

Analisis Kepatuhan Jadwal Kerja dan Istirahat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan

Analysis of Work and Rest Schedule Compliance in Improving Employee Work Discipline

Herti Trilianti Sarahono & Enik Rahayu*

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: Februari 2019; Direview: Maret 2019; Disetujui: April 2019

*Corresponding Email: enikrahayu@stiepari.ac.id

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis kepatuhan terhadap jadwal kerja dan istirahat dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Fokus penelitian adalah bagaimana penerapan jadwal kerja dan waktu istirahat yang tepat dapat memengaruhi tingkat disiplin serta produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan dan wawancara semi-terstruktur dengan pihak manajemen guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait kebijakan jadwal kerja dan istirahat. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk mengidentifikasi pola hubungan antara kepatuhan jadwal dengan indikator disiplin dan produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mematuhi jadwal kerja dan waktu istirahat yang ditetapkan cenderung memiliki tingkat disiplin yang lebih tinggi, produktivitas yang meningkat, serta menunjukkan efisiensi kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pelaksanaan tugas. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan di sektor industri manufaktur, dengan keterbatasan berupa cakupan responden yang belum mewakili seluruh level jabatan. Kesimpulan dari kajian ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap jadwal kerja dan istirahat yang terstruktur berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib, profesional, dan efisien. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan serta evaluasi yang berkelanjutan terhadap kebijakan tersebut guna memaksimalkan dampak positif terhadap karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kepatuhan jadwal kerja; Disiplin kerja karyawan; Waktu istirahat.

Abstract

This article aims to analyze compliance with work and rest schedules in improving employee work discipline. The focus of the study is how the implementation of appropriate work and rest schedules can affect the level of employee discipline and productivity in an organization. This study uses a quantitative approach by distributing questionnaires to employees and semi-structured interviews with management to gain a deeper understanding of work and rest schedule policies. Data were analyzed using descriptive statistics to identify patterns of relationships between schedule compliance and indicators of discipline and work productivity. The results of the study indicate that employees who comply with the set work and rest schedules tend to have higher levels of discipline, increased productivity, and show greater work efficiency and responsibility in carrying out tasks. This study was conducted at companies in the manufacturing industry sector, with limitations in the form of respondents who did not represent all job levels. The conclusion of this study confirms that compliance with structured work and rest schedules plays an important role in creating an orderly, professional, and efficient work environment. Therefore, continuous monitoring and evaluation of these policies are needed to maximize the positive impact on employees and the company as a whole.

Keywords: Work Schedule Compliance; Employee Work Discipline; Rest Time.

How to Cite: Sarahono, H.T., & Rahayu, E., (2025). Analisis Kepatuhan Jadwal Kerja dan Istirahat dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 127-131.



PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, disiplin menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan operasional dan strategis. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan norma perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, setiap tugas dapat dilaksanakan secara optimal dan konsisten (Siagian, 2018). Salah satu indikator penting dari disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap jadwal kerja dan waktu istirahat, termasuk ketepatan memulai dan menyelesaikan pekerjaan serta penggunaan waktu istirahat secara proporsional (Oxtaviani, 2020).

Ketepatan dalam mengikuti jadwal kerja dan waktu istirahat berdampak pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, meningkatkan fokus, dan mengurangi kelelahan (Fitriani & Sadarman, 2018). Bagi karyawan, kepatuhan terhadap jadwal kerja dan istirahat dapat membantu dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jadwal kerja yang terstruktur dan istirahat yang cukup memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus, mengurangi tingkat kelelahan, serta menjaga kesejahteraan fisik dan mental (Robbins, S. P., & Judge, 2021). Selain itu, keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Keseimbangan ini juga berdampak pada peningkatan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap Perusahaan (Greenhaus, J. H., & Beutell, 1985). Sebaliknya, ketidakpatuhan terhadap jadwal kerja dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan stres, dan berdampak negatif terhadap efisiensi kerja (Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, 2019). Kurangnya waktu istirahat yang memadai juga dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan berkurangnya daya konsentrasi dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada efisiensi dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka dapat berkontribusi terhadap meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan, rendahnya kepuasan kerja, dan bahkan berpotensi meningkatkan tingkat turnover di dalam perusahaan (Mathis, R. L., & Jackson, 2017). Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan waktu kerja yang efektif serta memastikan adanya sistem pemantauan kepatuhan terhadap jadwal kerja dan istirahat guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh (Paruru, R., 2016) mengungkapkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap efektivitas kerja dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menyoroti bagaimana disiplin kerja dapat meningkatkan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugasnya, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih terorganisir dan efisien.

