

## Analisis Faktor Ketahanan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Ary Dwi Anjarani<sup>1</sup>, Aria Mulyapradana<sup>2</sup>, Yustiana Dwirainaningsih<sup>3</sup>, Feby Lestari<sup>4</sup>

Email: [anjanierasta@gmail.com](mailto:anjanierasta@gmail.com)<sup>1</sup>, [ariamulyapradana@gmail.com](mailto:ariamulyapradana@gmail.com)<sup>2</sup>,

[dwirainaningsih@gmail.com](mailto:dwirainaningsih@gmail.com)<sup>3</sup>, [febylestari1302@gmail.com](mailto:febylestari1302@gmail.com)<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> ITSNU Pekalongan

Alamat: Jl. Karangdowo No.9, Kemoren, Karangdowo, Kec. Kedungwuni, Kabupaten  
Pekalongan, Jawa Tengah 51173; Telepon: (0285) 7831614

Korespondensi penulis: [anjanierasta@gmail.com](mailto:anjanierasta@gmail.com)

### Abstract.

*The purpose of this study was to determine the application of work resilience and discipline in improving employee performance at PT. Retota Sakti Pekalongan. This study used a qualitative descriptive approach by going through the stages of data description, themes, and assertions analysis, for data collection using interviews, observation, and literature studies. From these results, it is known that the identification of work resilience and work discipline of employees to improve employee performance is seen by factors of length of work, work unit, gender, education, and age of workers, and patterns in increasing resilience and discipline in improving employee performance at PT. Retota Sakti Pekalongan from several indicators that influence it, namely to determine work resilience seen from the indicators of hardiness and persistence, while for work discipline it can be seen from the level of employee attendance, adherence to work regulations, adherence to work standards, ethical work, and for employee performance seen from the quality of work.*

**Keywords:** Employee Performance, Work Endurance, Work Discipline.

### Abstrak.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penerapan ketahanan kerja dan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Retota Sakti Pekalongan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan melalui tahapan description data, themes, dan assertions analysis, untuk pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan studi literatur. Dari hasil tersebut di ketahui bahwa Identifikasi ketahanan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dilihat faktor lama bekerja, unit kerja, gender, pendidikan dan usia pekerja, dan pola dalam peningkatan ketahanan dan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Retota Sakti Pekalongan dari beberapa indikator yang mempengaruhinya yakni untuk mengetahui ketahanan kerja dilihat dari indikator *hardiness* (ketangguhan) dan *persistence* (kegigihan) sedang untuk kedisiplinan kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, bekerja etis, dan untuk kinerja karyawan dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja, pelaksana tugas, dan tanggung jawab.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Ketahanan Kerja, Kinerja Karyawan

## LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan karena dapat membantu perusahaan dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disamping itu, karyawan sebagai pelaksana fungsi-

---

Received Juli 07, 2022; Revised Agustus 12, 2022; Accepted September 22, 2022

\*Corresponding author, e-mail [anjanierasta@gmail.com](mailto:anjanierasta@gmail.com)

fungsi manajemen. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengawasan dari pimpinan agar ketahanan karyawan dapat dipantau guna memantau dalam meningkatkan kinerja karyawan demi keberlangsungan perusahaan. Ketahanan seseorang bekerja pada satu perusahaan dan tidak berpindah pada perusahaan lain menjadikan proses adaptasi yang dapat dilaluinya dari proses awal masuk hingga berjalannya karyawan mapan pada perusahaan tersebut dengan segala dinamika aturan dan ketentuan yang ada dalam perusahaan tersebut. Keadaan yang menjadikan karyawan menjadi betah dan bertahan pada perusahaan menjadi dukungan dari pihak perusahaan untuk dapat mengelola keadaan dengan baik sehingga dapat mencapai kinerja karyawan bagi pencapaian tujuan organisasi.

