

ANALISIS PENERAPAN KEBIJAKAN DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA INDONESIA BANJARMASIN

ABSTRAK

Sri Herliyani¹, Hj. Farida Yulianti², Apriya Santi³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 18.31.0363

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 069809131

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 061104512

Email : Sri.herliyani11@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Bagaimana penerapan disiplin kerja yang dilakukan oleh PT. Samudera Indonesia Banjarmasin kepada karyawannya, (2) Apa saja kebijakan disiplin kerja yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif. kemudian teknik pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, observasi dan studi kepustakaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Penerapan disiplin kerja yang dilakukan oleh PT. Samudera Indonesia Banjarmasin telah diterapkan secara baik yang terlihat dari indikator disiplin kerja yang terlaksana dengan bagus pada semua indikatornya, (2) Kebijakan disiplin kerja yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Banjarmasin yaitu dengan membuat peraturan organisasi dan menetapkan waktu kehadiran karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine : (1) How is the application of work discipline carried out by PT. Samudera Indonesia Banjarmasin to its employees, (2) What are the work discipline policies carried out by the company in improving employee performance at PT. Samudera Indonesia Banjarmasin. This study uses a qualitative descriptive analysis. Then the data collection techniques were obtained through interviews, observations and literature studies.

The results showed that (1) The application of work discipline carried out by PT. Samudera Indonesia Banjarmasin has been implemented well as can be seen from the work discipline indicators that are well implemented on all indicators, (2) Work discipline policies carried out by the company in improving employee performance at PT. Samudera Indonesia Banjarmasin is by making organizational regulations and setting employee attendance times.

Keywords : Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah merencanakan dan meneliti, memilih, mengembangkan, memelihara, dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Untuk itu diperlukan manajemen yang tepat untuk membimbing orang-orang tersebut secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tergantung pada kualitas perusahaan dan perilaku manusia, perusahaan dapat maju atau hancur (Handoko, 2014).

Era globalisasi telah menjadi era tanpa batas yang salah satunya ditandai dengan persaingan bisnis global yang semakin ketat. Semua perusahaan bersaing dengan talenta untuk menang. Salah satu sumber daya tersebut adalah staf. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memegang peranan sentral dalam perusahaan. Karena peralatan canggih tidak ada artinya tanpa sumber daya yang tersedia untuk mendukung pencapaian tujuan bisnis.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya tidak terlepas dari peran karyawan yang berkualitas. Untuk itu diperlukan kinerja pegawai yang baik. Kinerja karyawan merupakan keberhasilan

atau kegagalan dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawab utama karyawan. Dalam menentukan kinerja karyawan, bisnis atau organisasi harus membutuhkan beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja. Hal ini meliputi kualitas kerja, disiplin, inisiatif, sikap, kerjasama, keberanian menerima tantangan pekerjaan, keahlian, pengetahuan kerja, tanggung jawab dan pemanfaatan dalam waktu kerja (Mahawati, 2021).

Disiplin kerja yang baik ditunjukkan dengan kesadaran yang tinggi dari karyawan untuk mentaati segala peraturan dan tata tertib yang ada. Tanggung jawab besar untuk setiap pekerjaan karyawan dan peningkatan efisiensi dan kinerja karyawan, tetapi disiplin kerja yang baik sangat berguna tidak hanya ketika karyawan selalu tepat waktu, tetapi juga ketika mereka meningkatkan kekuatan dalam diri mereka sehingga dapat secara sukarela menerima dan mematuhi keputusan, aturan, nilai, serta perilaku individu (Mahawati, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Penerapan Kebijakan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Banjarmasin”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian deskriptif kualitatif, kegiatan penelitian yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan data yang diperoleh dan selanjutnya diolah kembali sehingga diharapkan dapat menghasilkan gambaran yang jelas dan menyeluruh dari masalah yang dibahas, setelah hasil gambaran diperoleh, kemudian dianalisa dan dibahas secara umum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui kegiatan wawancara dengan HRD dan beberapa karyawan PT. Samudera Indonesia Banjarmasin diperoleh mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan yang cukup baik. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2019) indikator mengenai disiplin kerja sebagai berikut :

1. Taat Terhadap Aturan Waktu

Hal ini dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang saya teliti mengenai taat terhadap aturan waktu disiplin kerja PT. Samudera

Indonesia Banjarmasin adalah kedisiplinan disini lumayan baik, datang kerja masih sesuai dengan jam kerja dan pulang pun sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Absen karyawan pun bagus apabila tidak bisa hadir setidaknya pasti memberi kabar via *WhatsApp* dan memberi alasan tidak hadir karena semua karyawan sudah terbiasa bersikap disiplin sesuai kesadaran mereka bekerja disini. Dapat disimpulkan bahwa semua karyawan sudah cukup taat terhadap aturan waktu.