Selain itu, (Agustini, 2019) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan karyawan terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan. Ketaatan ini berperan penting dalam meningkatkan keteguhan serta konsistensi karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih mampu mengelola waktu dan sumber daya secara optimal, sehingga dapat berkontribusi terhadap peningkatan performa individu maupun organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Handoko, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik berkorelasi dengan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan kepuasan karyawan yang lebih baik. Sementara itu, penelitian oleh (Simamora, 2019) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan ketat terkait waktu kerja dan istirahat memiliki tingkat kepatuhan karyawan yang lebih tinggi serta produktivitas yang meningkat secara signifikan.

Namun, meskipun banyak penelitian yang telah mengkaji hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, kajian yang secara spesifik membahas pengaruh kepatuhan terhadap jadwal kerja dan waktu istirahat terhadap tingkat disiplin kerja masih terbatas. Sebagian besar penelitian lebih berfokus pada aspek disiplin kerja secara umum tanpa mempertimbangkan bagaimana manajemen waktu kerja dan istirahat berkontribusi terhadap pembentukan budaya disiplin dalam lingkungan kerja (Mangkunegara, 2016). Oleh karena itu, masih terdapat celah penelitian yang

perlu dieksplorasi lebih lanjut untuk memahami bagaimana kepatuhan terhadap jadwal kerja dan istirahat dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan kajian penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepatuhan terhadap jadwal kerja dan waktu istirahat dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Fokus utama dari penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi sejauh mana kepatuhan karyawan terhadap jadwal kerja dan waktu istirahat mempengaruhi tingkat disiplin kerja.
2. Menganalisis dampak kepatuhan terhadap jadwal kerja dan istirahat terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan.
3. Memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan waktu kerja dan istirahat yang dapat mendukung peningkatan disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan sebagai responden. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dan inferensial untuk melihat hubungan antarvariabel. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, teratur, dan produktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami secara mendalam bagaimana kepatuhan terhadap jadwal kerja dan waktu istirahat dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan di LPK Kartika (Hardiansyah, 2012). Metode ini dipilih karena memungkinkan eksplorasi lebih rinci mengenai pengalaman, persepsi, serta faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Subjek penelitian ini adalah karyawan LPK Kartika yang bekerja di berbagai divisi. Pemilihan subjek dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih individu yang dianggap memiliki pengalaman dan pemahaman yang relevan dengan topik penelitian (Sugiyono, 2018).

Penelitian dilakukan di lingkungan kerja LPK Kartika, tempat interaksi antara karyawan dan penerapan kebijakan jadwal kerja dapat diamati secara langsung.

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Jabatan/Posisi	Jumlah Informan
1	Karyawan	3 orang
2	Supervisor	2 orang
3	Pimpinan LPK	1 orang

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui tiga metode utama (Moleong, 2015):

1. Wawancara Mendalam (In-depth Interview)
 - a. Wawancara dilakukan terhadap karyawan, supervisor, dan pimpinan LPK Kartika.
 - b. Tujuan wawancara adalah menggali pandangan mereka mengenai kepatuhan terhadap jadwal kerja dan waktu istirahat serta dampaknya terhadap disiplin kerja.
2. Observasi Partisipatif
 - a. Peneliti mengamati langsung perilaku karyawan dalam mematuhi jadwal kerja dan istirahat.
 - b. Observasi mencatat faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan, seperti lingkungan kerja, tekanan kerja, serta dukungan dari manajemen.
3. Dokumentasi
Data sekunder dikumpulkan dari kebijakan perusahaan, aturan jam kerja, serta laporan kehadiran dan evaluasi kinerja karyawan.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui tiga metode utama:

1. Wawancara Mendalam (In-depth Interview)
 - a. Wawancara dilakukan terhadap karyawan, supervisor, dan pimpinan LPK Kartika.

