

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi seperti sekarang ini menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi. Kekayaan utama suatu perusahaan adalah karyawan, karena tanpa keikutsertaan karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Tercapainya tujuan dari perusahaan tergantung pada kualitas dari sumber daya manusia yang ada. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu hal penting yang harus ada dalam setiap diri karyawan. Jika tidak ada disiplin kerja yang baik dalam diri setiap karyawan, maka akan sulit bagi perusahaan untuk dapat mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2013).

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Kedisiplinan yang baik adalah kedisiplinan yang dilakukan terus-menerus sehingga akan membuahkan hasil nyata yang akan terlihat di masa yang akan datang (Fahmi, 2016). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas

yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah bekerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2013).

Fahmi (2016) menyatakan bahwa pada umumnya setiap karyawan yang bekerja cenderung memiliki kedisiplinan, patuh pada setiap aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi. Para pelanggar disiplin biasanya hanya sebagian kecil dari karyawan yang berada di dalam organisasi tersebut. Karyawan yang seperti ini dianggap sebagai karyawan yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan yang bermasalah, akan timbul efek negatif pada perusahaan dan karyawan lainnya. Masalah disiplin yang umumnya ditimbulkan para karyawan bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktivitas, alkoholisme, dan ketidakpatuhan terhadap peraturan. Helmi (1996) berpendapat bahwa fenomena dari sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk menaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.

Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan. Kesadaran itu artinya sikap seseorang yang dengan sukarela menaati peraturan dan sadar akan tanggung jawab dan tugasnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap dari seseorang yang sesuai dengan peraturan yang ada. Disiplin dalam suatu perusahaan maksudnya jika karyawan datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, patuh terhadap peraturan di perusahaan. Rivai (2005)

menyatakan ada beberapa aspek yang dapat digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap disiplin kerja, yaitu: (1) Kehadiran, (2) Ketaatan pada peraturan kerja, (3) Ketaatan pada standar kerja, (4) Tingkat kewaspadaan tinggi, dan (5) Bekerja etis.

Seorang karyawan idealnya harus mematuhi segala peraturan yang ada dalam perusahaan untuk membantu tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Salah satunya adalah mematuhi jam kerja dan peraturan yang lainnya (Fahmi, 2016). Fenomena pelanggaran disiplin kerja sering terjadi di Indonesia. Seperti diberitakan pada tanggal 7 Maret 2017 dua belas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pangandaran yang diberhentikan dan dikarantina oleh Pemerintahan Daerah karena disiplin kerja yang buruk dan mangkir kerja selama dua tahun serta pelanggaran kerja lainnya (Maarif dalam Sindonews, 2017) Selain di Pangandaran, sejumlah pelanggaran juga terjadi dikalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Kotim Provinsi Kalimantan Tengah. Belasan ASN sedang dikenakan sanksi karena banyak pelanggaran disiplin dalam masuk kerja, dan pelanggaran peraturan kerja lainnya (Kalteng Pos, 2017). Berdasarkan beberapa fakta yang telah dipaparkan diatas, dapat diketahui bahwa fenomena pelanggaran disiplin kerja di Indonesia masih menjadi permasalahan.

Fenomena pelanggaran disiplin kerja juga terjadi di PT. Yuniko Asia Prima. PT. Yuniko Asia Prima adalah suatu perusahaan tekstil yang terletak di Jalan. KH. Ahmad Syadili Cipasir – Rancaekek Bandung. Perusahaan ini spesialisasi dalam *Spinning Industry* atau pemintalan. Pemintalan adalah proses menggabungkan serat-serat pendek yang nantinya akan menjadi benang. Jumlah karyawan di PT.

