

ANALISIS DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. PUTERA SUMARTHA BERJAYA DI BANJARMASIN

Irwan¹, Husnurrofiq², Ervica Zamiliah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 18.310.634

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimaantan Muhammad Arsyad
Al- Banjari Banjarmasin, 1105036601

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 1130077691

Email: irwan18310634@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji : (1) Untuk mengetahui penerapan disiplin kerja yang dilakukan oleh CV. Putera Sumartha Berjaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, (2) Untuk mengetahui penerapan disiplin kerja yang sebaiknya dilakukan oleh CV. Putera Sumartha Berjaya agar kinerja karyawan meningkat.

Rancangan penelitian ini adalah kualitatif yaitu data yang tidak dapat dihitung atau bukan berupa angka yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan serta informasi-informasi khususnya tentang kedisiplinan pelayanan pada perusahaan CV. Putera Sumartha Beraya di Banjarmasin.

Hasil penelitian bahwa Disiplin kerja karyawan pada CV. Putera Sumartha Berjaya dinilai sudah bagus karena berhasil meningkatkan kinerja karyawannya, karyawann sudah melaksanakan disiplin yang baik, ini terlihat dari absensi yang cukup baik di setiap bulan dan hal tersebut menandakan bahwa karyawan sudah disiplin. Dalam menegakkan kedisiplinan kerja perusahaan sudah memperhatikan beberapa hal misalnya memberikan gaji/bonus yang memuaskan melakukan pengawasan lebih ketat dan membuat peraturan-peraturan yang bersifat tertulis serta memberika sanksi yang sekiranya karyawan tidak berani mengabaikan kedisiplinan yang telah dibaut perusahaan. Usaha-usaha yang telah dilakukan oleh perusahaan untuk menjadikan disiplin menjadi indikator untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan gaji bonus yang terarah dan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan semangat dan kedisiplinan untuk meningkatkan disiplin kerja.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

ABTRACK

This study aims to examine: (1) To determine the application of work discipline carried out by CV. Putera Sumartha Berjaya to improve employee performance, (2) To determine the application of work discipline that should be done by CV. Putera Sumartha Berjaya so that employee performance increases.

The design of this research is qualitative, namely data that cannot be calculated or not in the form of numbers obtained from interviews with company leaders and also information, especially about service discipline at CV companies. Son of Sumartha Beraya in Banjarmasin.

The results of the study that employee work discipline on CV. Putera Sumartha Berjaya is considered good because it has succeeded in improving the performance of its employees, the employees have implemented good discipline, it can be seen that the attendance line is quite good every month and this indicates that the employees are disciplined. In enforcing discipline, the company has paid attention to several things, for example, providing satisfactory salaries/bonuses, conducting stricter supervision and making written regulations and imposing sanctions if employees do not dare to ignore the discipline that has been established by the company. Efforts that have been made by the company to make discipline an indicator to improve employee performance are by paying attention to targeted salary bonuses and adequate facilities to increase enthusiasm and discipline to improve work discipline.

Keywords: work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang diperlukan suatu industri didalam kemajuan jaman. Manusia yakni roda industri, dengan berlimpah keahlian, daya cipta yang dimiliki individu dapat menunjang kemajuan industri melalui teknologi dan informasi, tanpa adanya teknologi dan informasi tujuan industri akan tidak mudah dicapai. Faktor-fakor yang dapat jadi penentu sukses tidaknya sesuatu perseroan yakni mutu sumber daya manusia dengan kemampuan yang bermacam-macam, pengetahuan yang luas, profesionalitas, kreativitas serta produktivitas didalam rangka mewujudkan visi serta tujuan perseroan.

Menurut Serdarmayanti (dalam Fransisca, 2022) Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besar profit yang diperoleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dari manajemen sumber daya manusia karena setiap orang memerlukan peraturan untuk melakukan kegiatan atau aktivitas tertentu Puteri, Zulfadil & Maulida (2020). Demikian juga perusahaan sangat memerlukan yang memiliki disiplin kerja untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Robbins (2014:86) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sikap sukarela seseorang untuk memenuhi peraturan yang ada. Disiplin kerja karyawan juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena kinerja yang tinggi dapat dicapai apabila seluruh karyawan dan pihak manajemen memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

Disiplin kerja memberikan manfaat yang positif bagi organisasi, karena adanya disiplin kerja dari dalam diri karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan standar kerja dan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan. Wirawan (2009), menjelaskan mengenai disiplin yaitu sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi.

Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan tau disumbangkan seseorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan (Mangkunegara, 2010:13). Kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan yang lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

Kinerja karyawan merupakan faktor keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Untuk itu karyawan harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena dengan melemahnya suatu kinerja karyawan akan berdampak buruk bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif yaitu data yang tidak dapat dihitung atau bukan berupa angka yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pemimpin perusahaan dan karyawan dalam perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gaji/Bonus

Untuk meningkatkan disiplin kerja dan mempertahankan kinerja karyawan agar tetap bekerja pada CV. Putera Sumartha Berjaya di banajarmasin, gaji atau bonus yang mereka bayarkan sudah harus sesuai dengan masing-masing jabatan, apa yang dimaksud ini gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kriteria karyawan dan tanggungan karyawan tersebut, yaitu memberikan bonus dan tunjangan juga harus dibedakan antara masing-masing karyawan, apabila gaji dan bonusnya memuaskan, maka hal ini akan membuat motivasi bekerja mereka meningkat seeta produktivitas karyawan juga turut meningkat karena dia merasa diperhatikan dan dihargai dengan baik.