Ketahanan (resiliensi) menurut American Psychological Association menjelaskan bahwa ketahanan adalah proses beradaptasinya seseorang dengan baik dalam kondisi yang dia hadapi baik itu kesulitan, trauma, tragedi, ancaman atau bahkan sumber yang membuat stres seseorang. Dalam hal ini ketahanan kerja dalam organisasi perusahaan dituntut untuk dapat menghadapi dan menyelesaikan secara pribadi maupun organisasi untuk mendapatkan ketahanan dalam bekerja. Adapun dimensi dari ketahanan yaitu : 1). *Hardiness* yang menggambarkan ketahanan individu dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya secara pribadi dalam mengatasi situasi yang menekan, mengancam atau tak terduga serta segala perubahan yang mungkin terjadi, 2) *Persistence*, menggambarkan kekokohan diri dalam menggapai sesuatu, tidak mudah menyerah, meyakini atas kemampuannya dan bekerja keras untuk dapat mencapai tujuan (Pascarini, et., al, 2020).

Ketaatan dalam mengikuti aturan dan ketentuan yang berlaku diperlukan untuk keberlangsungan perusahaan, maka kedisiplinan kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena disiplin kerja menjadi salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan. Disamping itu, adanya disiplin kerja disetiap karyawan berdampak pada perusahaan menjadi lebih maju dan tugas-tugas yang diberikan dapat selesai sesuai harapan. Apabila karyawan tidak memiliki disiplin kerja, maka semakin tinggi tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja di dalam perusahaan dan berpengaruh pada kinerja karyawan, untuk itu diperlukan karyawan yang disiplin dalam bekerja. Tujuan utama dalam menerapkan disiplin yakni untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin untuk mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam

tidak baiknya terhadap kelompok, sedangkan untuk organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga memperoleh kinerja yang maksimal.

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau sikap tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Bindarto, 2022). Adanya keteraturan menjadi ciri utama dari suatu perusahaan atau organisasi dan disiplin menjadikan salah satu metode yang diterapkan perusahaan untuk memelihara keteraturan tersebut. Adapun strategi penerapan disiplin kerja suatu perusahaan untuk karyawannya dilakukan dengan cara pemberian motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan, dan penegakan disiplin melalui hukum.

Menurut Rivai (Reza., *et.al*, 2020), bahwa disiplin kerja memiliki beberapa dimensi yakni kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja etis. Hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Lie., & Siagian, 2018). Moeherino (Sapta, 2022) mengatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan salah satunya adalah sikap disiplin yang tinggi dari karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Belly Okta Wijaya (2018) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan memiliki disiplin yang baik guna tercapainya tujuan perusahaan. Indikator kinerja karyawan berguna untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan tersebut, terdapat empat indikator diantaranya adalah (Wijaya, 2018): kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan adanya indikator kinerja tersebut menjadi landasan dalam penilaian kinerja karyawan. Tujuan dari penilaian kinerja menurut Akbar (2018) diantaranya adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi, dan

memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

PT Retota Sakti Pekalongan yang bergerak dalam pembuatan *handycraft* dan tenun serat alam dari bahan enceng gondok, serat rami, rotan, benang, kapas dan serat pisang seperti berupa *upholstery* (taplak meja), *wallcovering* (tirai/pelapis dinding), *hand woven* (anyaman tangan), *carpet*, hiasan dinding, tempat lampu, dan lain sebagainya yang mana produk tersebut harus memenuhi standar SNI, dan hasil produksinya untuk memenuhi pasar lokal dan sampai di ekspor ke luar negeri, produksi yang tidak sedikit karenanya pesanan yang biasanya adalah dari pelanggan tetap yang menjadi pelanggan tetap untuk pemasokan produksi dari PT Retota Sakti Pekalongan, dalam hal ini tentunya upaya perusahaan untuk menjadikan karyawan memiliki ketahanan kerja dan kedisiplinan kerja dalam menghasilkan produksi yang dapat memenuhi kebutuhan pelanggan harus selalu mendapatkan pengawasan yang baik, dimana PT Retota Sakti Pekalongan memiliki jumlah karyawan sebanyak 92 karyawan tentunya dalam pengelolaannya membutuhkan perhatian khusus terlebih pelaksanaan kegiatan kerja berdampak pada pelaksanaan tugas, dan dalam pengerjaannya pun saling berkaitan antara hasil pekerjaan satu bagian ke bagian yang lainnya, hal ini menjadikan setiap bagian harus dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan standar *quality control* yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Melihat kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai ketahanan kerja dan kedisiplinan kerja serta kinerja karyawan pada PT Retota Sakti Pekalongan. Bersumber dari hal tersebut, penelitian ini mengkaji terkait : 1) mengidentifikasi ketahanan kerja dan kedisiplinan dan kinerja karyawan pada PT. Retota Sakti Pekalongan?, 2) Menentukan pola dalam peningkatan ketahanan dan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Retota Sakti Pekalongan?.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Ketahanan Kerja**

Ketahanan adalah proses beradaptasinya seseorang dengan baik dalam kondisi yang dia hadapi baik itu kesulitan, trauma, tragedi, ancaman atau bahkan sumber yang membuat stres seseorang. pribadi maupun organisasi untuk mendapatkan ketahanan

dalam bekerja. Adapun dimensi dari ketahanan yaitu : 1). *Hardiness* 2) *Persistence* (Pascarini, et., al, 2020).

### **Kedisiplinan Kerja**

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau sikap tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Bindarto, 2022). Menurut Rivai (Reza., et.al, 2020), bahwa disiplin kerja memiliki beberapa dimensi yakni kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja etis.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mulyapradana & Firdaus, 2018). Empat indikator kinerja diantaranya adalah (Wijaya, 2018): kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian dengan analisis deskriptif kualitatif, komponen analisis data secara sistematis melalui tahapan *description data* memfokuskan pada pokok permasalahan yang ada secara empiris, dilanjutkan dengan *themes* (analisis data) yang memberikan gambaran yang jelas mengenai perolehan data dan informasi yang dituangkan dalam deskripsi dan kemudian *assertions analysis* (penekanan analisis) dari hasil pengolahan data dan informasi berikut interpretasinya, untuk subjek penelitian yakni dari pimpinan yakni manajer dan bagian HRD serta karyawan PT Retota Sakti Pekalongan guna memperoleh data untuk penelitian ini. Sumber data di penelitian ini yakni data primer, dimana sumber tersebut diperoleh dari lapangan dengan cara pengamatan dan wawancara mengenai ketahanan kerja, penerapan disiplin dan kinerja karyawan, Serta data sekunder diperoleh dari berbagai kajian ilmiah literatur baik studi pustaka maupun artikel terkait.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dimana data berdasarkan dari data yang diperoleh dalam bentuk uraian informasi yang bersifat narasi :

1. Identifikasi ketahanan kerja, kedisiplinan dan kinerja karyawan pada PT. Retota Sakti Pekalongan.

Ketahanan kerja karyawan pada PT Retota Sakti Pekalongan dapat diidentifikasi berdasarkan tingkat *turnover* yang sangat rendah dari tahun ke tahun terlihat pada tabel 1 diketahui lama bekerja karyawan memiliki masa kerja yang cukup lama yakni lebih dari 20 tahun ada sekitar 26 karyawan dan memiliki masa kerja 11- 20 tahun ada sebanyak 55 karyawan hal ini disebabkan karena karyawan di PT Retota Sakti Pekalongan sebagian besar adalah masyarakat sekitar yang dipekerjakan di perusahaan pada bagian-bagian produksi yang mana hanya membutuhkan ketelitian dan kecakapan dalam pengerjaannya dan pekerja wanita mendominasi di PT Retota Sakti Pekalongan, seperti terlihat pada tabel berikut ini :

