuatan skripsi
6. Jayendra Samanta Bhadra sebagai sahabat dan kekasih peneliti selama berkuliah yang telah menemani serta menyemangati peneliti selama proses pembuatan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dari skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti sangat terbuka terhadap segala kritik dan saran yang membangun untuk pengembangan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan ilmu bagi para pembaca dan semoga penelitian ini bisa dikembangkan di kemudian hari

Bandung, 7 Agustus 2023

Peneliti,

Fidellia Thiofanny

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB 1	
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan Penelitian	2
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Kerangka Pemikiran	3
BAB 2	
TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.2 Kebijakan Disiplin Kerja	5
2.2.1 Peraturan dan Regulasi	6
2.2.1.1 Indikator Peraturan	7
2.2.2 Hukuman Progresif	7
2.2.2.1 Indikator Hukuman	8
2.2.2.2 Pentingnya Hukuman	8
2.2.3 Proses Banding	8
2.3 Disiplin Kerja	8
2.3.1 Definisi Disiplin	8
2.3.2 Jenis Disiplin Kerja	9
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	10
2.3.4 Indikator Disiplin Kerja	11
2.3 Penelitian Terdahulu Mengenai Kebijakan Disiplin Kerja	11

BAB 3	
METODE PENELITIAN & OBJEK PENELITIAN	15
3.1 Metode Penelitian	15
3.1.1 Sumber Data	16
3.1.2 Pengolahan dan Analisis Data	17
3.1.3 Uji Validitas	17
3.1.4 Operasionalisasi Variabel	18
3.2 Objek Penelitian	18
3.2.1 Sejarah Perusahaan	18
3.2.2 Struktur Perusahaan	18
3.3 Karakteristik Responden	20
BAB 4	
HASIL DAN PEMBAHASAN	21
4.1 Analisis Kebijakan Disiplin Kerja	21
4.1.1 Peraturan dan Regulasi	21
4.1.2 Hukuman Progresif	28
4.1.3 Proses Banding	33
4.2 Analisis Keefektifan Kebijakan Disiplin Kerja	34
4.2.1 Analisis Perilaku Disiplin Kerja	34
4.2.1.1 Ketepatan Waktu	34
4.2.1.2 Pemanfaatan Sarana	35
4.2.1.3 Tanggung Jawab yang Tinggi	36
4.2.1.4 Ketaatan terhadap Aturan Kantor	37
BAB 5	
KESIMPULAN DAN SARAN	39
5.1 Kesimpulan	39
5.2 Saran	39
DAFTAR PUSTAKA	42
LAMPIRAN	45
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	53

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Mengenai Kebijakan Disiplin Kerja	11
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	18
Tabel 3.2 Karakteristik Responden	20
Tabel 4.1 Hasil Wawancara Peraturan dan Pengawasan di Tobyplast	22
Tabel 4.2 Hasil Wawancara Kebijakan Disiplin Kerja <i>Reward & Punishment</i> di Tobyplast	28
Tabel 4.3 Hasil Wawancara Ketepatan Waktu di Tobyplast	34
Tabel 4.4 Hasil Wawancara Pemanfaatan Sarana di Tobyplast	35
Tabel 4.5 Hasil Wawancara Tanggung Jawab di Tobyplast	36
Tabel 4.6 Hasil Wawancara Ketaatan terhadap Aturan Kantor di Tobyplast	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Bagan Organisasi Toboplast

19

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Pedoman Wawancara	45
Lampiran 2: Verbatim Wawancara dengan Pemilik Perusahaan	46
Lampiran 3: Verbatim Wawancara dengan Manajer	48
Lampiran 4: Verbatim Wawancara dengan Karyawan	50
Daftar Riwayat Hidup	52

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karyawan sebagai salah satu sumber daya penggerak perusahaan merupakan faktor penting dalam pencapaian kesuksesan perusahaan. Peran dari karyawan yang efektif serta efisien bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah kedisiplinan karyawan. Menurut Hasibuan (2019) kedisiplinan adalah faktor yang paling utama dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, hal tersebut disebabkan karena tanpa hal tersebut tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Kedisiplinan yang dimaksud adalah perilaku disiplin kerja dan kebijakan disiplin kerja yang ada di perusahaan. Perilaku disiplin kerja merupakan perilaku yang mencakup aspek patuh pada peraturan, ketepatan waktu, kualitas kerja, dan kehadiran yang konsisten yang memperlihatkan keterlibatan dan ketaatan karyawan pada tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Sedangkan kebijakan disiplin kerja adalah kebijakan yang dibuat perusahaan untuk memastikan bahwa perilaku disiplin kerja karyawan baik. Kebijakan disiplin kerja dibuat dengan tujuan untuk mengatur perilaku disiplin kerja karyawan dalam perusahaan.