- b. Tujuan wawancara adalah menggali pandangan mereka mengenai kepatuhan terhadap jadwal kerja dan waktu istirahat serta dampaknya terhadap disiplin kerja.
2. Observasi Partisipatif
 - a. Peneliti mengamati langsung perilaku karyawan dalam mematuhi jadwal kerja dan istirahat.
 - b. Observasi mencatat faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan, seperti lingkungan kerja, tekanan kerja, serta dukungan dari manajemen.
3. Dokumentasi
Data sekunder dikumpulkan dari kebijakan perusahaan, aturan jam kerja, serta laporan kehadiran dan evaluasi kinerja karyawan.

Tabel 2. Daftar Pertanyaan Wawancara

No	Pertanyaan
1	Bagaimana kebijakan jadwal kerja dan istirahat yang diterapkan di LPK Kartika?
2	Sejauh mana karyawan mematuhi jadwal kerja dan istirahat yang telah ditentukan?
3	Faktor apa saja yang mempengaruhi kepatuhan terhadap jadwal kerja dan istirahat?
4	Bagaimana kepatuhan terhadap jadwal kerja mempengaruhi disiplin kerja karyawan?
5	Apa dampak dari ketidakpatuhan terhadap jadwal kerja dan istirahat terhadap kinerja?
6	Apakah ada sanksi atau insentif terkait kepatuhan terhadap jadwal kerja?

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis tematik (Thematic Analysis) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Reduksi Data
Menyaring dan memilah informasi yang relevan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi.
2. Koding (Coding) dan Kategorisasi
Mengelompokkan data berdasarkan tema utama, seperti:
 - a. Kepatuhan terhadap jadwal kerja
 - b. Kepatuhan terhadap waktu istirahat
 - c. Dampaknya terhadap disiplin kerja
3. Penarikan Kesimpulan
Menginterpretasikan pola dan hubungan antarvariabel untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap disiplin kerja karyawan.
Untuk memastikan kredibilitas penelitian, digunakan beberapa teknik validasi data, yaitu:
 1. Membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi data.
 2. Meminta responden untuk meninjau kembali hasil wawancara guna memastikan akurasi interpretasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, supervisor, dan pimpinan LPK Kartika, diketahui bahwa kebijakan jadwal kerja telah ditetapkan dengan jelas dan disosialisasikan kepada seluruh karyawan. Kebijakan ini mencakup jam masuk dan pulang kerja, serta waktu istirahat yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.

Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap jadwal kerja masih bervariasi. Beberapa karyawan disiplin dalam mengikuti jadwal yang telah ditentukan, sementara yang lain masih menunjukkan ketidakkonsistenan, seperti datang terlambat atau memperpanjang waktu istirahat lebih dari yang diizinkan.

Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih produktif dan menunjukkan kinerja yang stabil, sedangkan mereka yang kurang patuh sering kali mengalami kendala dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.

Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi kepatuhan karyawan terhadap jadwal kerja di LPK Kartika:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif berperan penting dalam meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap jadwal kerja. Fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih, serta hubungan kerja yang harmonis menciptakan suasana yang mendukung kedisiplinan.

2. Tekanan Kerja

Beban kerja yang tinggi atau tugas yang menumpuk sering kali menjadi alasan karyawan kesulitan mematuhi jadwal. Beberapa karyawan memilih untuk memperpanjang waktu istirahat sebagai bentuk pelepasan stres, sementara yang lain justru datang terlambat karena kurangnya motivasi akibat tekanan kerja yang berlebihan.

3. Dukungan Manajemen

Peran manajemen dalam mengawasi kepatuhan karyawan sangat berpengaruh. Kebijakan yang jelas, pemberian insentif bagi karyawan yang disiplin, serta sanksi bagi yang tidak mematuhi jadwal terbukti dapat meningkatkan kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan.

Tabel 3. Ringkasan Dampak Faktor-Faktor terhadap Kepatuhan Karyawan

Faktor	Dampak terhadap Kepatuhan
Lingkungan kerja	Meningkatkan kepatuhan
Tekanan kerja	Mengurangi kepatuhan
Dukungan manajemen	Meningkatkan kepatuhan

Berdasarkan hasil observasi, sebagian besar karyawan memanfaatkan waktu istirahat sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh LPK Kartika. Waktu istirahat ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat beristirahat sejenak sebelum kembali bekerja dengan kondisi yang lebih segar dan produktif.