Yuniko Asia Prima sebanyak 260 orang yang terbagi atas beberapa bagian di dalamnya. Karyawan tersebut dibagi atas beberapa bagian yakni nonshift, shift, staff *spinning*, staff *knitting*, dan staff kantor. Permintaan pasar yang semakin banyak, mengharuskan perusahaan berupaya semaksimal mungkin untuk menjaga kedisiplinan karyawan dalam bekerja agar perusahaan tetap bisa melaksanakan fungsinya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada Sabtu, 29 April 2017 dengan Rafianti Eka Syawalianti yang menjabat sebagai Personalia II dari PT. Yuniko Asia Prima didapatkan bahwa disiplin kerja sudah lama menjadi permasalahan di PT. Yuniko Asia Prima, terutama dalam hal kehadiran. Menurut data yang peneliti dapatkan dari bagian personalia, rata-rata kehadiran karyawan dalam satu hari hanya 78% sementara 22% lainnya tidak hadir dengan alasan yang berbeda-beda. Untuk peraturan kerja, masih ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan dan yang paling sering dilanggar yakni kehadiran, jam masuk kerja, jam pulang kerja, peraturan kerja, dan prosedur kerja. Sekitar 48% karyawan masih memiliki *record* kehadiran yang buruk, 28% masih datang tidak sesuai dengan jam kerja dan 12% karyawan pulang kerja tidak pada jam seharusnya meskipun sudah selesai mengerjakan tugas dan target yang diberikan. 7% karyawan tidak melaksanakan prosedur penggunaan mesin yang memang sudah diberikan pelatihan mengenai cara mengoperasikan mesin agar tidak melukai karyawan sehingga masih sering terjadi kecelakaan kerja. Bukan hanya menimbulkan masalah untuk diri karyawan itu sendiri, namun karena ketidakpatuhan untuk mengikuti prosedur penggunaan mesin yang sudah diberikan juga merugikan pihak

perusahaan. Kerugian meliputi biaya tanggung jawab yang harus dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan, penggantian *sparepart* mesin yang rusak sebelum waktunya karena tidak digunakan dengan baik oleh karyawan, dan kerugian waktu yang terbuang jika ada kecelakaan kerja ataupun jika terhambatnya proses produksi karena ada kesalahan prosedur dari karyawan.

Keterangan tentang ketidakhadiran karyawan PT. Yuniko Asia Prima dari bulan Januari 2017 – Juli 2017 akan dijelaskan melalui diagram di bawah ini:

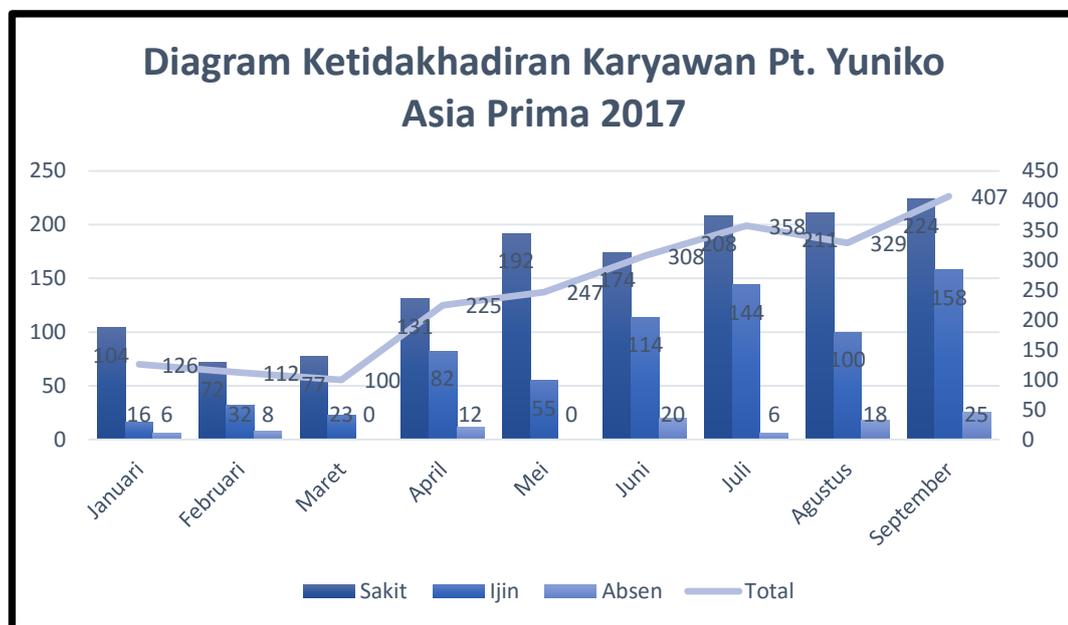


Diagram di atas disusun berdasarkan laporan kehadiran seluruh karyawan PT. Yuniko Asia Prima yang berjumlah 260 karyawan yang didapatkan dari bagian personalia. Jika dilihat dari diagram di atas, dapat diketahui bahwa dari bulan ke bulan, ada peningkatan ketidakhadiran karyawan baik dalam keterangan sakit, ijin, maupun absen. Diketahui dari keterangan sakit pada bulan Januari sebanyak 104 kali, bulan Februari menurun menjadi sebanyak 72 kali, bulan Maret meningkat sedikit menjadi sebanyak 77 kali, bulan April meningkat lagi dari bulan sebelumnya

menjadi sebanyak 131 kali, bulan Mei lebih meningkat menjadi sebanyak 192 kali, memasuki bulan Juni sedikit menurun menjadi sebanyak 174 kali, pada bulan Juli kembali meningkat drastis menjadi sebanyak 208 kali, bulan Agustus meningkat sedikit menjadi 211 kali dan pada bulan September kembali meningkat menjadi 224 kali. Berdasarkan dari keterangan ijin pada bulan Januari sebanyak 16 kali, bulan Februari meningkat menjadi sebanyak 32 kali, bulan Maret menurun sedikit menjadi sebanyak 23 kali, bulan April meningkat drastis dari bulan-bulan sebelumnya yaitu sebanyak 82 kali, bulan Mei menurun menjadi sebanyak 52 kali, bulan Juni meningkat lagi menjadi sebanyak 114 kali, di bulan Juli kembali meningkat drastis menjadi sebanyak 144 kali, bulan Agustus menurun menjadi 100 kali dan pada bulan September kembali meningkat menjadi 158 kali. Jika melihat keterangan absen/mangkir pada bulan Januari sebanyak 6 kali, bulan Februari meningkat sedikit menjadi 8 kali, bulan Maret menurun menjadi 0 kali, bulan April meningkat menjadi sebanyak 12 kali, lalu pada bulan Mei kembali menurun menjadi 0 kali, bulan Juni meningkat lagi menjadi sebanyak 20 kali, bulan Juli kembali menurun menjadi sebanyak 6 kali saja, bulan Agustus meningkat menjadi 18 kali, dan bulan September kembali meningkat dari bulan sebelumnya menjadi 25 kali. Jika dijumlahkan antara keterangan sakit, ijin, absen perbulannya mencapai sebanyak 126 keterangan pada bulan Januari, dibulan Februari menurun menjadi 112 keterangan, lalu menurun lagi di bulan Maret menjadi 100 keterangan, bulan April meningkat dua kali lipat dari bulan sebelumnya menjadi 225 keterangan, bulan Mei meningkat sedikit menjadi 247 keterangan, bulan Juni meningkat tiga kali lipat dari bulan April menjadi 308 keterangan, bulan Juli kembali meningkat

menjadi 358 keterangan, pada bulan Agustus meningkat lagi menjadi 329 keterangan dan di bulan September meningkat lebih jauh lagi menjadi 407 keterangan.