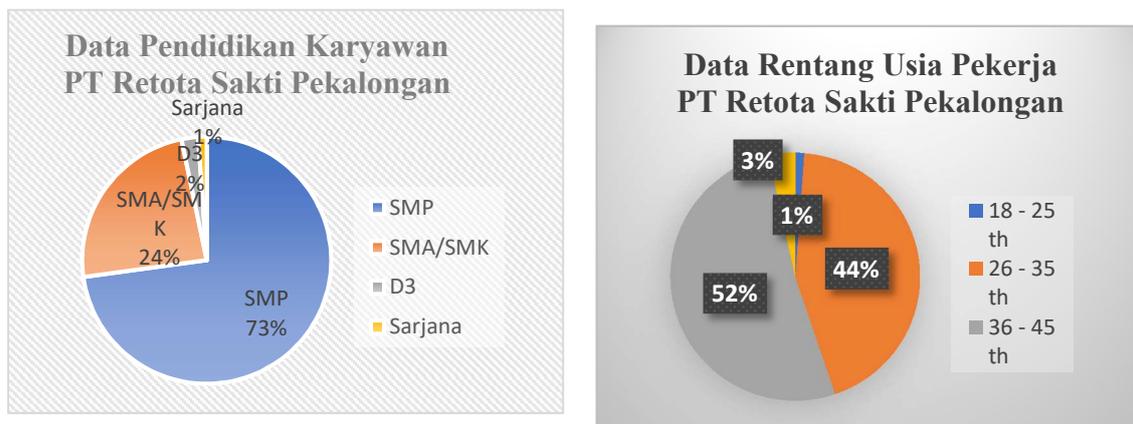
Tabel 1. Identifikasi Data Pekerja Pada PT Retota Sakti Pekalongan

Keterangan	Kategori	Frekuensi	Persentase
Lama Bekerja	0 - 2 tahun	3	3,26 %
	3 – 5 tahun	5	5,43 %
	– 10 tahun	3	3,26 %
	11 – 20 tahun	55	59,78 %
	.> 20 tahun	26	28,27 %
	Jumlah		92
Unit Kerja	Administrasi	9	9,78 %
	Produksi	83	90,22 %
	Jumlah	92	100 %
Gender	Pria	9	9,78 %
	Wanita	83	90,22 %
	Jumlah	92	100 %

Sumber: Olah Data, 2022

Diketahui pada tabel 1 diatas bahwa sebanyak 83 karyawan dari total 92 karyawan adalah wanita yang bekerja pada PT Retota Sakti Pekalongan dan sebagian adalah pada bagian produksi dimana unit kerja pada bagian produksi mengindikasikan bahwa para pekerja memiliki ketahanan kerja secara fisik dan mental, dengan jam kerja produksi yang sama yakni 8 jam kerja meski kadang lembur untuk menyelesaikan pekerjaan pesanan produksi.

Identifikasi ketahanan kerja dapat dinilai juga berdasarkan pendidikan pekerja dan usia para pekerja seperti terlihat pada gambar 1 dibawah ini bahwa ketahanan kerja berdasarkan pendidikan pada bagian produksi tidak begitu menjadi dasar sebab dari hasil pengumpulan data diketahui ada sekitar 73% pekerja berpendidikan hanya SMP yang artinya pendidikan dengan strata menengah pertama saja mereka tetap dapat bekerja hanya dengan ketrampilan yang dimiliki untuk bisa bekerja pada bagian produksi seperti pada bagian pemilihan benang dan warna seratnya dibutuhkan ketelitian dalam penglihatan hal ini menunjukkan bahwa ketahanan kerja secara fisik dibutuhkan dan menjadi bukti kinerja bila dalam pemilihan warna benang sesuai dengan ketentuan tanpa adanya kesalahan, serta pada bagian penenunan pada mesin tenun dimana pola tenun tidak boleh salah atau rusak hasil tenunnya yang dapat menyebabkan hasil tenun menjadi tidak memenuhi *standar quality* dan hal ini tidak berdasarkan pendidikan, hal ini pula artinya kinerja mereka dibutuhkan ketahanan kerja dengan baik dengan ketangguhan kerja, yang mana namun mereka berada pada usia produktif yaitu ada sebanyak 52% atau sekitar 45 karyawan berusia antara 36 – 45 tahun dan 44% atau sekitar 38 karyawan, termasuk peran dari pengawas lapangan yang memberikan solusi bagi para pekerja bila mengalami kesulitan kerja hal ini menjadi ketahanan bagi mereka untuk dapat menyelesaikan permasalahan mereka.



