

**WORK DISCIPLINE OF EMPLOYEES
AT PT INDUSTRI KERETA API (PERSERO) MADIUN**

Hifzhan Frima Thousani^{1*}, Muhammad Supriyanto², Hendrick Hernando³, Faugesty Ratna Azizah³
Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Madiun

Email : thousani@pnm.ac.id¹, supriyanto@pnm.ac.id², hernando@pnm.ac.id³,
faugesty@gmail.com⁴

ABSTRACT

Work discipline is a person's awareness and willingness to comply with all applicable company regulations and social norms. One of the elements to developing excellence in human resources is work discipline. The company's work culture is designed to maximize employee performance, which will have an effect on the expansion of the company's performance.. The better the work discipline of employees, the company's goals will be achieved optimally. This study aims to determine the work discipline of Quality Control Department employees at PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun which is focused on strategies to build work discipline according to Priansa (2019). Descriptive qualitative methodology is used in this research. The data sources used include primary data sources from observation and interviews, secondary data sources from documentation, and online sources. The data obtained was then presented systematically and then compared with Priansa's theory regarding strategies to build work discipline consisting of seven indicators. The result show that the Quality Control Department has implemented a strategy to build employee work discipline, namely by providing awards, training, counseling, and applying technology within the company. However, the Quality Control Department has not implemented a strategy to build work discipline, build an ergonomic workplace environment, avoid excessive demands on employees, and take vacations.

Keywords: Work Discipline, Human Resources, Employees

**DISIPLIN KERJA PEGAWAI
DI PT INDUSTRI KERETA API (PERSERO) MADIUN**

ABSTRAK

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan salah satu kunci untuk membangun keunggulan sumber daya manusia. Disiplin kerja yang dibangun oleh perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan kinerja pegawai yang akan berdampak pada pertumbuhan kinerja perusahaan. Semakin baik disiplin kerja pegawai, maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja pegawai Departemen Pengendalian Kualitas di PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun yang difokuskan pada strategi membangun disiplin kerja menurut Priansa (2019). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yang diperoleh dari observasi dan wawancara serta sumber data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dipaparkan secara sistematis dan kemudian dibandingkan dengan teori Priansa mengenai strategi membangun disiplin kerja yang terdiri dari tujuh indikator. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa Departemen Pengendalian Kualitas sudah melaksanakan strategi membangun disiplin kerja pegawai yaitu dengan memberikan penghargaan, pelatihan, konseling, dan penerapan teknologi dalam perusahaan. Akan tetapi, Departemen Pengendalian Kualitas belum melaksanakan strategi membangun disiplin kerja membangun lingkungan ergonomis tempat kerja, hindari tuntutan berlebihan bagi pegawai, dan liburan.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Sumber Daya Manusia, Pegawai*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman. Hal ini mempengaruhi persaingan antar perusahaan dan instansi. Adanya persaingan ini berarti setiap perusahaan membutuhkan tenaga-tenaga yang mumpuni untuk mendukung operasional perusahaan.

Staf yang baik juga didukung dengan disiplin yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan dan dapat menunjukkan keseriusan kerjasama tim dalam perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin merupakan salah satu faktor dalam suatu perusahaan yang dapat digunakan untuk mengukur apakah peran pimpinan umum telah dijalankan dengan benar atau tidak. Seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh kepada bawahannya, karena bawahan mengikuti dan meniru apa yang mereka lihat dari pemimpinnya. Jika manajer memberi contoh yang baik, perilaku karyawan juga baik.

Selain perlu diperhatikan pimpinan, perusahaan harus mampu merencanakan dan menerapkan strategi yang dapat membangun disiplin kerja di kalangan karyawan.

Menurut Priansa (2019), strategi membangun disiplin kerja karyawan dapat diimplementasikan dengan berbagai cara, yaitu menciptakan lingkungan yang ergonomis di tempat kerja, menghindari tuntutan yang berlebihan pada karyawan, memberikan penghargaan, pelatihan, liburan, konseling dan penggunaan teknologi di dalamnya. Dalam strategi membangun disiplin kerja, karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja yang baik yang akan mendukung mereka untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik umumnya bersedia dengan sukarela menyelesaikan pekerjaannya tepat

waktu dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

PT Industri Kereta Api (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) manufaktur kereta api yang telah terintegrasi di Asia dan berdiri pada tanggal 18 Mei 1981. PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun merupakan pengembangan dari Balai Yasa Lokomotif Uap Madiun yang dimiliki oleh PT Kereta Api Indonesia. Dalam pengelolaan perusahaan, PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun menerapkan disiplin kerja kepada seluruh karyawannya. Menegakkan disiplin kerja pegawai tentunya didasarkan pada strategi yang dapat membangun disiplin kerja dengan sendirinya. Adanya disiplin kerja karyawan yang baik akan mendukung kinerja karyawan yang berkualitas sehingga perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini difokuskan pada strategi membangun disiplin kerja pegawai Departemen Pengendalian Kualitas di PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun berdasarkan teori dari Priansa (2019). Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan bagaimana strategi membangun disiplin kerja pegawai Departemen Pengendalian Kualitas di PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2019) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, seseorang dengan senang hati akan mematuhi semua aturan dan menjalankan tugasnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik

yang tertulis maupun tidak. Rivai dan Sagala (dalam Priansa, 2019) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilaku dan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan siap untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan dan perusahaan. masyarakat . standar. . Mathis dan Jackson (dalam Priansa, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang ditujukan untuk menegakkan berbagai peraturan perusahaan. Pihak yang sering terlibat dalam sistem disiplin di perusahaan adalah karyawan bermasalah. Meskipun jumlah karyawan yang bermasalah dengan disiplin tidak banyak, namun seringkali merekalah yang menyebabkan rusaknya situasi disiplin karyawan yang telah dibangun oleh perusahaan.