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa kehadiran masih menjadi masalah di PT. Yuniko Asia Prima. Terhitung bulan Januari 2017 sampai dengan bulan September terlihat angka keterangan ketidakhadiran karyawan terus mengalami peningkatan di setiap bulannya. Jika hal ini terus terjadi, perusahaan akan sulit untuk mencapai target yang sudah ditentukan dikarenakan pegawai yang hadir untuk memproduksi selalu tidak lengkap sehingga produksi terhambat. Banyaknya permintaan dari konsumen membuat perusahaan harus mencapai target produksi setiap harinya. Dalam peraturan yang sudah disepakati di PT. Yuniko Asia Prima, jika karyawan yang berhalangan hadir dikarenakan sakit maka karyawan yang bersangkutan harus menyertakan surat dokter sebagai bukti bahwasannya karyawan tersebut memang benar dalam keadaan sakit sehingga tidak bisa hadir dan bekerja seperti biasanya. Namun kenyataannya adalah, masih ada beberapa karyawan yang menyertakan surat pengantar dari kelurahan, RT/RW sebagai bukti bahwa karyawan tersebut sakit atau tidak bisa hadir bekerja. Hal ini tentu sangat bertentangan dengan peraturan kerja PT. Yuniko Asia Prima.

Pernyataan Ibu Rafianti didukung oleh pernyataan 5 orang karyawan yang peneliti wawancarai, ditemukan bahwa 5 dari 5 karyawan menyatakan dalam sebulan, minimal 4 kali tidak hadir bekerja dengan alasan sakit, dan urusan keluarga, 5 dari 5 karyawan masih tidak tepat waktu dalam bekerja seperti terlambat datang ke tempat kerja dengan alasan memiliki rumah yang jauh dan di jalan sering

terjadi kemacetan, 3 dari 5 orang karyawan mengaku keluar lebih cepat dari jam kerja karena target harian yang dikerjakan sudah tercapai sehingga tidak ada lagi pekerjaan yang harus dikerjakan, 3 dari 5 orang karyawan tidak menggunakan APD yang disediakan karena merasa baik-baik saja bekerja tanpa menggunakan APD.

Selain teknik wawancara, peneliti juga melakukan teknik observasi pada tanggal 3 Mei 2017 jam 08.01 WIB. Sewaktu peneliti melakukan observasi di luar lingkungan pabrik, ditemukan tiga karyawan laki-laki masih di luar lingkungan pabrik untuk merokok sebelum melakukan pekerjaan. Menurut peraturan dari pabrik karyawan yang masuk shift 1 wajib masuk ke wilayah pabrik jam 07.50 WIB karena 10 menit sebelum pekerjaan dimulai akan dilakukan *briefing* oleh kepala bagian. Tetapi, tiga karyawan laki-laki tersebut baru selesai melakukan aktifitas merokok jam 08.10 WIB yang menyebabkan ketiga karyawan terlambat dua puluh menit dari jam kerja seharusnya. Hal tersebut adalah bentuk kesengajaan karyawan yang meremehkan peraturan perusahaan yang berlaku. Terlihat tidak ada perasaan bersalah ataupun takut akan sanksi yang akan diberikan, ketika ketiga karyawan itu memasuki wilayah pabrik dan melakukan absen, karyawan tampak senyum-senyum, berjalan santai, dan berbicara serta bercanda dengan temannya. Saat ditanyakan oleh satpam juga ketiga karyawan yang pagi itu tampak biasa saja menanggapi pertanyaan satpam dan mengatakan bahwa ada urusan yang tidak bisa ditinggal.

Jam istirahat ISOMA (Istirahat, Sholat, dan Makan Siang) di PT. Yuniko Asia Prima adalah jam 12.00 siang, akan tetapi pada jam 11.30 WIB sudah banyak karyawan yang keluar dari area pabrik dan melakukan istirahat. Karyawan yang

