

ANALISIS DISIPLIN DAN SEMANGAT KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. YANI STEEL

Hasanah¹, Hj. Erni Alfisah², Teguh Wicaksono³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin
18.31.0536

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin
1124066801

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin
1116028801

Email : hasanah.kanciel@gmail.com

ABSTRAK

Hasanah. 2022. Analisis Disiplin dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Yani Steel. Skripsi, Program Manajemen, Fakultas Ekonomi. Pembimbing I : Hj. Erni Alfisah, S.E., M.M, Pembimbing II : Teguh Wicaksono, S.KOM., M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) bagaimana disiplin kerja karyawan yang ada pada CV. Yani Steel, (2) Bagaimana semangat kerja karyawan pada CV. Yani Steel, (3) Bagaimana upaya dan usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja melalui kedisiplinan dan semangat kerja karyawan pada CV. Yani Steel.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, observasi, dan wawancara pada CV. Yani Steel.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan semangat kerja karyawan pada CV. Yani Steel sudah cukup baik dan sudah memenuhi standar kerja yang diberikan oleh pemilik perusahaan, akan tetapi masih sering terjadi keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaan karena disebabkan kurangnya semangat kerja sehingga menimbulkan ketidakdisiplinan dalam pekerjaan. Untuk membuat disiplin dalam semangat kerja meningkat menjadi lebih baik dari sebelumnya maka diharapkan kepada pimpinan untuk memberikan penambahan bonus pada karyawan.

Kata Kunci : Disiplin, Semangat Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Hasanah. 2022. Analysis of Discipline and Morale in Improving Employee Performance at CV. Yani Steel. Thesis, Management Program, Faculty of Economics. Supervisor I : Hj. Erni Alfisah, S.E., M.M, Advisor II : Teguh Wicaksono, S.KOM., M.M.

This study aims to determine: (1) how the work discipline of employees in CV. Yani Steel, (2) How is employee morale in CV. Yani Steel, (3) How are the efforts and efforts made by the company to improve performance through discipline and employee morale at CV. Yani Steel.

The type of research used is field research with a qualitative descriptive approach. Data collection techniques used are documentation, observation, and interviews on the CV. Yani Steel.

The result of this study indicate that the discipline and morale of employees in CV. Yani Steel is quite good and has met the work standards given by the owner of the company, but there are still frequent delays in doing work because it is caused by a lack of work enthusiasm, causing indiscipline in work. To make discipline in work morale increase to be better than before, it is expected that the leadership will provide additional bonuses to employees.

Keyword: Discipline, Morale, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan dimana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis stabil. Perubahan harus fleksibel tidak lagi berisikap baku (*organizational rigidity*). Kegiatan bisnis tidak lagi dijalankan berdasarkan aturan saja, melainkan juga dikendalikan oleh visi dan nilai. Oleh karena itu memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi perusahaan. Semangat kerja tidak timbul begitu saja dari karyawan. Karyawan adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Karimah,2012).

Menurut Mangkunegara (2013:67) menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pihak perusahaan perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelola yang baik dan profesional dalam mengambil suatu kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan setiap kinerja karyawan yang dimiliki. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik mungkin.

Menurut Amstrong dalam Sopiah dan Etta (2017:352) menyimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual yaitu meliputi seperti sikap,sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, disiplin, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan latar belakang budaya dan varibel-variabel personal lainnya. Faktor situasional yaitu meliputi seperti faktor sosial dan faktor organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi yaitu meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, system upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan yaitu meliputi metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentu ruang kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentu ruang kerja, dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah semangat kerja. Nitisemito (2014:427) menyimpulkan bahwa semangat kerja adalah melakukan perkerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian perkerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai, deangan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena pegawai akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Seperti kehadiran tepat waktu dan penggunaan waktu kerja yang lebih efesien dan efektif. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan menurun juga. Jadi Semangat kerja adalah dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab, sehingga hal tersebut dapat membuat kinerja pegawai yang meningkat jika semangat kerja pada diri pehawai juga meningkat.