2.2 Bentuk dan Tujuan Disiplin Kerja

1. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Priansa (2019) disiplin kerja terdiri dari beberapa bentuk, antara lain:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif berkaitan dengan upaya perusahaan untuk menggerakkan pegawai agar senantiasa menaati dan mematuhi pedoman kerja serta peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Tujuan utamanya adalah agar mampu menggerakkan kepatuhan dan disiplin pegawai. Disiplin preventif mencegah pegawai agar tidak melanggar peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Pemimpin bertanggung jawab dalam membangun suasana kerja dengan disiplin preventif. Pegawai juga harus mengetahui dan memahami pedoman kerja dalam perusahaan dan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku serta senantiasa menaatinya dan tidak melanggarnya.

b. Disiplin Korektif

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan

akan mendapatkan sanksi hukuman sesuai dengan kesalahan atau ketidakdisiplinan pegawai, yang berpedoman pada aturan yang berlaku dan telah ditetapkan sebelumnya. Pemberian sanksi hukuman bertujuan agar memberikan efek jera dan menimbulkan rasa ingin memperbaiki diri dan kualitas kerja pegawai serta memelihara peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif berkaitan dengan upaya perusahaan dalam memberikan hukuman yang lebih berat bagi pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum diberikan hukuman yang lebih berat. Pelaksanaan disiplin progresif memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan. Contoh sederhana adalah pemimpin memberikan teguran lisan kepada pegawai yang melakukan kesalahan.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Priansa (2019) disiplin kerja mempunyai beberapa tujuan yang ingin dicapai, antara lain:

- a. Menaati peraturan, keputusan, maupun norma yang berlaku di perusahaan. Hal ini bertujuan agar seluruh pegawai perusahaan mampu bersikap dan berperilaku baik serta bijaksana di tempat kerja, yaitu dengan menaati dan mematuhi peraturan-peraturan, keputusan serta norma yang berlaku di perusahaan.
- b. Memelihara nilai-nilai budaya organisasi perusahaan. Disiplin kerja akan mendukung nilai-nilai budaya organisasi yang telah dibangun oleh founding father perusahaan agar tetap terpelihara karena pegawai yang memiliki disiplin kerja akan bertanggung jawab untuk memeliharanya.

- c. Menyesuaikan tujuan individu pegawai dengan tujuan perusahaan. Disiplin kerja dapat menjamin adanya keserasian antara tujuan perusahaan dengan tujuan tiap individu pegawai sehingga tujuan keduanya dapat bersinergi dalam mencapai tujuan perusahaan secara optimal.
- d. Menciptakan situasi yang kondusif. Disiplin kerja dapat mendukung terciptanya situasi yang kondusif. Dalam hal ini karena dengan adanya disiplin kerja akan mengurangi masalah pelanggaran yang dapat menghambat jalannya perusahaan. Dengan terciptanya situasi yang kondusif, tujuan bersama dapat tercapai dan kinerja pegawai semakin meningkat.
- e. Menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi. Disiplin kerja dapat mendukung pegawai agar mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- f. Membangun dan memelihara hormat serta saling percaya. Disiplin kerja mampu membangun dan memelihara rasa hormat serta rasa saling percaya, baik antara pegawai dengan pegawai lainnya maupun antara pegawai dengan pimpinan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai dalam suatu perusahaan, antara lain:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal

serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Tujuan yang dimaksudkan adalah pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga pegawai akan bekerja keras dan disiplin dalam mengerjakannya. Sebaliknya, jika pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai maka pegawai akan bermalasan dalam bekerja dan kedisiplinan pegawai rendah. Di sinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan mempunyai peran penting dalam menentukan disiplin kerja pegawai. Hal ini karena pimpinan dijadikan panutan dan teladan oleh para pegawainya. Seorang pimpinan harus mampu memberikan contoh yang baik bagi para pegawainya. Oleh karena itu pemimpin yang ingin pegawainya mempunyai disiplin kerja yang baik juga harus mempunyai sikap kedisiplinan yang baik, jujur, adil dalam bekerja serta sesuai antara perkataan yang diucapkan dengan perbuatan yang dilakukannya.

c. Balas Jasa

Disiplin kerja pegawai yang baik dapat diwujudkan dengan pemberian balas jasa yang relatif besar. Semakin besar balas jasa yang diberikan, semakin baik pula disiplin kerja pegawai. Pegawai akan sulit untuk disiplin dalam bekerja jika balas jasa yang diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan primernya dengan baik

d. Keadilan

Seorang pimpinan harus mampu berlaku adil kepada para pegawainya.

Jika pemimpin memperlakukan salah seorang pegawai dengan special, maka pegawai lainnya akan merasa didiskriminasi sehingga tidak akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan disiplin kerjanya menjadi buruk. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat memberikan keadilan yang baik bagi para pegawainya sehingga dapat menciptakan disiplin kerja pegawai yang baik pula..