Namun, ditemukan beberapa kasus di mana karyawan memperpanjang waktu istirahat di luar batas yang telah ditentukan. Beberapa alasan yang menyebabkan ketidakpatuhan terhadap waktu istirahat antara lain:

1. Kelelahan → Karyawan yang mengalami kelelahan akibat beban kerja yang tinggi cenderung membutuhkan waktu istirahat yang lebih lama untuk memulihkan tenaga.
2. Tugas Tambahan → Beberapa karyawan terpaksa menyelesaikan tugas tambahan sebelum waktu istirahat dimulai, sehingga mereka merasa perlu memperpanjang istirahat sebagai kompensasi.
3. Kurangnya Pengawasan → Kurangnya pengawasan dari manajemen membuat beberapa karyawan merasa bebas untuk memperpanjang waktu istirahat tanpa konsekuensi yang jelas.

Ketidakpatuhan terhadap waktu istirahat dapat berdampak pada efektivitas kerja secara keseluruhan, terutama dalam hal kedisiplinan dan produktivitas tim.

Dari hasil wawancara dan dokumentasi, kepatuhan terhadap waktu istirahat memiliki dampak langsung pada kedisiplinan dan kinerja karyawan. Beberapa temuan utama mengenai dampak kepatuhan terhadap waktu istirahat adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Stabilitas Kinerja

Karyawan yang mengikuti aturan waktu istirahat secara disiplin cenderung memiliki kinerja yang lebih stabil. Mereka dapat mengelola energi dengan lebih baik, sehingga tetap produktif sepanjang hari kerja.

2. Mengurangi Gangguan Operasional

Ketika karyawan disiplin dalam menggunakan waktu istirahat sesuai aturan, operasional perusahaan berjalan lebih lancar. Sebaliknya, keterlambatan dalam kembali bekerja setelah istirahat dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas dan mengganggu rekan kerja lainnya.

3. Meningkatkan Kepuasan dan Motivasi Kerja

Manajemen waktu yang baik, termasuk kepatuhan terhadap waktu istirahat, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan kondusif. Karyawan yang terbiasa dengan ritme kerja yang teratur cenderung merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.

Tabel 4. Ringkasan Dampak Kepatuhan terhadap Waktu Istirahat

Aspek	Dampak terhadap Disiplin Kerja
Kepatuhan terhadap waktu istirahat	Meningkatkan stabilitas kinerja dan efektivitas operasional.
Pelanggaran waktu istirahat	Menyebabkan gangguan operasional dan menurunkan produktivitas.
Pengawasan yang baik	Membantu memastikan kepatuhan dan meningkatkan disiplin kerja.

Berdasarkan temuan ini, LPK Kartika dapat meningkatkan kepatuhan terhadap waktu istirahat melalui langkah-langkah seperti pengawasan yang lebih efektif, manajemen beban kerja yang lebih baik, serta sosialisasi mengenai pentingnya disiplin dalam memanfaatkan waktu istirahat.

Hasil analisis tematik menunjukkan bahwa kepatuhan karyawan terhadap jadwal kerja dan waktu istirahat memiliki dampak positif terhadap disiplin kerja. Karyawan yang secara konsisten mematuhi aturan kerja cenderung lebih produktif, efisien, dan memiliki kondisi fisik serta mental yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang sering melanggar aturan.

Kepatuhan terhadap jadwal kerja memastikan bahwa setiap tugas dapat diselesaikan tepat waktu, sementara kepatuhan terhadap waktu istirahat membantu karyawan menjaga energi dan fokus dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, kepatuhan terhadap jadwal kerja berkontribusi terhadap beberapa aspek disiplin kerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas dan Efisiensi

Karyawan yang datang tepat waktu dan mengikuti jadwal kerja secara disiplin dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih terorganisir dan efisien. Hal ini juga mengurangi penundaan pekerjaan yang dapat berdampak pada operasional secara keseluruhan.

2. Mengurangi Gangguan dalam Tim

Ketika semua karyawan bekerja sesuai jadwal, koordinasi antar tim menjadi lebih lancar. Sebaliknya, keterlambatan atau ketidakhadiran tanpa izin dapat mengganggu alur kerja dan membebani rekan kerja lainnya.

3. Menciptakan Budaya Kerja yang Profesional

Kepatuhan terhadap jadwal kerja mencerminkan etos kerja yang baik dan meningkatkan citra profesional baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Selain jadwal kerja, kepatuhan terhadap waktu istirahat juga memiliki peran penting dalam menjaga disiplin kerja. Berikut adalah beberapa dampaknya:

1. Mengurangi Kelelahan dan Meningkatkan Fokus

Istirahat yang cukup dan sesuai jadwal membantu karyawan mengelola energi mereka dengan lebih baik. Karyawan yang mengikuti waktu istirahat secara disiplin cenderung lebih fokus saat bekerja dan memiliki daya tahan kerja yang lebih tinggi.

