

## **SUPERVISOR LEADERSHIP IN IMPROVING WORK DISCIPLINATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF LOMBOK DINI IDJO SEMARANG**

**Muklisin Fahrrurozi <sup>1)</sup> Heru Sri Wulan,SE,MM <sup>2)</sup> Leonardo Budi H, SE,MM<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

<sup>2), 3)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

### **ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui cara meningkatkan kedisiplinan kinerja karyawan Lombok idjo Semarang dan mengetahui permasalahan supervisor dalam mengatasi disiplin kerja karyawan Lombok idjo Semarang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Lokasi penelitian yaitu restoran Lombok idjo Setiabudi Semarang. Uji validitas data dilakukan dengan cara triangulasi sumber. Teknik analisis data dalam pengumpulan ini menggunakan teknik pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Teori yang digunakan yaitu teori sumber daya manusia. Penelitian ini menghasilkan kinerja karyawan Lombok idjo sangat berperan penting dalam bekerja dirumah makan Lombok idjo Setiabudi. Dikarenakan harus bertanggungjawab terhadap kinerja mereka masing-masing dan harus bekerja sesuai dengan bagianya masing-masing

**Kata kunci : Kepemimpinan Supervisor, meingkatkan disiplin kerja, Lombok idjo**

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to find out how to improve the discipline of employee performance in Lombok Idjo Semarang and to know the supervisor's problems in overcoming the work discipline of Lombok Idjo Semarang employees. This type of research is qualitative research with data collection techniques through observation, interviews and documentation. The research location is Lombok Idjo Setiabudi Semarang restaurant. Data validity test is done by triangulation of sources. Data analysis techniques in this collection use data collection techniques, data reduction, data presentation, drawing conclusions. The theory used is the theory of human resources. This research resulted in the performance of Lombok Idjo employees very important role in working at Lombok Idjo Setiabudi restaurant. Because it must be responsible for their respective performance and must work in accordance with their respective parts*

**Keywords: Supervisor Leadership, increasing work discipline, Lombok Idjo**

### **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi ketatnya persaingan kerja terjadi bukan hanya pada tingkatan negara tetapi sekaligus pada organisasi kerja salah satunya yang dapat memanfaatkan adalah sumber daya manusia, yang mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok, hal ini didalam kepemimpinan harus saling meningkatkan moralitas dan motivasi atau sama lainnya, serta dapat di terapkan oleh siapa saja dalam organisasi pada karyawan. Sebagaimana yang telah dijelaskan Husi Ismail (2018) menghadapi tantangan globalisasi saat ini, karyawan sebagai sumber daya manusia yang

memiliki kemampuan, sikap, nilai, kebutuhan, dan karakteristik harus mendapat perhatian besar dalam suatu kebutuhan dan karakteristik harus mendapat perhatian besar dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Hal ini dapat kita lihat di restoran Lombok Idjo juga memiliki kemampuan yang ulet, cepat dalam mengerjakan tugas yang di berikan oleh atasan, memiliki nilai-nilai kesopan yang baik. Nilai kesopanan yang diterapkan di Lombok Idjo direstoran terletak di Kota Semarang. Bangunan Lombok Idjo

berbentuk Jawa , bangunan tersebut berfungsi agar tidak meninggalkan tradisi, lagu-lagunya bernuansa Sunda. Lombok Idjo juga memiliki lebih dari 2 cabang yaitu Lombok idjo

Cabang Lombok idjo jalan Majapahit dan jalan Setiabudi Semarang. Di Lombok idjo dalam bekerja wajib absen, ketika tidak absen dipotong delapan ribu, ketika telat lima belas menit di potong limabelas ribu. Sering membolos dalam bekerja karena karyawan mempunyai alasan yang terlalu banyak mulai dari pulang kampung, sakit, acara keluarga, dalam melakukan aktivitas bekerja karyawan selalu melakukan sendiri seperti individual, tidak toleransi terhadap waktu yaitu jam istirahat yang terlalu lama, tidak sesuai dengan jadwal bekerja seperti bermain gadget yang terlalu lama, merokok yang berlebihan (untuk laki – laki), bercanda dan berfoto-foto yang berlebihan (untuk wanita), masuk kerja melebihi batas waktu yang di tentukan, tidak melakukan kewajiban sesuai yang di perintahkan oleh kapten, seperti menyapu, mengepel, membersihkan jendela, toilet, menyirami tanaman, membersihkan meja makan, membersihkan kaca wastafel. Hal itulah yang menjadikan kepemimpinan supervisor, harus memberikan pencerahan terhadap kinerja karyawan agar selalu disiplin dalam melakukan bekerja.