2. Melaksanakan pengawasan yang lebih ketat

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan sebuah perusahaan perlu adanya pengawasan yang mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Mengadakan pengawasan terhadap karyawan adalah untuk menjamin bahwa pelaksanaan suatu aktivitas perusahaan tidak menyimpang dari rencana. Pengawasan yang dilakukan ini bertujuan agar karyawan bekerja lebih giat dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin dan kinerja karyawan dapat di tingkatkan, baik itu segi kuantitas maupun kualitas. Pengawasan hanya dapat dilakukan dengan efektif bila dilaksanakan sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Dengan demikian bahwa melaksanakan pengawasan terhadap karyawan merupakan hal yang sangat penting. Karena sasaran yang dicapai adalah untuk meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan yang lebih baik lagi, meningkatkan produktivitas kerja dapat menjamin kelangsungan perusahaan kedepannya. Oleh karena itu, perusahaan dan pimpinan dituntut agar lebih bijaksana dalam melakukan pengawasan.

3. Menegakkan peraturan disiplin kerja yang sudah di buat perusahaan

Menegakkan kedisiplinan perlu adanya tindakan yang tegas, seperti memberikan sanksi hukuman yang sifatnya mendidik dan menekankan para karyawan tetap taat pada peraturan perusahaan dan melaksanakan kinerjanya dengan baik. Oleh karena itu, CV. Putera Sumartha Berjaya di Banjarmasin dalam menegakkan disiplin kerja perlu membuat peraturan-peraturan atau memberikan sanksi hukum. Bilamana sanksi hukuman secara terus menerus dilaksanakan dan diterapkan di perusahaan, maka perusahaan senantiasa dapat memelihara disiplin kerja karyawan. Semakin berat sanksi hukuman maka akan semakin takutlah karyawan melanggar peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, Berat atau ringannya sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Hukuman yang diterapkan pada CV. Putera Sumartha Berjaya itu harus berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang logis atau masuk akal dan di informasikan secara jelas kepada setiap karyawan untuk merubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya tetap mendidik dan menjadi motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan, berikut ini adalah peraturan-peraturan yang ada di CV. Putera Sumartha Berjaya di Banjarmasin dalam hal menegakkan disiplin kerja menurut hemat penulisan adalah:

- 1) Apabila ada karyawan tidak hadir bekerja dan tidak ada kabar, akan di denda sebesar Rp.20.000
- 2) Apabila ada karyawan yang tidak dapat hadir bekerja tetapi sudah izin kepada atasan, maka akan diberikan teguran saja.
- 3) Apabila terlambat 1 jam lebih 1 kali dalam sebulan maka perlu diberikan teguran lisan saja.
- 4) Terlambat lebih dari sebelumnya dalam sebulan maka diberikan peringatan secara tertulis.

4. Memberikan penghargaan

Memberikan penghargaan kepada karyawan merupakan bentuk imbalan balas jasa yang diberikan dari perusahaan kepada seseorang atau tim karena telah berperilaku baik, melakukan tugasnya yang diberikan sesuai target atau berhasil melakukan suatu keunggulan yang menimbulkan prestasi.

5. Melakukan pelatihan

Pelatihan kepada karyawan merupakan sangat penting bagi perusahaan, maka dari itu tujuan dan manfaat pelatihan adalah meningkatkan keahlian/skil karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan agar kualitas performa mereka meningkat sehingga memberikan manfaat bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

6. Menyediakan fasilitas bagi karyawan

Setiap perusahaan harus dapat memberikan fasilitas yang memadai bagi karyawan, dengan adanya fasilitas yang diberikan tersebut ternyata mampu membuat dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih gait dan memebrikan hasil yang terbaik akan berdampak positif juga kepada perusahaan. Adapun untuk CV. Putera Sumartha Berjaya di Banjarmasin ini dapat menyediakan fasilitas misalnya transportasi, tempat ibadah, tempat santai dan wifi gratis untuk karyawan. Apabila jika perusahaan mampu sanggup menyediakan fasilitas-fasiltas diatat atau yang lain juga, maka hal ini akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan sehingga semangat dab disiplin kerja akan membuat kinerja karyawan terus meningkat.

7. Lingkungan kerja yang harmonis

Lingkungan kerja yang harmonis sangatlah berpengaruh pada kedisiplinan karyawan, hubungan atasan yang baik terhadap karyawan seta hubungan yang harmonis anatar pekerja, di CV. Putera Sumartha Berjaya sudah melakukan hal itu, dapat dilihat dari bagaimana hubungan pimpinan yang baik pada karyawan, sehingga karyawan di perusahaan ini terus meningkat kedisiplinan nya.