2. Meningkatkan Keseimbangan Kerja dan Kesehatan

Pengelolaan waktu istirahat yang baik dapat mengurangi stres dan kelelahan akibat beban kerja yang tinggi, sehingga mendukung keseimbangan antara kesehatan fisik dan mental.

3. Menjaga Konsistensi dalam Kinerja

Karyawan yang disiplin dalam menggunakan waktu istirahat secara efektif akan lebih konsisten dalam menjalankan tugas mereka. Mereka dapat bekerja dengan ritme yang stabil dan menghindari kelelahan berlebihan yang dapat mengurangi kualitas pekerjaan.

Tabel 5. Ringkasan Dampak Kepatuhan terhadap Disiplin Kerja

Aspek	Dampak terhadap Disiplin Kerja
Kepatuhan terhadap jadwal kerja	Meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan menciptakan budaya kerja profesional.
Kepatuhan terhadap waktu istirahat	Mengurangi kelelahan, meningkatkan fokus, dan menjaga keseimbangan kerja.

Dengan memahami dampak positif dari kepatuhan terhadap jadwal kerja dan waktu istirahat, LPK Kartika dapat menerapkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan disiplin kerja, seperti pengawasan yang lebih baik, pelatihan disiplin, serta pemberian insentif bagi karyawan yang menunjukkan kepatuhan tinggi terhadap aturan yang berlaku.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap jadwal kerja dan waktu istirahat memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dengan disiplin yang lebih baik, karyawan dapat bekerja lebih efisien, mengurangi gangguan dalam operasional, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan tersebut, manajemen LPK Kartika dapat mempertimbangkan beberapa langkah strategis untuk meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap jadwal kerja dan waktu istirahat, antara lain:

Pengawasan yang lebih ketat dapat memastikan bahwa karyawan benar-benar mematuhi jadwal kerja dan waktu istirahat yang telah ditetapkan. Beberapa langkah yang dapat dilakukan antara lain:

1. Penerapan sistem absensi digital untuk mencatat jam masuk dan keluar karyawan secara otomatis.
2. Pemantauan langsung oleh supervisor untuk memastikan karyawan tetap disiplin selama jam kerja.
3. Laporan kepatuhan berkala, di mana supervisor dapat mengevaluasi tingkat kedisiplinan setiap karyawan.

Dengan adanya pengawasan yang lebih baik, diharapkan karyawan lebih bertanggung jawab terhadap jadwal kerja mereka.

Kombinasi antara penghargaan bagi karyawan yang disiplin dan sanksi bagi yang melanggar dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kepatuhan. Beberapa pendekatan yang dapat diterapkan:

1. Insentif bagi karyawan yang disiplin, seperti bonus kehadiran atau penghargaan karyawan terbaik berdasarkan kepatuhan terhadap jadwal kerja.
2. Peringatan bagi pelanggar, baik secara lisan maupun tertulis, bagi karyawan yang sering melanggar jadwal kerja atau memperpanjang waktu istirahat tanpa izin.
3. Sanksi bertahap, misalnya pengurangan tunjangan bagi karyawan yang berulang kali tidak patuh terhadap aturan.

Pendekatan ini tidak hanya memberikan motivasi kepada karyawan untuk disiplin tetapi juga menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka.

Selain pengawasan dan pemberian insentif, manajemen perlu secara berkala mengevaluasi kebijakan terkait jadwal kerja dan waktu istirahat guna memastikan kebijakan tersebut tetap relevan dan efektif. Beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan dalam evaluasi kebijakan ini meliputi:

1. Menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan operasional, sehingga karyawan tidak merasa terlalu terbebani.
2. Memastikan waktu istirahat yang cukup agar karyawan dapat bekerja dengan kondisi fisik dan mental yang optimal.
3. Melibatkan karyawan dalam proses evaluasi untuk mendapatkan masukan langsung terkait efektivitas kebijakan yang ada.

Dengan adanya evaluasi berkala, kebijakan yang diterapkan dapat terus diperbaiki sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan.