2. Taat Terhadap Peraturan Perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian yang saya teliti mengenai taat terhadap aturan perusahaan terhadap disiplin kerja PT. Samudera Indonesia Banjarmasin adalah peraturan organisasi disini tentang melayani *client* dengan sopan dan baik yang paling utama sudah dilakukan dengan baik oleh karyawan yang mana mereka selalu menjaga sikap baik dan sopan terhadap *client*, pimpinan, atasan, ataupun rekan kerja. Dapat disimpulkan bahwa semua karyawan sudah cukup taat

terhadap peraturan perusahaan.

3. Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara - cara melakukan pekerjaan - pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Berdasarkan hasil penelitian yang saya teliti mengenai taat terhadap perilaku dalam pekerjaan terhadap Disiplin kerja PT. Samudera Indonesia Banjarmasin adalah mereka semua selalu mengutamakan komunikasi yang baik antar unit/bagian dalam organisasi guna membangun kerja sama yang baik dan pastinya bekerja dengan baik dan optimal pada masing – masing bidang. Dapat disimpulkan bahwa semua karyawan sudah cukup taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya Di Perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang saya teliti mengenai taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan terhadap disiplin kerja PT. Samudera

Indonesia Banjarmasin adalah mereka selalu taat terhadap peraturan yang dilarang keras oleh pemimpin dalam perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa semua karyawan sudah cukup taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan PT. Samudera Indonesia Banjarmasin menunjukkan individu dengan disiplin kerja cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari 4 indikator disiplin kerja dapat diterapkan dengan baik oleh karyawan PT. Samudera Indonesia Banjarmasin.

2. Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, menurut Robbins (2016) yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa kualitas kerja berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang saya teliti mengenai kualitas kerja yang

karyawan tunjukkan kepada perusahaan cukup baik dimana mereka dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar serta memuaskan kualitas pelayanan perusahaan yang mana sudah mendapat respon baik dari atasan ataupun *client* mereka. Dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja yang dilakukan berdampak pada kinerja karyawan. Dengan mempunyai kualitas kerja yang baik menjadi peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Banjarmasin dapat menambah nilai positif dari kinerja dan *skill* dalam bekerja sehingga semakin profesional yang mana ini hal yang bagus dalam meningkatkan kualitas kinerja suatu organisasi.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa kuantitas kerja berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang saya teliti mengenai kuantitas kerja yang dicapai sudah sangat bagus dikarenakan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang

diberikan dengan baik dan tepat waktu. Dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja yang dilakukan berdampak pada kinerja karyawan. Dalam menyelesaikan tugas dengan kuantitas yang banyak menjadi nilai plus dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Banjarmasin. Dengan tugas yang banyak namun diselesaikan dengan baik dapat menambah nilai positif kinerja suatu organisasi.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa ketepatan waktu berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang saya teliti mengenai ketepatan waktu yaitu semua tugas yang diberikan kepada karyawan, mereka selalu berusaha menyelesaikannya tepat waktu maka dari itu terkadang apabila pekerjaan datang dalam jumlah banyak karyawan akan membawa tugas kerumah ataupun mengadakan lembur apabila

diperlukan sehingga tugas dapat diselesaikan tepat waktu. Dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu yang dilakukan pada saat bekerja berdampak pada kinerja karyawan. Dengan tugas yang diselesaikan tepat waktu serta baik maka dapat menjadi keuntungan bagi suatu organisasi karena hal itu dapat menjadi nilai positif untuk suatu organisasi.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa efektivitas berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang saya teliti mengenai efektivitas yaitu semua tugas yang akan karyawan kerjakan telah mereka rekap, atur dan membagi tugas – tugas tersebut sehingga dapat menargetkan/menyicil pekerjaan mereka agar dapat dikerjakan dengan efektif serta baik. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas yang dilakukan pada saat bekerja berdampak pada kinerja karyawan. Pengaturan tugas secara efektif