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) merupakan tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja pegawai yang baik. Waskat mengharuskan atasan untuk secara aktif dan langsung mengawasi semua bawahannya dalam bekerja termasuk perilaku, sikap, moral, semangat dan gairah kerja serta prestasi kerja bawahannya. Oleh karena itu, atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi perilaku pegawai dalam berkerja dan memberikan arahan serta petunjuk kepada pegawai yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam mewujudkan disiplin kerja pegawai. Sanksi hukuman harus bersifat mendidik dan mampu menjadi alat motivasi untuk mewujudkan disiplin kerja pegawai perusahaan.

g. Ketegasan

Pimpinan harus berani bertindak tegas dalam menegur dan menghukum pegawai yang melanggar peraturan perusahaan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika pemimpin tidak mampu untuk bertindak tegas dan berani dalam menghukum pegawai yang melanggar peraturan perusahaan maka akan sulit baginya untuk mewujudkan disiplin

kerja pegawai bahkan akan menambah jumlah pegawai yang melanggar peraturan perusahaan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang baik dan harmonis dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pimpinan harus berusaha menciptakan hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua pegawainya. Hubungan kemanusiaan yang harmonis dapat mendukung terwujudnya suasana kerja yang nyaman sehingga akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

4. Strategi Membangun Disiplin Kerja

Menurut Priansa (2019) dalam membangun disiplin kerja terdapat beberapa strategi yang dapat dilakukan antara lain:

- a. Membangun lingkungan ergonomis di tempat kerja
- b. Hindari tuntutan berlebihan bagi pegawai
- c. Memberikan penghargaan
- d. Liburan
- e. Pelatihan
- f. Konseling
- g. Penerapan teknologi dalam perusahaan

5. Pemberian Sanksi dalam Disiplin Kerja

Menurut Priansa (2019) pemberian sanksi dalam disiplin kerja dibagi dalam tiga tingkatan, yaitu:

- a. Sanksi Disiplin Ringan; Sanksi disiplin ringan yang dapat diberikan kepada pegawai antara lain:
 - i. Teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan.
 - ii. Teguran tertulis; Teguran tertulis yang dimaksud adalah pemberian surat peringatan (SP) kepada pegawai yang melakukan pelanggaran ringan. Pemberian surat peringatan ini telah diatur dalam Undang-Undang

Ketenagakerjaan Pasal 161. Pemberian surat peringatan dilakukan secara bertahap dan berurutan dan berlaku selama 6 bulan untuk tiap-tiap surat peringatan. Jika kesalahan masih terjadi, maka akan ada surat peringatan kedua (SP2) dan surat peringatan ketiga (SP3) atau surat peringatan terakhir sebelumnya akhirnya terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

- iii. Pernyataan tidak puas secara tertulis yang disampaikan pemimpin perusahaan melalui HRD.
- b. Sanksi Disiplin Sedang; Sanksi disiplin sedang yang dapat diberikan kepada pegawai antara lain:
- i. Mutasi; pemindahan pegawai ke jabatan dan tugas yang berbeda dari sebelumnya
 - ii. Penundaan Pemberian Kompensasi
 - iii. Penurunan Upah
 - iv. Denda
- c. Sanksi Disiplin Berat; Sanksi disiplin berat yang dapat diberikan kepada pegawai antara lain:
- i. Penurunan Jabatan atau Demosi
 - ii. Pengunduran Diri Atas Paksaan Perusahaan
 - iii. Pengunduran Hubungan Kerja Tidak Hormat

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa metode deskriptif kualitatif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Desain laporan dengan metode deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang sesungguhnya yang kemudian dipaparkan dalam bentuk narasi, tabel, gambar dan sebagainya untuk mendeskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian ini.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer yang akan digunakan penulis diperoleh dari observasi dan wawancara pihak yang tahu dan/atau terlibat dalam fokus kajian permasalahan. Wawancara ditujukan kepada tiga orang yakni sekretaris dan staf departemen pengendalian kualitas. Sumber data primer berupa catatan hasil dari wawancara yang telah dilakukan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari:

Tabel III. 1.
Narasumber Wawancara

No.	Jabatan	Jenis Kelamin	Kode
1	Sekretaris Departemen Pengendalian Kualitas	Perempuan	A
2	Staf Pengendalian Kualitas	Perempuan	B
3	Staf Pengendalian Kualitas	Perempuan	C

Sedangkan Sumber data sekunder yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai Departemen Pengendalian Kualitas di PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun.

Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan sekretaris dan staf di Departemen Pengendalian Kualitas PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Wawancara dilakukan dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan kepada narasumber. Teknik wawancara yang digunakan adalah metode semi terstruktur, yakni dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun dan

berisi tentang strategi membangun disiplin kerja sesuai dengan teori Priansa (2019). Pedoman wawancara disusun dan dapat dikembangkan sesuai kondisi lapangan sebagai berikut:

Tabel III. 2.
Pedoman Wawancara

No	Indikator	Pertanyaan
1	Membangun lingkungan ergonomis di tempat kerja	a. Menurut anda, apakah penataan ruang kerja dirasa sudah nyaman dan tidak mengganggu pekerjaan? b. Menurut anda, apakah sirkulasi udara dan pencahayaan di ruang kerja dirasa sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan?
2	Hindari tuntutan berlebihan bagi pegawai	a. Menurut anda, apakah peraturan perusahaan yang berlaku sudah wajar dan tidak berlebihan bagi pegawai? b. Menurut anda, apakah ada peraturan perusahaan yang membuat anda tertekan dalam bekerja?
3	Memberikan penghargaan	a. Apakah perusahaan memberikan penghargaan atas pencapaian pegawai dalam memenuhi target? Jika iya, dalam bentuk apa penghargaan diberikan?
4	Pelatihan	a. Apakah perusahaan memberikan pelatihan kepada pegawai saat pertama bekerja? b. Apakah perusahaan sering memberikan pelatihan guna meningkatkan keterampilan pegawai? c. Apa saja pelatihan yang sudah anda lakukan selama menjadi pegawai? d. Menurut anda, apakah pelatihan meningkatkan motivasi anda dalam bekerja?
5	Liburan	a. Apakah perusahaan memberikan fasilitas liburan bagi pegawainya? b. Berapa kali fasilitas liburan yang diberikan kepada pegawai?
6	Konseling	a. Apakah perusahaan memberikan fasilitas konseling untuk mengeluhkan permasalahan pegawai dalam bekerja? b. Apakah anda pernah melakukan konseling selama menjadi pegawai?