Ada hubungan yang erat antara disiplin dan semangat kerja. Apabila karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka karyawan akan berperilaku

disiplin begitu juga sebaliknya apabila karyawan tidak mempunyai semangat kerja maka karyawan tidak akan berperilaku disiplin seperti halnya sering telat masuk kerja itu sudah termasuk tidak disiplin, seringnya telat masuk kerja maka itu akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dalam organisasi diperlukan upaya untuk mendorong kedisiplinan agar karyawan mampu mengarahkan diri dan mengikuti aturan sistem organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

CV. Yani Steel merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha pembangunan dan produksi, pengadaan barang/jasa. Mengolah besi baja menjadi berbagai macam produk seperti kusen alumunium, tenda atau panggung, rolling door, plapon, PVC, partisi, alumunium composite panel dan lain sebagainya. CV. Yani Steel memiliki 10 staf orang karyawan, dan untuk menjalankan proses produksinya CV. Yani Steel memiliki 35 orang karyawan yang mana tugas-tugasnya sebagai berikut: 1 orang bertugas sebagai administrasi, 1 orang bertugas sebagai bagian penjualan. 3 orang bertugas sebagai bagian marketing, 5 orang bertugas sebagai supir dan 35 orang bertugas sebagai karyawan produksi.

Melihat pentingnya disiplin dan semangat kerja bagi karyawan, maka dalam hal ini CV. Yani Steel juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan karena keberhasilan suatu perusahaan juga dapat terlihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja perusahaan yang mana hal itu dapat tercapai tergantung pada kualitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang terkait dengan fenomena yang ada dilapangan. Menurut Sugiyono (2014:54) deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara

mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

HASIL PENELITIAN

1. Disiplin kerja yang diterapkan di CV.

Yani Steel

Dalam setiap keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan selain sangat ditentukan oleh mutu profesionalitas juga ditentukan disiplin para anggotanya. Sebagai tolak ukur dalam keberhasilan perusahaan maka dalam hal ini CV. Yani Steel sangat memprioritaskan faktor kedisiplinan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan, penegakan disiplin merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, guna menumbuh kembangkan ketertiban sehingga karyawan mematuhi semua peraturan dan prosedur yang berlaku.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mulyadi (2015:610), menyimpulkan bahwa disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Pada CV. Yani Steel disiplin merupakan salah satu hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Disiplin kerja karyawan diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Dari pendapat diatas disimpulkan

bahwa disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri dari karyawan.

Dalam suatu organisasi pada CV. Yani Steel, ketika jenis sanksi disiplin kerja sudah ditentukan yang akan dijatuhkan kepada karyawan atau pegawai yang melanggar aturan, hendaknya karyawan berhati-hati disuatu organisasi agar tidak membuat masalah dalam organisasi perusahaan. Sanksi disiplin yang akan diajtuhan kepada pegawai harus sepadan dengan tindakan dan perilaku pegawai. Adapun sanksi-sanksi yang ada CV. Yani Steel ketika melanggar peraturan perusahaan adalah berupa teguran dan pemecatan karyawan.

Pada CV. Yani Steel tingkat kewaspadaan yang tinggi juga menjadi sorotan. Hal ini bisa dilihat saat para konsumen membutuhkan apa yang ia perlukan seketika para karyawan dengan sigap untuk mendengarkan apa yang konsumen perlukan. Dalam membuat produk juga para karyawan penuh dengan ketelitian agar konsumen merasa puas dengan hasil produk yang telah dipesan.

Karyawan CV. Yani Steel dalam bekerja etis memiliki sikap yang baik dalam melayani para konsumen, dapat dilihat dari para karyawan melayani konsumen dengan sabar dan melaksanakan permintaan-permintaan yang diinginkan oleh konsumen. Terlepas dari semua itu, karyawan CV. Yani Steel dalam melakukan pekerjaan telahnya melakukan kedisiplinan kerja yang baik.

2. Semangat kerja yang diterapkan di CV. Yani Steel

Semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Dalam CV. Yani Steel semangat kerja

merupakan salah satu faktor pendorong penting bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan di suatu perusahaan karena dengan adanya semangat kerja karyawan, maka karyawan dapat meningkat kinerja karyawan.

Dalam setiap pekerjaan seorang pasti ada pengaruh yang menyebabkan turun atau meningkatnya semangat kerja karyawan. Pada CV. Yani Steel semangat kerja karyawan terkadang ada menurun yang disebabkan karena pengiriman bahan baku yang sangat terlambat jadi akan menyebabkan semangat kerja menurun. Dan semangat kerja pun memerlukan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu dengan cara memberikan upah/gaji yang cukup kepada karyawan pada CV. Yani Steel. Dengan adanya pemberian upah/gaji yang cukup dan sepadan dengan pekerjaan mereka di perusahaan, hal itu akan membuat semangat kerja karyawan akan meningkat. Dan pada CV. Yani Steel juga menetapkan aturan kepada karyawan, jikalau karyawan merasakan ketidaknyaman atau merasa gelisah dalam bekerja maka para karyawan harus bisa bersikap profesional demi kelancaran dalam membuat produk dan tidak ada kendala apapun. Dan dalam CV. Yani Steel juga memiliki aturan tuntutan kerja oleh pihak perusahaan pada karyawan dimana pihak kantor memberikan aturan supaya pekerjaan tidak membludak, dalam proses produksi diatur sesuai dengan antrian produksi agar karyawan dalam membuat pesanan tidak merasakan kesusahan, dengan adanya aturan tersebut juga bisa meningkatkan semangat kerja karyawan dan karyawan tidak dapat menuntut apapun kepada perusahaan

dikarenakan sudah ada aturan dari perusahaan kepada semua karyawan.