Sumber: Olah Data, 2022

Gambar 1 Data Pendidikan dan Rentang Usia perkerja PT. Retota Sakti Pekalongan

Identifikasi kedisiplinan karyawan PT Retota Sakti Pekalongan dapat terlihat dari ketaatan karyawan pada ketentuan jam kerja, presensi kehadiran karyawan dan mengikuti kegiatan *breafing* pagi dilaksanakan saat awal kegiatan kerja. PT Retota Sakti Pekalongan menerapkan disiplin jam kerja sesuai aturan yang telah ditetapkan dari perusahaan yakni untuk hari senin hingga sabtu jam 08.00 WIB – 16.00 WIB, serta istirahat tidak melebihi batas waktu jam istirahat. Jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sudah diterapkan oleh semua karyawan dan pimpinan dimana seluruh karyawan harus hadir tepat waktu, jika karyawan terlambat masuk kerja maka pimpinan menindaklanjuti karyawan yang datang terlambat dengan memberikan sanksi yakni mulai dari teguran lisan hingga pemotongan uang presensi kehadiran, terkecuali karyawan tersebut sudah membuat surat izin ke pimpinan dan sudah setuju oleh pimpinan maka sanksi tersebut tidak berlaku. Kedisiplinan kerja juga terlihat dari setiap karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan *job description* masing-masing dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ditentukan. Kedisiplinan juga diketahui dari patuh pada aturan budaya yang ditetapkan oleh perusahaan seperti menggunakan masker, menggunakan sarung tangan, mencuci tangan sebelum bekerja, rapi, bersih, teliti dan hati-hati dalam bekerja sehingga kinerja mereka dapat diidentifikasi dengan hasil kualitas kerja yang sesuai dengan standar produksi dan kuantitas kerja sesuai dengan jumlah unit yang harus mereka selesaikan.

2. Pola dan kebijakan peningkatan ketahanan dan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Retota Sakti Pekalongan.

Faktor ketahanan kerja, kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah dibutuhkan kesediaan diri secara penuh dalam bekerja sebagai ketahanan kerja dan kesadaran diri dalam menjalankan kedisiplinan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja, sehingga target dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Pola ketahanan kerja dan kedisiplinan kerja PT Retota Sakti Pekalongan dengan indikator studi teoritis sebagai berikut :

- 1) Ketahanan Kerja

- a. *Hardiness* (ketangguhan)

Ketahanan individu yang terpaparkan berdasarkan identifikasi ketahanan diatas menunjukkan bahwa lamanya bekerja karyawan pada PT Retota Sakti Pekalongan menjadi ukuran bahwa karyawan dapat bertahan dalam kondisi apapun yang terjadi di PT Retota Sakti Pekalongan yang mana mereka mampu bertahan dengan mendapatkan kenyamanan bekerja dalam masa kerja yang cukup lama mayoritas bekerja lebih dari 11-20 tahun dan ada yang telah lebih dari 20 tahun bekerja dan mereka loyal terhadap perusahaan ini menjadi bukti ketangguhan karyawan. Serta Usia yang masih produktif pekerja yang mayoritas mereka telah berusia antara 36 – 45 tahun bekerja dengan kinerja yang baik dengan beban kerja yang harus mereka selesaikan, dan target yang harus tercapai dengan standar kerja kualitas produksi standar nasional Indonesia, maupun kesulitan kerja apabila menghadapi mesin produksi yang kadang macet atau tidak dapat beroperasi dengan baik menjadi hal yang tak terduga dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga harus mengatasi kondisi yang mereka harus atasi.