7	Penerapan teknologi dalam perusahaan	a. Bagaimana penerapan teknologi dalam sistem absensi pegawai? b. Apakah pernah alat absensi pegawai rusak? Jika pernah, bagaimana absensi pegawai dilakukan? c. Apakah ada teknologi yang diterapkan perusahaan guna memudahkan pekerjaan pegawai?
---	--------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. Observasi

Kegiatan observasi dilakukan untuk mengetahui keadaan sebenarnya dengan mengamati secara langsung kegiatan yang berhubungan dengan strategi membangun disiplin kerja pegawai Departemen Pengendalian Kualitas di PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun. Pedoman observasi disusun dengan mengacu pada teori Priansa (2019) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III. 3
Pedoman Observasi

No	Indikator	Hal yang Diamati	Hasil		Ket
			√	×	
1	Membangun lingkungan kerja ergonomis	a. Penataan meja kerja tidak berdempetan b. Pencahayaan memadai c. Sirkulasi udara memadai			
2	Hindari tuntutan berlebihan	a. Peraturan yang berlaku tidak berlebihan			
3	Memberikan penghargaan	a. Memberikan penghargaan pada pegawai			
4	Pelatihan	a. Memberikan pelatihan saat pertama masuk kerja b. Memberikan pelatihan untuk mengembangkan ketera			
5	Liburan	a. Memberikan fasilitas liburan pada pegawai			
6	Konseling	a. Memberikan layanan konseling bagi pegawai			
7	Penggunaan teknologi dalam perusahaan	a. Menggunakan mesin absensi b. Menerapkan teknologi lain yang			

		dapat membantu pekerjaan pegawai			
--	--	----------------------------------	--	--	--

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015), dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu dan bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dalam penelitian ini, dokumentasi dilakukan dengan cara pengambilan gambar dan bukti kegiatan dari PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun yang mendukung penelitian.

Uji Validitas Data

Untuk mendapatkan data yang valid maka dilakukan uji validitas data. Dalam penelitian ini hanya menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik sebagai berikut:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber yang berbeda.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda yaitu dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

Teknik Pengolahan Data

Tujuan dari pengolahan data adalah untuk mengolah data yang diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi menjadi data yang mudah dipahami oleh pembaca. Teknik pengolahan data dilakukan dengan mendeskripsikan secara utuh dan terperinci peristiwa yang terjadi di tempat penelitian yang kemudian dibandingkan dengan teori yang sudah ada. Tahapan dalam pengolahan data ini sebagai berikut:

1. Paparan Data

Data-data yang diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi dipaparkan secara sistematis kemudian

disajikan dalam bentuk narasi, gambar, tabel, dan lain sebagainya.

2. Pembahasan

Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah dipaparkan selanjutnya dibandingkan dengan teori Priansa (2019) mengenai strategi membangun disiplin kerja. Tujuannya adalah agar dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini sehingga dapat bermanfaat bagi semua pihak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4. 1 Paparan Data

Data yang dipaparkan dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian deskriptif kualitatif ini difokuskan pada strategi membangun disiplin kerja pegawai Departemen Pengendalian Kualitas di PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun untuk diamati dan digambarkan secara cermat dan tepat.

1. Paparan Data Wawancara

Wawancara dilakukan dengan tiga informan. Terdapat tujuh aspek yang digunakan dalam pengambilan data, yaitu membangun lingkungan ergonomis di tempat kerja, hindari tuntutan berlebihan bagi pegawai, memberikan penghargaan, pelatihan, liburan, konseling, dan penerapan teknologi dalam perusahaan.

a. Membangun lingkungan ergonomis di tempat kerja

Strategi membangun disiplin kerja pegawai yang pertama adalah membangun lingkungan ergonomis di tempat kerja. Departemen Pengendalian Kualitas telah menerapkan lingkungan kerja yang ergonomis meliputi penataan ruang kerja, pencahayaan, dan sirkulasi udara yang memadai. Berdasarkan wawancara dengan ketiga informan, diperoleh data yang hampir sama mengenai lingkungan tempat kerja.

b. Hindari tuntutan berlebihan bagi pegawai

Strategi membangun disiplin kerja pegawai yang kedua adalah menghindari tuntutan berlebihan bagi pegawai. Departemen Pengendalian Kualitas telah berusaha untuk menghindari tuntutan yang berlebih bagi pegawainya seperti dengan menerapkan peraturan yang sewajarnya. Berdasarkan hasil wawancara dari ketiga informan dapat disimpulkan bahwa peraturan yang berlaku di perusahaan sudah wajar dan tidak berlebihan. Tetapi ada salah satu pegawai yang merasa bahwa pemberian tugas bagi pegawai terlalu banyak dengan waktu penyelesaiannya yang sama sehingga pegawai merasa kesulitan dan tertekan dalam menyelesaikan tugasnya.

c. Memberikan penghargaan

Strategi membangun disiplin kerja pegawai yang ketiga adalah memberikan penghargaan. Departemen Pengendalian Kualitas telah memberikan penghargaan bagi pegawai-pegawainya yang memiliki nilai kerja yang baik. Pernyataan tersebut dijelaskan oleh ketiga informan. Berdasarkan hasil wawancara dari ketiga informan mengenai pemberian penghargaan dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah menerapkan pemberian penghargaan bagi pegawai yang mempunyai nilai kinerja yang bagus. Penghargaan yang diberikan biasanya berupa umroh atau bonus.