Dalam CV. Yani Steel banyak karyawan memiliki pendidikan rendah, tapi memiliki keahlian. Dengan pendidikan yang rendah pada zaman sekarang sangat susah untuk mencari pekerjaan. Adanya perusahaan CV. Yani yang menyediakan pekerjaan dengan mengutamakan keahlian bukan pendidikan maka para karyawan dengan semangat untuk bekerja di CV Yani Steel apa lagi perusahaan memberikan upah/gaji yang diinginkan oleh karyawan sudah memenuhi kebutuhan mereka masing-masing.

3. Bagaimana upaya dan usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan

Kinerja karyawan pada CV. Yani Steel dapat diukur dengan mengetahui kualitas dan kuantitas yang dihasilkan para karyawan. Kualitas dan kuantitas karyawan sudah cukup baik dan sudah memenuhi standar yang diberikan oleh pemilik perusahaan, akan tetapi masih ada bahkan masih sering terjadinya keterlambatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan karena di sebabkan oleh kurangnya kedisiplinan dan semangat kerja terhadap karyawan. Maka dari itu diperlukan upaya dan usaha agar kinerja karyawan dapat meningkat dari yang sebelumnya.

Pada CV. Yani Steel pemilik perusahaan memiliki upaya atau usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kedisiplinan dan semangat kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan terlebih dahulu meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja dengan teknik atau cara memberikan upah/gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan para karyawan, karyawan ditempatkan

diposisi yang tepat untuk masing-masing karyawan, dan perasaan aman dan nyaman dalam bekerja. Dengan adanya teknik atau cara untuk meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja. Maka, itu akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan pada CV. Yani Steel.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap penerapan disiplin dan semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Yani Steel, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan disiplin kerja karyawan pada CV. Yani Steel sudah melakukan penerapan disiplin kerja dengan baik, tetapi masih ada ditemukan kesalahan karyawan dalam bidang kehadiran dan keterlambatan.
2. Penerapan semangat kerja karyawan pada CV. Yani Steel sudah dapat dikatakan baik. Para karyawan sudah memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja ditambah dengan adanya pemberian upah/gaji yang cukup oleh pihak manajemen perusahaan yang membuat adanya rasa nyaman dalam bekerja dan itu akan meningkatkan semangat kerja.
3. Pada peningkatan kinerja karyawan, sudah ada terjadi peningkatan kinerja karyawan dikarenakan adanya penerapan disiplin dan semangat kerja. Hal ini terlihat dari sudah tersistematisnya para karyawan dalam melakukan pekerjaan dan semakin berkurangnya kesalahan yang dilakukan oleh para karyawan. Namun, masih perlu ditingkatkan lagi agar

mendapatkan hasil yang maksimal seperti yang diharapkan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin dan semangat kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Yani Steel.

Saran

Adapun saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan adalah:

1. CV. Yani Steel harus memperketat peraturan-peraturan yang berlaku bagi karyawan, dikarenakan masih ditemukan beberapa kesalahan terkait pelanggaran peraturan kerja agar para karyawan dapat lebih disiplin.
2. CV. Yani Steel harus memiliki peran penting dalam semangat kerja para karyawan disaat para karyawan sudah terlihat kurang bersemangat, seperti melakukan kegiatan yang menyenangkan secara bersama-sama agar dapat menumbuhkan kekompakan dalam organisasi.
3. CV. Yani Steel hendaknya memberikan bonus pada karyawan yang disiplin dan semangat kerjanya meningkat. Sehingga itu akan menjadi acuan

pada karyawan lain untuk meningkatkan disiplin dan semangat kerja karyawan dan itu akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

REFERENSI

- Karimah, E.K. (2012) *Pengaruh Stres Dengan Keputusan Kerja Karyawan di Tiga Direktur Operational PT. Perusahaan Listrik Negara (PERSERO)*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdayakarya.
- Sopiah., & Etta, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito, A.D. (2014). *Manajemen Personalia* (5th ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya (MSDM)*. Jakarta: IN MEDIA – Anggota IKAPI.