Tobyplast sebagai salah satu perusahaan yang berkecimpung dalam industri mainan pun perlu memastikan bahwa perilaku disiplin kerja karyawannya baik dengan kebijakan disiplin kerja yang baik pula. Berdasarkan wawancara dan observasi, diketahui bahwa perilaku disiplin kerja karyawan di Tobyplast kurang baik. Hampir setiap hari manajer perusahaan terlambat masuk kerja bahkan terkadang tidak masuk kerja tanpa menginformasikannya terlebih dahulu sebelumnya. Selain itu, dalam pekerjaan seringkali ada karyawan yang tidak melakukannya sesuai dengan prosedur. Seringkali ada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan langkah yang salah sehingga pekerjaan tidak segera selesai dan pemakaian bahan baku menjadi kurang efisien.

Kurangnya disiplin kerja tersebut disebabkan karena kebijakan disiplin kerja di pabrik mainan Tobyplast yang kurang jelas. Tidak ada peraturan tertulis yang bisa menjadi pedoman jelas dalam keseharian kerja. Kebijakan disiplin kerja yang ada di Tobyplast hanyalah berupa peraturan tidak tertulis mengenai jam kerja dan pemakaian sarana prasarana. Selain itu, pengawasan yang kurang di Tobyplast juga menjadi penyebab dari disiplin kerja yang kurang. Kebijakan mengenai hukuman atau *punishment* yang berlaku pun kurang jelas. Tidak ada kebijakan hukuman atas pelanggaran atau kesalahan kerja karyawan. Hal tersebut membuat karyawan kurang disiplin dan tidak jera ketika melakukan pelanggaran berulang.

Jika permasalahan-permasalahan tersebut tidak diselesaikan, Tobyplast akan mengalami penurunan kinerja dan akan kesulitan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat merealisasikan keberhasilan perusahaan, dibutuhkan kebijakan disiplin kerja yang tegas untuk meningkatkan perilaku disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan penurunan kinerja di pabrik mainan Tobyplast, peneliti tertarik untuk meneliti kebijakan disiplin kerja karyawan pada Tobyplast dengan judul “Analisis Kebijakan Disiplin Kerja pada Pabrik Mainan Tobyplast Bandung”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kebijakan disiplin kerja pada pabrik mainan Tobyplast?
2. Bagaimana keefektifan kebijakan disiplin kerja pada pabrik mainan Tobyplast?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui kebijakan disiplin kerja pada pabrik mainan Tobyplast.
2. Mengetahui keefektifan kebijakan disiplin kerja pada pabrik mainan Tobyplast.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan Tобыplast dan dapat menjadi bahan evaluasi serta masukan agar memiliki kebijakan disiplin karyawan yang baik sehingga kinerja karyawan meningkat untuk kedepannya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan keberhasilan. Karyawan sebagai salah satu sumber daya penggerak perusahaan menjadi faktor untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Untuk dapat mencapai hal tersebut, setiap karyawan harus memiliki perilaku disiplin kerja yang baik, hal tersebut sejalan dengan tujuan dari disiplin kerja.

Menurut Suprajang (2017) tujuan disiplin kerja adalah:

1. Agar karyawan menaati peraturan dan kebijakan perusahaan.
2. Agar karyawan dapat bekerja dengan optimal.
3. Agar karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana prasarana perusahaan dengan baik.
4. Agar kinerja karyawan baik.

Untuk dapat memastikan bahwa perilaku disiplin kerja dari karyawan baik, dibutuhkan kebijakan disiplin kerja yang baik pula. Menurut Cascio (2018) perilaku disiplin kerja merupakan perilaku yang mencakup aspek patuh pada peraturan, ketepatan waktu, kualitas kerja, dan kehadiran yang konsisten yang memperlihatkan keterlibatan dan ketaatan karyawan pada tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Sedangkan kebijakan disiplin merupakan sesuatu yang dirancang oleh perusahaan untuk mengatur perilaku disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja karyawan yang baik dapat dicapai dengan adanya kebijakan disiplin kerja yang baik pula. Kebijakan disiplin kerja dalam suatu perusahaan penting untuk diterapkan karena dapat mengatur perilaku disiplin kerja karyawan yang ada di dalamnya.

Menurut Dessler (2018: 468) terdapat 3 pilar dari kebijakan disiplin yaitu:

1. Peraturan dan regulasi
2. Hukuman progresif
3. Proses banding

Ketiga pilar kebijakan disiplin tersebut harus ada dalam perusahaan agar ada pedoman jelas yang mengatur perilaku disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu kebijakan disiplin kerja bisa dikatakan efektif jika perusahaan memenuhi ketiga pilar kebijakan disiplin serta karyawan yang memiliki perilaku disiplin yang baik.