d. Pelatihan

Strategi membangun disiplin kerja pegawai yang keempat adalah memberikan pelatihan. Departemen Pengendalian Kualitas telah memberikan pelatihan kepada pegawai-pegawainya. Pernyataan tersebut dijelaskan oleh ketiga informan. Berdasarkan penjelasan dari ketiga informan mengenai pemberian pelatihan dapat disimpulkan bahwa

perusahaan memberikan pelatihan saat pertama kerja untuk pegawai tetap sedangkan untuk pegawai kontrak hanya berupa bimbingan dan arahan dari rekan kerja. Untuk mengembangkan keterampilan pegawai, perusahaan juga memberikan pelatihan dengan pengajuan dari tiap-tiap departemen. Dari pelatihan-pelatihan yang telah diberikan, pegawai merasa terbantu saat bekerja karena dapat memperoleh pengetahuan baru yang dapat diterapkan ketika bekerja.

e. Liburan

Strategi membangun disiplin kerja pegawai yang keempat adalah pemberian fasilitas liburan. Perusahaan belum memberikan fasilitas liburan bagi semua pegawainya. Berdasarkan penjelasan ketiga informan mengenai pemberian fasilitas liburan dapat disimpulkan bahwa perusahaan tidak pernah memberikan fasilitas liburan bagi pegawainya. Fasilitas liburan sangat perlu karena dapat membantu dalam mempererat hubungan komunikasi antar rekan kerja baik dengan atasan maupun sesama pegawai.

f. Konseling

Strategi membangun disiplin kerja yang keenam adalah penyediaan fasilitas konseling bagi pegawai. Perusahaan telah memberikan fasilitas konseling bagi pegawainya jika ingin mencurahkan keluh kesahnya selama bekerja di perusahaan. Berdasarkan penjelasan dari ketiga informan mengenai pemberian fasilitas konseling dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan fasilitas konseling pada pegawainya dan dapat dilakukan di Divisi *Human Capital*. Pegawai yang kinerjanya menurun wajib melakukan konseling agar dapat diketahui penyebab mengapa kinerja pegawai tersebut menurun.

g. Penerapan teknologi dalam perusahaan

Strategi membangun disiplin kerja yang terakhir adalah penerapan teknologi dalam

perusahaan. Perusahaan telah menerapkan teknologi dalam membantu pekerjaan pegawainya meliputi mesin absensi dan aplikasi perusahaan. Berdasarkan penjelasan dari ketiga informan dapat disimpulkan bahwa perusahaan menggunakan mesin absensi dengan ID card dan apabila mesin rusak diganti dengan swafoto di aplikasi perusahaan. Perusahaan juga menerapkan teknologi lain untuk membantu pekerjaan pegawai-pegawainya yaitu aplikasi INKA Mobile. Aplikasi INKA Mobile dapat digunakan untuk surat menyurat, absensi pegawai, pengajuan cuti, pembuatan SPPD, penginputan lembur pegawai dan lain-lain.

2. Paparan Data Observasi

Kegiatan observasi difokuskan pada permasalahan penelitian mengenai strategi membangun disiplin kerja. Selama kegiatan observasi, telah diperoleh hasil mengenai strategi membangun disiplin kerja Departemen Pengendalian Kualitas di PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun. Berikut paparan data kegiatan observasi.

Tabel IV. 1
Hasil Observasi

No	Indikator	Hal yang Diamati	Hasil		Ket
			√	×	
1	Membangun lingkungan kerja ergonomis	a. Penataan meja kerja tidak berdempetan b. Pencahayaan memadai c. Sirkulasi udara memadai	√	×	Jumlah lampu dan jendela cukup Terdapat banyak ventilasi dan jendela tetapi tertutup dikarenakan ruangan menggunakan AC
2	Hindari tuntutan berlebihan	a. Peraturan yang berlaku tidak berlebihan			Tidak ditemukan saat melakukan observasi
3	Memberikan penghargaan	a. Memberikan penghargaan pada pegawai			Tidak ditemukan saat melakukan observasi

4	Pelatihan	a. Memberikan pelatihan saat pertama masuk kerja b. Memberikan pelatihan untuk mengembangkan ketera			Tidak ditemukan saat melakukan observasi
5	Liburan	a. Memberikan fasilitas liburan pada pegawai			Tidak ditemukan saat melakukan observasi
6	Konseling	a. Memberikan layanan konseling bagi pegawai			Tidak ditemukan saat melakukan observasi
7	Penggunaan teknologi dalam perusahaan	a. Menggunakan mesin absensi b. Menerapkan teknologi lain yang dapat membantu pekerjaan pegawai	√	√	Menggunakan mesin absensi ID card Aplikasi perusahaan (INKA Mobile)

Berdasarkan observasi pada bulan Maret - Mei, dapat diketahui bahwa Departemen Pengendalian Kualitas sudah membangun lingkungan kerjanya dengan nyaman seperti penataan tempat kerja yang tidak berdempetan. Selain itu pencahayaan juga sudah memadai dengan cukup jumlah lampu dan jendela yang dapat membantu pencahayaan ruangan kerja. Akan tetapi sirkulasi udara kurang memadai dikarenakan banyak ventilasi yang ditutup karena ruangan menggunakan *air conditioner* / AC. Selain itu, kondisi *air conditioner* / AC yang sering rusak menyebabkan ruangan menjadi panas dan pengap.