Pola dan kebijakan yang ada dalam PT Retota Sakti Pekalongan sendiri sehingga karyawan menjadi loyal pada perusahaan salah satunya perusahaan sebagai bentuk ketangguhan karyawannya dengan memperlakukan karyawan dengan baik, dengan memberikan upah yang layak sesuai standar UMR, dan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja. Serta kebijakan perusahaan yang lainnya adalah setiap ada kesulitan dalam pekerjaan

pimpinan pada bagian terkait memberikan respon dan solusi yang dapat membantu kinerja dari bawahannya.

*b. Persistence (kegigihan)*

Ketahanan individu dengan kegigihannya dapat dilihat berdasarkan identifikasi ketahanan diatas sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan PT Retota Sakti Pekalongan meski mayoritas pada bagian produksi memiliki jenjang pendidikan hanya pada strata menengah pertama namun memiliki integritas kerja yang tinggi, dengan kegigihan menyelesaikan beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya terlebih pada jam lembur yang tetap semangat, bekerja keras, tanpa menyerah untuk menyelesaikan pekerjaan sebagai bentuk wujud kinerja individu akan terwujud menjadi kinerja perusahaan dalam memenuhi pesanan pelanggan.

Pola dan kebijakan perusahaan atas kegigihan pekerja diimbangi dengan adanya pemberian bonus upah lembur, dan bonus lebaran seperti THR sesuai dengan hak karyawan tetap diberikan dan dukungan sosial rekan kerja yang saling memberikan kenyamanan dalam membentuk suasana kerja kekeluargaan menjadikan pola yang dibangun dalam perusahaan PT Retota Sakti Pekalongan.

2). Kedisiplinan

a. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan karyawan pada peraturan, bekerja sesuai dengan prosedur kerja dan selalu mengikuti aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari karyawan PT Retota Sakti Pekalongan dengan ketentuan jam kerja, ketaatan dalam pelaksanaan tugas yang dilaksanakan penuh tanggung jawab dan kesadaran.

Pola kebijakan ketaatan pada peraturan kerja untuk datang tepat waktu dan pulang sesuai waktunya, aturan berpakaian kerja yang sopan dan rapi, aturan ketaatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktunya dikarenakan produksi berkaitan dengan pesanan yang harus diserahkan kepada pelanggan, hal ini mendukung dalam peningkatan kinerja

karyawan untuk tepat dalam bekerja. Kesadaran karyawan untuk menaati peraturan perusahaan guna kedisiplinan kerja yang meningkat dengan cara memberikan sosialisasi terkait aturan-aturan yang berlaku, dan pola disiplin yang timbul dari sendiri (*self imposed discipline*) dan disiplin berdasarkan aturan yang ditetapkan (*comand discipline*).

b. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. PT Retota Sakti Pekalongan sudah membagi tupoksi/*job description* ke masing-masing karyawan sesuai dengan tugas maupun ketetapan perusahaan serta standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas. Dalam menjalankan tugas maupun ketaatan pada standar kerja apabila ada karyawan yang melanggar akan dikenakan sanksi atau hukuman berupa teguran lisan hingga peringatan tertulis.

Pola kebijakan ketaatan pada standar kerja selalu melakukan rapat evaluasi kinerja. Dalam rapat evaluasi kinerja membahas terkait pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukan dan memberikan masukan atau konseling kepada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar. Hal ini dilakukan guna karyawan mampu melakukan evaluasi diri sendiri untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan standar kerja dan adanya pengawasan kerja oleh pimpinan unit masing-masing.

c. Bekerja etis

Berkerja etis yang dimaksudkan yakni melakukan tindakan yang tidak sopan ke karyawan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. PT Retota Sakti Pekalongan tidak ada yang melakukan tindakan yang semena-mena ataupun tindakan kekerasan. Karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, jika ada karyawan yang melanggar maka diberikan sanksi berat yakni pemutusan hubungan kerja.