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan, dan keberhasilan seorang pemimpin adalah hasil dari interaksi pemimpin dengan bawahannya hal inilah yang dilakukan oleh supervisor yang harus menunjukkan sikap yang sesuai untuk mengayomi bawahannya dan mencapai target distribusi yang telah di tetapkan, karena supervisor memiliki tugas 5 besar yang harus di lakukan yaitu membuat perencanaan penjualan, menggerakkan karyawan, melakukan pengawasan terhadap karyawan, memotivasi karyawan dan menjalankan tugasnya seperti pelatih, menurut Jabal Tarik Ibrahim (2005:152).

Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu pengaruh yang berhubungan antara para pemimpin dan para pengikutnya yang menginginkan perubahan dan suatu hasil yang nyata yang merefleksikan tujuan bersama

Honorata (2016) di dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan di tuntut untuk terus meningkat, agar selalu meningkatkan kualitas karyawan sehingga bisa unggul dalam persaingan atau minimal tetap bertahan di bawah tekanan, dalam hal ini setiap karyawan harus memiliki mental yang kuat agar bisa tetap bertahan dunia kerja. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting, karena untuk peningkatan kepuasan kinerja karyawan, hal itu bisa dilihat dari banyak persaingan kerja. Di Semarang, karena semakin ketat, kinerja karyawan dituntut harus profesional, jujur, dan tanggung jawab, hal ini bisa di lihat dari persaingan usaha yang di lakukan oleh restoran-restoan yang ada di Kota Semarang. Keberadaan disiplin kerja menjadi sangat penting karena dalam suasana kerja yang penuh disiplin suatu rumah makan dapat menjadikan program kerja yang telah dilaksanakan dengan baik dan terarah, Permasalahan sumber daya manusia mempunyai Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah membawa konsekuensi logis bagi pemerintah.

#### **PERUMUSAN MASALAH.**

1. Bagaimana cara meningkatkan kedisiplinan kinerja karyawan Lombok idjo Semarang ?
2. Bagaimana agar karyawan tanggung jawab dan profesional terhadap disiplin kerja karyawan Lombok idjo Semarang ?

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

Teori Sumber Daya Manusia Dalam teori sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Biasanya dimulai dengan memberikan orientasi pada karyawan baru, memberikan pelatihan ketrampilan kerja. Pekerjaan pasti akan berevolusi dan berubah, pelatihan berkesinambungan di perlukan untuk tanggap pada perubahan teknologi. Pengembangan semua karyawan , supervisor, manajer diperlukan untuk menyiapkan organisasi menghadapi tantangan kedepan, sementara kompensasi diberikan pada karyawan yang melakukan pekerjaan sebagai balas Jasa . Setiap organisasi harus mengembangkan dan

selalu memperbaiki sistem penggajian demikian juga dengan intensif (Wibowo, 2017:4)

Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode studi kasus, dan berusaha mencari data dilapangan. Alasan penulis

#### **Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2017: 225) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sumber data merupakan segala sesuatu yang memberikan informasi mengenai data, yang bisa di peroleh dari sumber data yaitu huruf, angka, gambar, sumber data dalam penelitian yaitu :

##### **a. Data Primer :**

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan dilapangan. Dalam hal ini diperoleh data dari supervisor, yang terdiri dari karyawan dan karyawan bagian dapur yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Dalam hal ini data primer diperoleh dari beberapa informan, yakni supervisor, kapten lombok idjo, karyawan lombok idjo bagian dapur, ( penyajian makan, masak, bakaran, penyetan, sayuran) bartender, dish washer yang terlibat dalam kegiatan.

Data primer didapatkan dari subjek penelitian yang dapat memberikan informasi mengenai cara meningkatkan kedisiplinan kinerja karyawan lombok idjo Semarang serta mengetahui permasalahan supervisor.