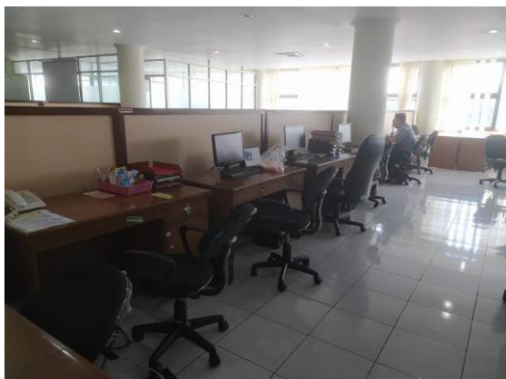
Berdasarkan observasi pada tanggal 27 April 2021, dapat diketahui bahwa Departemen Pengendalian Kualitas sudah menerapkan teknologi dalam perusahaan seperti penggunaan mesin absensi ID card pada sistem absensi dan aplikasi perusahaan yang bernama INKA Mobile. Indikator lain yaitu hindari tuntutan berlebihan bagi pegawai, memberikan penghargaan, pelatihan, liburan, dan konseling tidak mendapatkan hasil karena tidak ditemukan pada saat kegiatan observasi berlangsung.

3. Paparan Data Dokumentasi

Pengambilan data melalui dokumentasi dilakukan dengan melakukan pengambilan gambar yang berkaitan dengan strategi membangun disiplin kerja pegawai meliputi lingkungan ruangan kerja, aplikasi perusahaan, dan struktur organisasi Departemen Pengendalian Kualitas. Berikut hasil kegiatan dokumentasi yang dipaparkan dalam bentuk gambar.

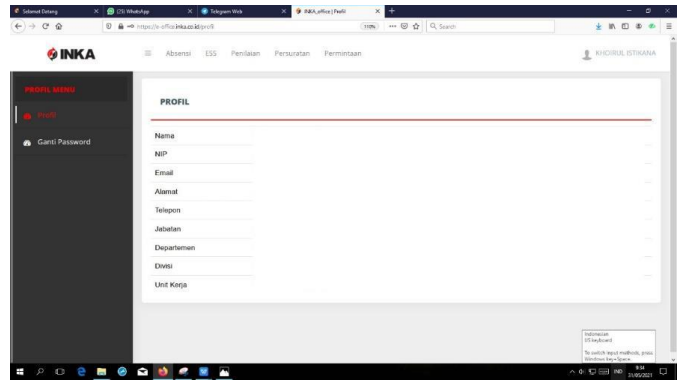


Gambar IV. 3.
Lorong Depan Ruang Kerja Pegawai
Sumber : Data Peneliti



Gambar IV. 4.
Meja Kerja Pegawai
Sumber : Data Peneliti

Gambar tersebut dapat menggambarkan bagaimana lingkungan ergonomis tempat kerja di Departemen Pengendalian Kualitas.



Gambar IV. 5.
INKA Mobile
Sumber : Data Peneliti

Gambar tersebut merupakan gambaran beranda dari aplikasi perusahaan yaitu INKA Mobile. INKA Mobile dapat digunakan untuk surat menyurat, absensi pegawai, pengajuan cuti, pembuatan SPPD, penginputan lembur pegawai dan lain-lain.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan paparan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, tahap selanjutnya yaitu pembahasan. Dalam hal ini, membahas mengenai strategi membangun disiplin kerja pegawai yang dikemukakan oleh Priansa (2019) dengan hasil penelitian di PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun pada Departemen Pengendalian Kualitas. Berikut adalah pembahasannya:

1. Membangun lingkungan ergonomis di tempat kerja

Perusahaan perlu memastikan bahwa pegawai dapat bekerja dengan optimal dan disiplin melalui penciptaan lingkungan ergonomis di tempat kerja. Ruang kerja harus dapat mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ruang kerja di Departemen Pengendalian Kualitas telah ditata dengan nyaman dengan tempat duduk pegawai tidak berdempetan. Selain itu pencahayaan ruangan juga sudah

memadai dengan cukupnya jumlah lampu dan jendela sehingga membantu pencahayaan ruangan kerja. Akan tetapi sirkulasi udara kurang memadai dikarenakan banyak ventilasi dan jendela yang ditutup karena ruangan menggunakan *air conditioner* / AC. Selain itu, kondisi *air conditioner* / AC yang sering rusak menyebabkan ruangan menjadi panas dan pengap sehingga mengganggu pegawai saat bekerja. Menurut Priansa (2019), jika perusahaan membangun ruang kerja secara asal-asalan, misalnya kurang pencahayaan, sirkulasi udara, letak tempat duduk yang terlalu berdempetan dapat menyebabkan pegawai jenuh dan lelah dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan paparan data dan teori mengenai lingkungan ergonomis di tempat kerja, dapat diketahui bahwa strategi membangun disiplin kerja pegawai dengan membangun lingkungan ergonomis tempat kerja di Departemen Pengendalian Kualitas tidak sesuai dengan teori Priansa (2019) karena sirkulasi udara yang tidak memadai diakibatkan banyak ventilasi dan jendela yang ditutup dikarenakan ruangan kerja menggunakan *air conditioner* / AC. Selain itu kondisi *air conditioner* / AC yang sering rusak menyebabkan ruangan panas dan pengap sehingga mengganggu pegawai saat bekerja.

2. Hindari tuntutan berlebihan bagi pegawai

Pada dasarnya peraturan bagi pegawai merupakan pedoman untuk bersikap dan berperilaku yang baik dan berdisiplin. Departemen Pengendalian Kualitas telah menerapkan peraturan secara wajar dan tidak berlebihan bagi pegawainya. Hanya saja terkadang pimpinan memberikan tuntutan bagi pekerjaan yang banyak dan harus diselesaikan dalam waktu yang sama. Hal ini membuat pegawai merasa

kesulitan dan tertekan dalam menyelesaikannya.