8. Keteladanan pimpinan perusahaan

Keteladanan yang sudah di laksanakan pimpinan CV. Putera Sumartha Berjaya di Banjarmasin ini sudah mencontohkan keteladanan yang baik itu di jam kerja maupun di luar jam kerja kepada karyawannya, karena pimpinan sudah mempraktekan disiplin yang baik, serta perilaku baik yang membuat karyawan mencontohkan dengan baik. Adapun contoh keteladanan pimpinan perusahaan CV. Putera Sumartha Berjaya di Banjarmasin:

1) Pimpinan hadir dengan tepat waktu

Pimpinan juga harus disiplin waktu datang sesuai dengan jam kerja yang telah di buat perusahaan, tidak datang terlambat

2) Sikap pimpinan yang baik kepada karyawan

Pimpinan harus bersikap baik kepada karyawan, pimpinan selalu menjaga relasi yang baik kepada karyawan, pimpinan juga memperlakukan karyawan sebagai rekan bukan dengan pimpinan dan bawahan, karena hal ini membuat karyawan senang karena pimpinan mereka menghargai mereka sebagai keluarga, sehingga terjalin hubungan yang humoris di perusahaan.

9. Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan

Ketegasan adalah suatu keputusan yang harus diambil secara tepat dan jelas dalam situasi yang tidak mengambang atau genting, sebab tugas seorang pemimpin adalah mengambil keputusan yang baik dan tepat. Adapun ketegasan pimpinan CV. Putera Sumartha Berjaya di Banjarmasin dalam mengambil keputusan sebagai berikut:

- 1) Pimpinan dalam melakukan pengambilan keputusan harus efektif dan tegas sehingga karyawan mengikuti keputusan pimpinan perusahaan
- 2) Pimpinan selalu bermusyawarah untuk mengambil keputusan berdasarkan kesepakatan bersama.

10. Terbuka atas masukan

Setiap karyawan pasti mempunyai masukan dan ide yang berbeda-beda serta mempunyai maksud dan tujuan untuk mengembangkan perusahaan itu sendiri, sebagai atasan atau pimpinan perlu terbuka terhadap masukan karyawan dapat merasa di hargai. Dengan demikian, mereka akan lebih bersemangat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan karena mereka memiliki pimpinan yang bijaksana dan mau mendengarkan masukan dari karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. CV. Putera Sumartha Berjaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu pencucian roda 2 dan roda 4 dimana aktivitas nya sangat banyak di dukung oleh banyak tenaga kerja karyawan sebagai penunjang keberhasilan perusahaan.
2. Disiplin kerja karyawan pada CV. Putera Sumartha Berjaya dinilai sudah cukup bagus, ini terlihat dari tingkat absensi yang cukup baik disetiap pertengahan tahun nya dan hal tersebut menandakan bahwa karyawan sudah disiplin dan berhasil meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Permasalahan pokok karyawan CV. Putera Sumartha Berjaya tidak ada karena semua karyawan sudah disiplin, perusahaan sudah memberikan yang terbaik untuk karyawan seperti gaji yang lebih atau bonus yang sudah memenuhi kebutuhan karyawan, peraturan-peraturan sudah ditegakkan secara tegas, dilakukannya pengawasan secara ketat, dan perusahaan sudah memebrikan fasilitas kepada karyawannya.

Saran

1. Lebih memotivasi karyawan dengan tujuan meningkatkan gairah dan semangat kinerja karyawan sebagai usaha disiplin kerja, perusahaan sudah melakukan tindakan yaitu memberikan gaji yang cukup dan adil di masing-masing jabatan atau karyawan, pemberian bonus yang terarah, kehidupan karyawan yang sejahtera, fasilitas yang memadai dan komunikasi yang baik. Akan tetapi pengawasan harus tetap dilaksanakan.
2. Dalam menegakkan kedisiplinan kerja perusahaan sudah memperhatikan beberapa hal misalnya melakukan pengawasan terprogram secara terus menerus yang lebih ketat dan membuat peraturan-peraturan yang bersipat tertulis serta memberikan sanksi-sanksi yang sekiranya karyawan lebih disiplin lagi dan tidak ada akan lagi yang melanggar aturan kerja perusahaan.
3. Usaha-usaha lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah mempertahankan disiplin kerja yang konsisten untuk meningkatkan semangat karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.
- Arsyad, M. Z. (2021). Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Batu Gunung Mulia Energi di Binuang. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 36-41.
- Marjuni, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV. SAH MEDIA.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Rivai, R. A. (2019). *Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Solahudin, M. (2021). *The Essential of Human Resources Manajement*. Banten : Bintang Sembilan Visitma.
- Surajio, N. &. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perseda.

- Anjarwati, D., Widowati, S. Y., Santoso, A., & Wahdi, N. S. (2021). Deteksi Dini Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Akuntansi Vol.9 No.2*, 177-182.
- Devisa, T., Luthfiansyah, H., & Nugrahaeni, A. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kazar Teknogi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 616-621.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1-13.
- Fransisca, V. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Alfa Surya Mandiri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis - Vol.1. No.1*, 15-25.
- Senyanti, S. W., Sudarsih, & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 17-24.
- Suhaila, Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 153-160.