paling dominan terlihat keluar dari area pabrik sebelum jam nya adalah karyawan laki-laki. Para karyawan laki-laki banyak menuju arah kamar mandi dan peneliti mendapati para karyawan merokok, duduk santai untuk istirahat padahal belum waktunya jam istirahat. Personalia yang melihat perilaku itu setiap hari terlihat tidak menegur ataupun bertanya kepada karyawan tersebut. Karyawan wanita terlihat lebih tertib yakni ketika bel berbunyi jam 12.00 baru mulai keluar area pabrik untuk istirahat, solat, dan makan siang.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Yuniko Asia Prima masih menjadi masalah. Data yang didapatkan dari observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa semua aspek disiplin kerja masih belum dipenuhi seluruhnya oleh karyawan terutama aspek kehadiran, dan ketaatan pada peraturan kerja. Disiplin kerja menjadi sangat penting ada dalam diri setiap karyawan karena menurut Hamali (2016) pengaruh disiplin kerja terhadap perusahaan sangat besar, karena dengan disiplin kerja yang baik bisa mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Tidak hanya mencegah kerusakan, disiplin juga mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan (Hamali, 2016).

Menurut Hasibuan (2013) banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya (1) Tujuan dan kemampuan, (2) Teladan pimpinan, (3) Balas jasa, (4) Keadilan, (5) Waskat, (6)

Sanksi hukuman, (7) Ketegasan, dan (8) Hubungan kemanusiaan. Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang telah disebutkan di atas, dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis dapat diwujudkan dengan kebiasaan-kebiasaan positif antara sesama pegawai dalam perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan positif yang dimaksud antara lain adalah saling menghormati di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut senang dengan pujian tersebut, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan, dan memberi tahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun (Sutrisno, 2009). Ketidaksopanan kerja termasuk hubungan kemanusiaan yang melibatkan dua orang atau lebih di dalamnya (Beattie & Griffin 2014). Oleh karena itu, jika hubungan kemanusiaan antar sesama karyawan tidak tercipta dengan baik, maka dampak yang akan terjadi adalah ketidaksopanan kerja (*workplace incivility*) antar sesama karyawan sehingga nantinya akan berpengaruh pada perilaku karyawan dalam organisasi (Anderson & Pearson dalam Ulandari & Anis 2017)

Pendapat di atas diperkuat dengan hasil wawancara peneliti kepada 5 subjek. 2 subjek menyatakan bahwa ada seseorang yang dihindari jika masuk kerja tepat waktu yaitu karyawan satu divisi yang jika bertemu dengan karyawan tersebut,

subjek akan selalu diejek akan masa lalu subjek di depan karyawan lainnya yang membuat subjek malu dan akhirnya subjek lebih memilih untuk terlambat bekerja. Sementara 3 subjek lainnya mengaku keluar lebih cepat dari jam istirahat saat bekerja karena sering kali mendapatkan perlakuan tidak adil oleh atasannya yang menyuruh subjek untuk mengerjakan pekerjaan atasannya di jam istirahat subjek sehingga subjek memilih untuk keluar jam istirahat lebih cepat dari lainnya. 2 subjek terakhir yang masih muda mengaku bahwa subjek tidak menggunakan APD yang disediakan karena diolok-olok karyawan yang lebih senior dengan sebutan “cemen” karena melindungi diri, sehingga menyebabkan karyawan tidak menggunakan APD yang telah disediakan agar tidak selalu diolok-olok oleh rekan kerjanya yang lebih senior. Hal-hal yang dialami oleh beberapa karyawan di atas itulah yang disebut dengan pengalaman ketidaksopanan kerja (*experience of workplace incivility*). Pengalaman ketidaksopanan kerja tersebut kemudian bisa menjadi alasan dan faktor penyebab karyawan menjadi tidak disiplin dalam bekerja.

Pengalaman ketidaksopanan kerja (*experienced of workplace incivility*) adalah hasil pembelajaran dari diperlakukan menyimpang oleh rekan kerja yang dengan niat untuk menyakiti, melanggar norma di tempat kerja dan melanggar norma untuk saling menghormati (Anderson & Pearson dalam Seyyed 2015). Perilaku seseorang dalam lingkungan pekerjaan yang bersifat kasar dan tidak sopan menunjukkan masih kurangnya perhatian orang lain terhadap perilaku itu sendiri. Menurut Anderson dan Pearson (dalam Ulandari & Anis 2017) jenis ketidaksopanan umumnya akan terus berkembang kecuali sampai pihak memilih untuk mengabaikan ketidaksopanan dan melepaskan diri dari pengalaman

ketidaksopanan di tempat kerja. Semakin banyaknya ketidaksopanan perilaku di dalam organisasi, maka dapat mempengaruhi rekan kerja untuk mengikuti perilaku ketidaksopanan (Anderson & Pearson dalam Ulandari & Anis, 2017)