Subjek penelitian adalah pihak-pihak yang terkait dengan rumah lombok idjo yang

menggunakan metode kualitatif adalah karena penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan berusaha menemukan bagaimana cara meningkatkan kedisiplinan kinerja karyawan. Penerapan metode penelitian ini disesuaikan dengan tujuan penelitian untuk mendeskripsikan meningkatkan kedisiplinan kinerja terhadap rumah makan lombok idjo Semarang, alasan memilih penelitian karena rumah makan lombok idjo Semarang merupakan rumah makan yang terkenal dan mempunyai cukup banyak karyawan. Dengan demikian arti atau pengertian penelitian kualitatif tersebut adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi, objek alamiah dimana peneliti merupakan instrument kunci (Sugiyono, 2005)

terdiri dari karyawan atau waiters (pramusaji) bagian dapur, tukang parkir, dan satpam.

Informan penelitian ini terdiri dari informan utama dan informan pendukung. Informan utama dalam penelitian ini adalah para karyawan lombok idjo terdiri atas karyawan lombok idjo dan supervisor dan dapat menjelaskan mengenai cara meningkatkan kedisiplinan kinerja karyawan lombok idjo, mengetahui permasalahan supervisor, dalam mengatasi disiplin kerja karyawan lombok idjo.

##### **b. Data Sekunder .**

Sumber data diperlukan untuk melengkapi sumber data yang sedang dihadapi dan menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi, dalam data ini dapat melalui berbagai sumber data seperti artikel, jurnal dan selain itu juga foto terkait penelitian, mulai dari tempat lokasi dan dokumentasi yang peneliti peroleh dari hasil penelitian dilapangan muali dari latihan maupun kegiatan rutin lainnya. Sumber pustaka tertulis dalam penelitian ini untuk penelitian ini berupa jurnal ilmiah, meliputi jurnal nasional, dan jurnal internasional, selain itu sumber pustaka tertulis, dalam penelitian ini berupa referensi dari literatur.

Dan penelitian hasil lainnya, Sumber tertulis dalam penelitian mengenai cara meningkatkan kedisiplinan kinerja karyawan lombok idjo Semarang, dan mengetahui apa permasalahan supervisor dalam mengatasi disiplin kerja

karyawan lombok idjo Semarang. Menurut sugiono (2017:225) sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau dokumen, dalam data ini dapat melalui berbagai sumber

## **METODE ANALISIS**

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif. Analisis tersebut dimulai dengan observasi (pengamatan dilapangan), wawancara dengan subjek penelitian supervisor, dan karyawan lombok idjo Semarang, hal tersebut agar mendapatkan data yang valid.

### **1. Analisis Data**

Analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan proses alur yang dimulai dari data sebelum terjun ke lapangan, alur analisis tersebut berupa pengumpulan data, reduksi data atau lebih memfokuskan pada hal-hal yang penting, penyajian data dengan menggunakan uraian atau catatan hasil wawancara, dan penarikan

Penulis mencari data melalui observasi langsung, wawancara dokumentasi, di rumah makan lombok idjo Semarang, objek penelitian diantaranya supervisor dan karyawan lombok idjo Semarang, penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data dilakukan dengan kegiatan meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi, alat yang digunakan.

### **2. Reduksi Data**

Penulis melakukan reduksi data setelah mendapatkan data hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan sebelumnya pada tahap pengumpulan data dengan merangkum, mengambil data pokok dan penting sesuai dengan objek kajian yang diteliti.

### **3. Penyajian Data**

Dalam penelitian ini penyajian data dilakukan dalam bentuk teks atau narasi Data yang disajikan disusun dan disajikan sesuai dengan kenyataan yang ada berdasarkan hasil observasi dan wawancara. Hasil observasi dan wawancara berisi tentang data mengenai pelaksanaan kegiatan disiplin kerja.

seperti artikel, jurnal dan selain itu juga foto terkait penelitian, mulai dari tempat lokasi dan dokumentasi yang peneliti peroleh dari hasil penelitian dilapangan mulai dari latihan maupun kegiatan rutin lainnya.

## **4. Penarikan kesimpulan**

Penarikan kesimpulan merupakan langkah terakhir dalam analisis data. Kesimpulan awal yang ditemukan bersifat sementara dan dapat berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat sebagai data

### **ANALISIS DATA .**

Cara meningkatkan kedisiplinan karyawan yaitu dilihat dari kinerja karyawan contohnya yaitu “ketika terlambat melebihi batas ketentuan akan diberikan sanksi yang tegas yaitu pengeluaran dari pekerjaan, ketika berangkat terlambat lebih dari atau 3 kali teguranya berupa surat peringatan kalau sudah 2 kali surat peringatan yang terakhir.