Menurut Priansa (2019), jika peraturan perusahaan yang berlaku terlalu berlebihan maka akan membuat pegawai merasa tertekan dalam melaksanakannya. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengupayakan agar peraturan yang berlaku tidak berlebihan. Berdasarkan penjelasan paparan data dan teori mengenai tuntutan bagi pegawai, dapat diketahui bahwa strategi membangun disiplin kerja pegawai dengan menghindari tuntutan berlebihan bagi pegawai di Departemen Pengendalian Kualitas tidak sesuai dengan teori Priansa (2019) karena pegawai merasakan tekanan dari banyaknya tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tugas yang diberikan mempunyai dateline yang sama sehingga pegawai merasa kesulitan dalam menyelesaikannya.

3. Memberikan penghargaan

Setiap perusahaan pasti memiliki target dan tujuan yang wajib dipenuhi oleh pegawai. Hal ini dapat tercipta jika pegawai mau berdisiplin dan bekerja keras mencapai target serta tujuan perusahaan. Departemen Pengendalian Kualitas memberikan penghargaan bagi pegawainya yang memiliki nilai kinerja yang baik. Penghargaan diberikan dalam bentuk bonus atau pun umroh. Dengan adanya pemberian penghargaan ini, pegawai merasa termotivasi untuk berdisiplin dan bekerja keras.

Menurut Priansa (2019), pemberian kompensasi dapat dilakukan untuk mendorong pegawai agar mau berdisiplin dan bekerja keras mencapai target serta tujuan perusahaan. Dalam hal ini pemberian kompensasi dimaksudkan sebagai penghargaan atas pencapaian atau prestasi yang diraih pegawai dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan paparan data dan

teori mengenai pemberian penghargaan, dapat diketahui bahwa strategi membangun disiplin kerja pegawai dengan memberikan penghargaan kepada pegawai di Departemen Pengendalian Kualitas sudah sesuai dengan teori Priansa (2019) karena perusahaan telah memberikan penghargaan bagi pegawainya yang kinerjanya baik.

4. Pelatihan

Penyelenggaraan pelatihan bagi pegawai sangatlah penting. PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun memberikan pelatihan saat pertama kerja untuk pegawai tetap sedangkan untuk pegawai kontrak hanya berupa bimbingan dan arahan dari rekan kerja. Untuk mengembangkan keterampilan pegawai, perusahaan juga memberikan pelatihan dengan pengajuan dari tiap-tiap departemen. Menurut Priansa (2019), pelatihan dapat dikembangkan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Misalnya, pelatihan mengenai peningkatan kemampuan akan mampu memotivasi pegawai untuk disiplin dan bekerja dengan optimal. Berdasarkan penjelasan paparan data dan teori mengenai pemberian pelatihan, dapat diketahui bahwa strategi membangun disiplin kerja pegawai dengan memberikan pelatihan di Departemen Pengendalian Kualitas sudah sesuai dengan teori Priansa (2019) karena perusahaan sudah memberikan pelatihan bagi pegawainya sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan menambah pengetahuan pegawai.

5. Liburan

Liburan sangat dibutuhkan pegawai sebagai hiburan setelah lama bekerja dan juga sebagai jalur untuk mengembangkan kedekatan dengan rekan kerja. PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun belum memberikan fasilitas liburan bagi pegawainya.

Menurut Priansa (2019), setiap perusahaan wajib memberikan fasilitas liburan bagi

pegawainya. Fasilitas ini akan membantu terciptanya kedekatan, baik antar pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan. Selain itu, fasilitas ini juga akan mengembangkan jalur komunikasi informal bagi pegawai. Berdasarkan penjelasan paparan data dan teori mengenai fasilitas liburan, dapat diketahui bahwa strategi membangun disiplin kerja pegawai dengan pemberian fasilitas liburan di Departemen Pengendalian Kualitas tidak sesuai dengan teori Priansa (2019) karena perusahaan belum memberikan fasilitas liburan pada pegawainya. Fasilitas liburan perlu diberikan kepada pegawai karena dapat mempererat hubungan antar rekan kerja sehingga membantu dalam berkomunikasi untuk menyelesaikan pekerjaan.

6. Konseling

Perusahaan penting untuk menyediakan layanan konseling bagi pegawai. PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun sudah memberikan layanan bagi pegawainya. Layanan konseling dapat dilakukan Divisi Human Capital. Pegawai yang mempunyai nilai kerja dibawah standart diwajibkan untuk melakukan konseling di Divisi Human Capital.

Menurut Priansa (2019), melalui layanan konseling, pegawai dapat mengeluhkan permasalahannya selama bekerja di perusahaan. Dengan adanya layanan konseling, diharapkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja pun akan lebih meningkat. Berdasarkan penjelasan paparan data dan teori mengenai strategi membangun disiplin kerja pegawai dengan memberikan layanan konseling di Departemen Pengendalian Kualitas sudah sesuai dengan teori Priansa (2019) karena perusahaan sudah memberikan fasilitas konseling pada pegawainya.

7. Penerapan teknologi dalam perusahaan

Penerapan teknologi dalam perusahaan sangat diperlukan. PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun menerapkan mesin absensi dengan ID card sebagai sistem absensi pegawainya. Selain itu, PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun juga mempunyai aplikasi perusahaan untuk membantu pekerjaan pegawai yaitu INKA Mobile. INKA Mobile dapat digunakan untuk surat menyurat, absensi pegawai, pengajuan cuti, pembuatan SPPD, penginputan lembur pegawai dan lain-lain. Menurut Priansa (2019), penerapan teknologi dalam perusahaan akan memudahkan perusahaan untuk memantau kedisiplinan kerja pegawai. Melalui pemanfaatan teknologi, jumlah ketidaksiplinan pegawai akan tertekan karena pegawai menyadari bahwa teknologi adakalanya sulit diakali. Berdasarkan penjelasan paparan data dan teori, dapat diketahui bahwa strategi membangun disiplin kerja dengan menerapkan teknologi dalam perusahaan di Departemen Pengendalian Kualitas sudah sesuai dengan teori Priansa (2019) karena perusahaan sudah menerapkan teknologi yang dapat membantu pegawai dalam bekerja seperti mesin absensi dan aplikasi perusahaan.