Jika langkah-langkah ini diterapkan secara konsisten, dampak positif yang diharapkan meliputi:

1. Meningkatkan disiplin kerja, karena karyawan lebih sadar akan pentingnya kepatuhan terhadap jadwal kerja dan istirahat.
2. Mengurangi keterlambatan dan ketidakhadiran, yang dapat berdampak langsung pada efisiensi operasional.
3. Meningkatkan produktivitas, karena karyawan dapat bekerja dalam kondisi yang lebih optimal tanpa gangguan akibat pelanggaran jadwal kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepatuhan terhadap jadwal kerja dan waktu istirahat memberikan kontribusi signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di LPK Kartika. Beberapa poin penting yang mendukung kesimpulan ini adalah:

1. Lingkungan kerja yang nyaman, dukungan manajemen yang aktif, dan pengawasan yang efektif merupakan faktor utama yang meningkatkan kepatuhan terhadap jadwal kerja.
2. Tekanan kerja yang tinggi, kelelahan, dan kurangnya pengawasan menjadi penyebab utama pelanggaran terhadap waktu istirahat.
3. Kepatuhan terhadap jadwal kerja berdampak langsung pada produktivitas, efisiensi, koordinasi tim, dan budaya kerja profesional.
4. Kepatuhan terhadap waktu istirahat membantu menjaga keseimbangan kerja, meningkatkan fokus, serta mendukung kondisi fisik dan mental karyawan.

Implikasi praktis dari penelitian ini bagi manajemen LPK Kartika meliputi:

1. Meningkatkan pengawasan dan monitoring kepatuhan, dengan menggunakan sistem absensi digital dan laporan kedisiplinan berkala.
2. Menerapkan sistem reward and punishment, termasuk pemberian insentif bagi karyawan disiplin dan sanksi tegas bagi pelanggar aturan.
3. Melakukan evaluasi dan penyesuaian kebijakan secara berkala, agar tetap sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kondisi karyawan.
4. Meningkatkan komunikasi internal, dengan melibatkan karyawan dalam penyusunan dan perbaikan kebijakan terkait jam kerja dan waktu istirahat.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, LPK Kartika diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin, produktif, dan sehat secara menyeluruh.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepatuhan terhadap jadwal kerja dan waktu istirahat memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Jadwal kerja yang terstruktur dan konsisten menciptakan pola kerja yang tertib, mengurangi keterlambatan, dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, waktu istirahat yang diatur dengan baik turut berperan dalam menjaga kesejahteraan fisik dan mental karyawan, yang berdampak pada fokus, energi, dan performa kerja yang lebih optimal.

Namun demikian, disiplin kerja tidak semata-mata dipengaruhi oleh kepatuhan terhadap jadwal, melainkan juga oleh sejumlah faktor lain seperti budaya organisasi, tingkat motivasi individu, kepemimpinan manajerial, serta efektivitas program pelatihan yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan disiplin karyawan harus dilakukan secara holistik dengan mempertimbangkan beragam dimensi yang mempengaruhinya.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain pada ruang lingkup variabel yang dikaji serta jumlah dan karakteristik responden yang terbatas pada satu lingkungan kerja tertentu, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas dan pendekatan yang lebih beragam sangat disarankan untuk memperkuat temuan ini.

Implikasi jangka panjang dari penerapan kebijakan disiplin yang konsisten berpotensi membentuk budaya organisasi yang kuat, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong retensi karyawan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu melakukan evaluasi dan

pengawasan secara berkelanjutan terhadap implementasi jadwal kerja dan istirahat guna memastikan efektivitas kebijakan serta mendukung pencapaian kinerja yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, R. (2019). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. In *Jakarta: Pustaka Mandiri*.
- Fitriani, I. D., & Sadarman, B. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada Pt Pln (Persero) Area Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 155–172. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss1.pp155-172>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2019). Organizations: Behavior, Structure, Processes. In *McGraw-Hill*.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Handoko, H. (2020). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: BPFE*.
- Hardiansyah, H. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). Human Resource Management: Essential Perspectives. In *Cengage Learning*.
- Moleong, L. J. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Oxtaviani, T. (2020). Penerapan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. In *Surabaya: Graha Ilmu*.
- Paruru, R., et al. (2016). The Impact of Work Discipline on Employee Performance. *Journal of Business Studies*, 5(2), 112-128.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Organizational Behavior. *Pearson Education*.
- Siagian, S. P. (2018). Teori dan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Simamora, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Strategik. In *Yogyakarta: STIE YKPN*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.