Kalau ada anak baru selalu ada pelatihan khusus yaitu cara menyajikan makanan, menghafal menu-menu yang ada di rumah makan Lombok idjo Setiabudi cara berkomunikasi dengan konsumen serta cara melayani konsumen dengan baik, anak dari wawancara kepada manajer menjelaskan bahwa waiters bagian depan harus mengerti tugas dan tanggung jawab dan harus menjualkan menu yang paling terkenal di antara menu-menu yang lain seperti ayam goreng, guramei joget, sop buntut menu ini menu yang harus bisa terjual karena berdampak besar bagi restoran Lombok idjo dan setiap bulan harus di laporkan untuk laporan bulanan.

Dari uraian diatas Supervisor menjelaskan bahwa ketika terlambat melebihi batas ketentuan akan diberikan sanksi berupa Surat peringatan yang pertama jika masih di langgar dan surat peringatan yang pertama tidak dihiraukan akan mendapatkan surat peringatan ketiga dan sanksi yang tegas yaitu pengeluaran dari rumah makan Lombok idjo Semarang. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman contohnya yaitu bagi karyawan rumah makan Lombok idjo keterlambatan

kerja satu menit berarti dilakukan pemotongan gaji. Displin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini. Hodges (dalam Yuspratiwi, 1990) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah di tetapkan. Dalam kaitanya dengan dengan pekerjaan , pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Perkembangan MSDM di dorong oleh kemajuan peradapan, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntunan daya saing, produksi barang, dan jasa yang dihasilkan. MSDM sudah ada sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu. MSDM ini pada mulanya terpadu dalam manajemen atau belum menjadi ilmu yang berdiri sendiri. Malayu Hasibuan. 2017

Para ahli pada abad ke -20 mengembangkan MSDM menjadi suatu bidang studi yang khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Perkembangan MSDM didorong oleh masalah ekonomis, politis, dan social. Masalah-masalah ekonomis meliputi hal-hal berikut.

1. Semakin terbatasnya faktor-faktor produksi menuntut agar sumber daya manusia dapat bekerja lebih efektif dan efisien
  2. Semakin didasari bahwa sumber daya manusia paling berperan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat
  3. Karyawan akan meningkatkan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerjanya jika keputusan diperolehnya dari pekerjaanya
  4. Terjadinya persaingan yang tajam untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas diantara perusahaan
  5. Para karyawan semakin menuntut keamanan ekonominya pada masa depan
- Menurut Malayu Hasibuan (2017) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengitegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepemimpinan supervisor dalam meningkatkan kinerja dispin kineja karyawan rumah makan Lombok idjo Semarang :

1. Kinerja karyawan sangat berperan penting dalam bekerja dirumah makan Lombok idjo Setiabudi. Hal ini dikarenakan mereka harus
2. bertanggung jawab terhadap kinerja mereka masing – masing dan harus bekerja sesuai dengan bagianya masing-masing
3. Kinerja karyawan bisa mendapatkan reward atau penghargaan berupa kenaikan jabatan bila mereka bisa bertanggung jawab dalam bekerja yaitu dengan jabatan supervisor, manajer dan kapten
4. Rumah makan Lombok idjo memiliki fasilitas untuk meningkatkan nilai jual konsumen serta meningkatkan kinerja karyawan yaitu adanya fasilitas yang Memadahi seperti, tempat solat, ruang vip, parkirana yang luas dan dapur yang luas
5. Karyawan Lombok idjo memiliki peraturan tertulis dan peraturan yang tidak tertulis berupa surat peringatan ketika tidak masuk lebih dari 2 tanpa izin serta siapa saja yang melanggar peraturan bisa mendapatkan teguran berupa surat peringatan

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. S.P . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Horonata. R. T. 2016. *Pengembangan model kepemimpinan path pada supervisor Garment dalam mengelola Turnover Intention di Kecamatan Klari Kabupaten Karawang*

Ibrahim Jabal T. *Analisis Kinerja  
Program Pengembangan  
Usaha Sapi Potong Pola  
Gaduhan Sistem Revolving  
(Studi di Distrik Bomberay  
Kabupaten Fakfak Provinsi  
Papua Barat )*

Sugiyono, 2005. *Memahami Penelitian  
Kualitatif*. Bandung:CV.  
Alfabeta

-----2017. *Metode Penelitian  
Kualitatif, Kualitatif, R& D*.  
Bandung : Alfabeta, cv

Wibowo. 2017. *Sumber Daya  
Manusia. Anggota Ikatan  
Penerbit Indonesia. Jawa Timur*