## *Analisis Faktor Ketahanan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*

Pola kebijakan kerja etis dengan kegiatan evaluasi kinerja dilakukan secara rutin guna memberikan karyawan untuk mampu mengevaluasi dirinya sendiri dan menerapkan aturan-aturan santun, rapi dan komunikasi yang baik antar sesama, seperti pola penguatan kerja dengan berdoa sebelum bekerja, penguatan integritas karyawan untuk bekerja dengan bersih, teliti dan rapi, pola komunikasi dengan konsep *community minded* yakni komunikasi saling mengenal antar sesama karyawan perusahaan dengan budaya saling sapa dan strategi *onboarding* bagi karyawan baru yakni strategi mengenal perusahaan sehingga karyawan baru tidak canggung dan bisa langsung beradaptasi dengan lingkungan yang ada di perusahaan dan budaya yang dibangun di PT Retota Sakti Pekalongan.

### 3). Kinerja

#### a. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud yakni seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. PT Retota Sakti Pekalongan menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan dikategori baik. Pola kebijakan kualitas kerja PT Retota Sakti Pekalongan kualitas kerja karyawan di kategori baik karena pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikannya dengan baik dan sesuai harapan dari pimpinan disamping itu pula karyawan sudah mengetahui apa yang harus dikerjakan dengan *performance appraisal dengan konsep SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time Bound)* spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, terikat waktu dan dari hasil evaluasi akan dikomunikasikan dengan karyawan yang bersangkutan.

#### b. Kuantitas kerja

Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya dapat terselesaikannya atau tercapainya pekerjaannya. Hasil wawancara dengan pimpinan diperoleh hasil yakni karyawan memiliki kuantitas kerja yang cukup baik. Hal ini terlihat dari jam kerja yang dijalankan oleh hasil kerja sesuai dengan target produksi pada unit produksi sesuai dengan beban kerja

yang harus mereka kerjakan. Pencapaian kerja ini menjadi tolak ukur kinerja karyawan dalam penilaian kinerja dan pada unit kerja administrasi kuantitas kerja dari hasil pekerjaan administrasi yang harus diselesaikan. Pola kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja kuantitas karyawan dengan adanya penunjukkan hasil kerja sebagai bentuk penilaian kinerja karyawan.

c. Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil dari wawancara diperoleh hasil yakni karyawan dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang harus karyawan selesaikan. Karyawan mampu menyelesaikan waktu pelaksanaan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan kuantitas dari hasil pekerjaannya sesuai dengan harapan pimpinan. Pola kebijakan perusahaan dalam meningkatkan segi pelaksanaan tugas hal tersebut berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan setiap hari dan per satu minggu sekali.