Karakteristik pengalaman ketidaksopanan kerja menurut Pearson, Anderson dan Wegner (dalam Lim, Cortina & Megley 2008) yaitu (1) Pelanggaran-pelanggaran norma-norma di tempat kerja. Hal ini dikonseptualisasikan sebagai perilaku yang bisa mengancam kesejahteraan organisasi, anggotanya atau keduanya. Setiap organisasi memiliki norma-norma umum yang tidak tertulis dalam peraturan kerja diberlakukan untuk semua anggota organisasi yang harusnya ditaati, (2) Tujuan yang tidak jelas. Maksud dari tujuan yang tidak jelas ini adalah para pelaku ketidaksopanan kerja biasanya memiliki niat yang tidak jelas untuk menyakiti korban. Beberapa faktor dapat dikaitkan dengan perilaku yang memiliki tujuan yang tidak jelas ini seperti ketidaktahuan, pengawasan/kepribadian pelaku, dan ketidaksengajaan, (3) Perilaku yang intensitasnya rendah. Perilaku ketidaksopanan kerja umumnya lebih sedikit intensitasnya daripada kemarahan kerja. meskipun intensitasnya yang rendah, ketidaksopanan kerja bisa menjadi kekerasan kerja dan bisa merugikan untuk korban. Contoh pengalaman ketidaksopanan kerja seperti dijadikan lelucon tentang kelemahannya, tidak diperlakukan sopan oleh atasan seperti dibentak, diremehkan, dan ditempatkan di keadaan yang tidak mengenakan atau tidak menyenangkan secara sengaja (Miner, Kathy, Brady, 2012). Perilaku yang tidak sopan di lingkungan pekerjaan akan menimbulkan berbagai masalah dalam lingkungan pekerjaan terutama bagi korban ketidaksopanan kerja. Karyawan yang menjadi korban ketidaksopanan dalam

lingkungan kerja menjadi tidak disiplin dalam bekerja. Pernyataan tersebut diperkuat dengan pernyataan dari Barling & Philips (dalam Cortina, 2001) yaitu perilaku ketidaksopanan kerja yang dialami para karyawan akan berpengaruh pada peningkatan absensi dalam suatu perusahaan. Menurut Beattie dan Griffin (2014) akibat dari ketidaksopanan kerja yang tinggi memiliki dampak negatif pada organisasi, termasuk produktivitas karyawan yang rendah, peningkatan absensi pada karyawan, peningkatan disfungsi pada karyawan, kecelakaan kerja, dan karyawan yang keluar dari organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan pengalaman ketidaksopanan kerja dengan disiplin kerja sehingga peneliti mengambil judul “Hubungan antara Pengalaman Ketidaksopanan Kerja (*Experienced of Workplace Incivility*) dengan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yuniko Asia Prima Bandung”. Rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara pengalaman ketidaksopanan kerja dengan disiplin kerja karyawan PT. Yuniko Asia Prima Bandung?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara pengalaman ketidaksopanan kerja dengan disiplin kerja karyawan PT. Yuniko Asia Prima Bandung?

2. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan informasi baru dan kontribusi dalam bidang keilmuan psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja dan pengalaman ketidaksopanan kerja.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran bagaimana disiplin kerja yang ada pada PT. Yuniko Asia Prima, sehingga baik pihak perusahaan, karyawan, maupun luar perusahaan dapat menjadikan gambaran ini sebagai bahan masukan untuk mengatasi masalah disiplin kerja di perusahaan tersebut. Selain itu, dari gambaran yang ada diharapkan perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan memperhatikan perilaku ketidaksopanan kerja yang ada.