4.3 Temuan

Berdasarkan pembahasan, maka temuan yang didapatkan antara lain:

1. Empat indikator sudah sesuai dengan teori Priansa (2019)
 - a. Indikator memberikan penghargaan kepada pegawai di Departemen Pengendalian Kualitas sudah sesuai karena perusahaan telah memberikan penghargaan bagi pegawainya yang kinerjanya baik.
 - b. Indikator pelatihan di Departemen Pengendalian Kualitas sudah sesuai karena perusahaan sudah memberikan pelatihan bagi pegawainya
 - c. Indikator konseling di Departemen Pengendalian Kualitas sudah sesuai

karena perusahaan sudah memberikan fasilitas konseling pada pegawainya.

- d. Indikator penerapan teknologi dalam perusahaan di Departemen Pengendalian Kualitas sudah sesuai karena perusahaan sudah menerapkan teknologi yang dapat membantu pegawai dalam bekerja seperti mesin absensi dan aplikasi perusahaan.
2. Tiga indikator tidak sesuai dengan teori Priansa (2019)
 - a. Indikator membangun lingkungan ergonomis di tempat kerja tidak sesuai karena sirkulasi udara tidak memadai diakibatkan banyak ventilasi dan jendela yang ditutup dikarenakan ruangan kerja menggunakan *air conditioner / AC*. Selain itu kondisi *air conditioner / AC* yang sering rusak menyebabkan ruangan menjadi panas dan pengap.
 - b. Indikator hindari tuntutan berlebihan bagi pegawai tidak sesuai karena pimpinan sering memberikan banyak tugas dengan dateline yang sama sehingga pegawai merasa kesulitan dan tertekan dalam bekerja.
 - c. Indikator liburan tidak sesuai karena perusahaan tidak memberikan fasilitas liburan kepada pegawainya. Padahal fasilitas liburan sangat diperlukan untuk mempererat hubungan komunikasi antar rekan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa Departemen Pengendalian Kualitas di PT Industri Kereta Api (Persero) melaksanakan strategi membangun disiplin kerja pegawainya.

Dalam membangun disiplin kerja pegawai, Departemen Pengendalian Kualitas berusaha untuk membangun lingkungan ergonomis tempat kerja dengan penataan tempat kerja yang nyaman dan tidak berdempetan serta pencahayaan yang memadai. Akan tetapi sirkulasi udara di ruangan kerja masih belum memadai dikarenakan banyak ventilasi dan jendela yang ditutup karena ruangan kerja menggunakan *air conditioner / AC*. Selain itu kondisi *air conditioner / AC* yang sering rusak mengakibatkan ruangan menjadi panas dan pengap sehingga mengganggu pegawai saat bekerja.

Peraturan yang berlaku di Departemen Pengendalian Kualitas sudah wajar dan tidak berlebihan sehingga pegawai tidak merasa tertekan dalam melaksanakannya. Akan tetapi, terkadang pimpinan memberikan tuntutan pekerjaan yang banyak dengan deadline yang sama sehingga pegawai merasa kesulitan dan tertekan dalam menyelesaikannya.

Departemen Pengendalian Kualitas memberikan penghargaan bagi pegawainya yang mempunyai kinerja yang baik. Pemberian penghargaan ini dimaksudkan agar pegawai dapat lebih disiplin dan bekerja keras dalam bekerja. Selain itu, Departemen Pengendalian Kualitas juga memberikan pelatihan bagi pegawainya agar dapat mengembangkan keterampilan dan menambah pengetahuan pegawai sehingga dapat diterapkan saat bekerja

Dalam membangun disiplin kerja pegawainya, Departemen Pengendalian Kualitas juga memberikan layanan konseling bagi pegawainya yang ingin mengeluhkan permasalahannya selama bekerja sehingga tidak mengganggu pegawai saat bekerja. Bahkan pegawai yang mempunyai kinerja yang buruk diwajibkan untuk melakukan konseling agar dapat mengetahui apa penyebab menurunnya kinerja pegawai tersebut.

Penerapan teknologi seperti mesin absensi ID card juga diterapkan guna meminimalisir jumlah ketidaktertahuan pegawai. Penggunaan aplikasi perusahaan yaitu INKA Mobile juga diterapkan guna membantu pegawai ketika bekerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan kepada Departemen Pengendalian Kualitas PT Industri Kereta Api (Persero) adalah sebaiknya melakukan perbaikan pada *air conditioner / AC* di ruang kerja agar suhu di ruangan kerja ideal dan tidak mengganggu pegawai ketika bekerja, pekerjaan diberikan secukupnya agar pegawai tidak merasa kesulitan dalam menyelesaikannya, dan memberikan fasilitas liburan kepada pegawai agar dapat mempererat hubungan komunikasi antar rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun. 2021. *Panduan Praktik Kerja Lapangan dan Tugas Akhir*. Madiun: Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Priansa, Doni Juni. 2019. *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media
- PT Industri Kereta Api (Persero). 2021. *PT Industri Kereta Api (Persero)* [Internet]. [diunduh 2021 Mei 20]. Tersedia pada: <https://inka.co.id>.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.