dapat memudahkan karyawan dalam bekerja hal ini memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Banjarmasin.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa kemandirian berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang saya teliti mengenai kemandirian yaitu rata - rata karyawan disini telah mandiri dengan tugasnya masing - masing serta tau apa tugasnya dan apa yang harus dilakukan, terkecuali karyawan baru yang masih awal-awal masa pelatihan. Dapat disimpulkan bahwa kemandirian dalam menjalankan tugas pada saat bekerja berdampak pada kinerja karyawan. Kemandirian yang dilakukan karyawan sangat penting dikarenakan tidak mengganggu atau memberi beban terhadap atasan ataupun karyawan lainnya hal ini dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia Banjarmasin.

6. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa komitmen kerja berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang saya teliti mengenai komitmen kerja yaitu semua karyawan selama ini selalu berkomitmen menyelesaikan semua tugas dengan baik dan dengan benar bagaimanapun caranya harus selalu optimal ketika bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan PT. Samudera Indonesia Banjarmasin menunjukkan kinerja yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari enam indikator tersebut. Disimpulkan bahwa dengan adanya disiplin Kerja yang cukup baik maka berdampak pada kinerja Karyawan PT. Samudera Indonesia Banjarmasin.

PENUTUP

1. Permasalahan yang ada pada PT. Samudera Indonesia Banjarmasin adalah keterlambatan kehadiran karyawan pada setiap bulannya selalu ada. Sehingga mengakibatkan disiplin karyawan belum sepenuhnya terlaksana secara optimal.

2. Hasil penerapan disiplin kerja karyawan PT. Samudera Indonesia Banjarmasin juga telah diterapkan cukup baik yang terlihat dari indikator disiplin kerja yang sudah terlaksana dengan bagus pada semua indikatornya.
3. Upaya – upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Samudera Indonesia yaitu melalui bimbingan dan pengarahan serta pendisiplinan terhadap aturan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas organisasi yang tinggi melalui sanksi berupa pengurangan konsumsi serta peneguran guna memberikan efek jera jika melanggar peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
4. Dari penerapan disiplin karyawan yang baik dan benar diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Banjarmasin sehingga tidak ada pelanggaran disiplin yang akan mengganggu kinerja dan efektivitas karyawan serta beban kerja karyawan akan berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjis. (2016). Penerapan 5C dalam Pembiayaan Murabahah . *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 9.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for*

- Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afifah. (2019). *Pendidikan Disiplin Kebersihan Lingkungan Sekolah di MTsN 8 Banjar Kecamatan Astambul Kabupaten Banjar (Studi Pada Implementasi Thaharah)*. Banjarmasin: UIN Antasari Banjarmasin.
- Agustini. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E - Jurnal Manajemen*, 231.
- Alfiah, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review unikama*, 43.
- Darmawan. (2013). *Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali. (2016). *Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harjono. (2019). *Analisi Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliya. (2014). *Hubungan Antara Kedisiplinan*. Malang: Universitas Islam Negeri Malang.
- Mahawati. (2021). Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima Vol.07/1/April/2021*, 65.
- Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Purnama, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Rahim, A. (2021). Pengaruh Hubungan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. *Jurnal Ilmu - Ilmu Sosial Vol 15 No. 2*.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Yogyakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samudera. (n.d.). *Samudera Indonesia*. Retrieved April 2, 2022, from Tentang Kami: <https://www.samudera.id/ptsamudera/indonesiatbk/id/5/tentangkami>
- Setiawan, R. B. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Perusahaan Textile Pada Masa Pandemi. *Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 14.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarji, G. (2017, November 6). Peran Komunikasi Dalam Organisasi. Sutrisno. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 58.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widyastuti, S. (2017). *Manajemen Komunikasi Pemasaran Terpadu*. FEB-UP Press, 2.
- Wikipedia. (2021, Juni 25). *Kebijakan*. Retrieved April 2, 2022, from Kebijakan: <https://id.wikipedia.org/wiki/Kebijakan>