d. Tanggung jawab

Karyawan memiliki kesadaran akan kewajibannya untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan atau perusahaan. Pola kebijakan perusahaan dalam hal tanggung jawab kerja karyawan dengan gaji yang menjadi hak karyawan. Bentuk tanggung jawab ini dengan adanya *akuntabilitas* dari karyawan dimana merupakan situasi karyawan memiliki rasa penuh untuk terlibat dan membantu dalam pencapaian visi misi dan tujuan perusahaan dengan sebaik-baiknya dan dengan etos kerja yang tinggi melaksanakan tanggung jawab yang telah menjadi kewajibannya dengan sepenuh hati.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai faktor ketahanan kerja dan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Retota Sakti Pekalongan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Identifikasi Ketahanan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dilihat faktor lama bekerja, unit kerja, gender, pendidikan dan usia pekerja.
2. Pola dalam peningkatan ketahanan dan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Retota Sakti Pekalongan dari beberapa indikator yang mempengaruhinya yakni untuk mengetahui ketahanan kerja dilihat dari indikator *hardiness* (ketangguhan) dan *persistence* (kegigihan) sedang untuk kedisiplinan kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, bekerja etis, dan untuk kinerja karyawan dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja, pelaksana tugas, dan tanggung jawab.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. 3(2), 1–17.
- Any, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*. 12(1)10–11. <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jibeka/article/view/7>.
- AR Saleh, H. Utomo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. INKO JAVA SEMARANG. *Among Makarti*. 11(1), 28–50. <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160>
- Bindarto. (2022). Pengaruh Kepemimpinan , Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe. 12(April), 89–94. <https://doi.org/10.33087/dikdaya.v12i1>.
- Hasbiana, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*. 5(1), 54–62. <https://www.ojs.uma.ac.id/index.php/bisman/article/view/1790>.
- H. Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(1), 1–12. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4813>.
- Ichsan Nurul,Reza. Surianta, Eddi., N. Lukman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM)-I Bukit Barisan Medan. 28, 187–210. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/download/625/562>

- Santoso, I. D., & Sitohang, S. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(12).
- J. Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conference on Managemet and Business (NCMAB)*.405–424. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/handle/11617/9974>
- J. Jufrizen. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen UNSERA*. 7(1), 35–54. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/2277>.
- J. Jufrizen, TS Sitorus. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*. 1(1), 841–856. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/419>.
- Lei, T.F, & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *AGORA*, 6(1), 1-6.
- M.M Mbate'e (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*3(1), 98–110. <https://stiealwashliyabsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/136>.
- Mulyapradana, A., & Firdaus, F. (2018). Pengaruh Modal Sosial Dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Binkai Ekonomi*,3(1), 9–21. <https://doi.org/10.12345/jbe3.v3i1.50>
- Pascarini, DR., Murgianto,, Nugroho, R. (2020). Pengaruh Job Embeddedness, Ketahanan Kerja (Resilience) Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Serta OCB Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kependidikan di UNTAG 45 Surabaya. *Respository.untag-sby.ac.id*.
- RW Wulandari, U Farida, A Santoso (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Bakti Ponorogo, *Asset: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.3(1). <https://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET/article/view/2701>.
- S.Mulyani, M Noor. (2019). Kinerja Pegawai Bagian Lapangan UPTD Terminal KM 6 Banjarmasin Pada Dinas Perhubungan Provisini Kalimantan Selatan. *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 12(1), 152–161. <https://journal.stienasypb.ac.id/index.php/jdeb/article/view/181>.
- Sapta, W. R. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung. 3, 219–227.<http://e>

[journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/4002/3081](http://journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/4002/3081)

- Satria, A., Nio, S. R., & Padang, U. N. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Bukittinggi, 1–10. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/psi/article/download/6574/3315>
- Selvy, M., Rani, D., & Widiawati, K. (2019). Disiplin Kerja Karyawan Divisi HRD di PT Yasunli Abadi Utama Plastik (Factory 3 Plant 1). *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 3(2), 181–192. <http://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1078>
- S. Sutrisno, A. Evrin. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 58–72. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1265087>.
- Wijaya, Belly Okta. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun IKU Agawae Santoso. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 63-72. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/327/544>.
- Wijaya, Iwan Kurnia. (2018). Pengaruh Kepausan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukti Sonamas. *AGORA*, 6(2). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/7740>
- Weny, Natalia Caroline, Farmiati Joso, C. E. S. (2019). Analisis Penerapan Disiplin Kerja Pada CV.Sinar Indah Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2), 7. <https://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/download/139/158>
- Werdiningrum Aisyah, Murtini Wiedy, M. T. (2022). Analisis Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian kota Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 6 (1), 1–16. <http://jurnal.uns.ac.id/JIKAP>