

PERANAN KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN BIDANG ADVERTISING GUNA MENUNJANG PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA INTI SEJATI BANJARMASIN

Shofa Agustina¹, Berta Lestari², Dwi Wahyu Artiningsih³

¹Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NPM 16310750

²Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1111047301

³Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1119056501

*email: agustinashofa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Peranan Kedisiplinan Kerja Karyawan Bagian Bidang Advertising Guna Menunjang Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin.

Penelitian menggunakan metode deskriptif adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya, dengan tujuan menggambarkan sistematika, fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat.

Hasil Penelitian ini adalah Peranan Kedisiplinan Kerja Karyawan Bagian Bidang Advertising Guna Menunjang Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin. Hasil kerja karyawan atau karyawan PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dimana suatu organisasi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda disetiap karyawan. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti disiplin kerja karyawan. Hambatan yang terjadi pada PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin diperoleh informasi bahwa tingkat ketidakdisiplinan semakin meningkat, ketidakdisiplinan itu antara lain : Karyawan terlambat masuk kerja, keluar pada jam kerja, melakukan kegiatan di lingkungan kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan sehingga pekerjaan terbengkalai, pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditetapkan dan ketidakdisiplinan dalam bekerja. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan Manajer dalam Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Bagian Advertising Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan tindakan tegas dari pihak organisasi seperti teguran, nasehat maupun berbagai masukan yang sifatnya pendisiplinan secara preventif sangatlah diperlukan pada perusahaan dan jika dikemudian hari ditemukan pelanggaran yang semakin tidak bisa ditolerir lagi.

Kata Kunci : Kedisiplinan Kerja; Bidang Advertising; dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims at the Role of Employee Work Discipline in the Field of Advertising to Support Work Productivity at PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin

Research using descriptive methods is a research method that seeks to describe the object or subject being studied in accordance with what it is, with the aim of describing the systematics, facts and characteristics of the object being studied in a timely manner.

The results of this study are the Role of Employee Discipline in the Advertising Section to Increase Employee Productivity at PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin. The work results of employees or employees of PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin is the result of quality and quantity of work where an organization often produces different quality of work for each employee. The difference is caused by several factors such as employee work discipline. Barriers that occur in PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin From the results of research conducted at PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin obtained information that the level of indiscipline is increasing, the indiscipline includes: Employees being late for work, leaving during working hours Conducting activities in the work environment that have nothing to do with work so work is abandoned, Going home earlier than the specified time and Discipline at work. What Efforts are Made by Managers in Employee Work Discipline in the Advertising Department to Increase Employee Work Productivity Decisive actions from the organization such as reprimand, advice and various preventive disciplinary inputs are very necessary for the company and if later violations are found that are increasingly no less violating can be tolerated again.

Keywords: Work Discipline; Advertising Sector; and Work Productivity

PENDAHULUAN

Adanya tindakan disiplin dari setiap orang atau setiap karyawan pada instansi pemerintah dapat menjadi kekuatan positif bagi organisasi pemerintahan manakala tindakan itu diterapkan secara bertanggungjawab dan adil serta dapat menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dengan bawahannya dan membantu karyawan menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menumbuhkan Produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan mengalami beberapa masalah baik di internal maupun eksternal perusahaan. Masalah internal perusahaan salah satunya adalah kurang disiplinnya karyawan, kurangnya fasilitas yang menunjang kinerja karyawan serta ruang yang kurang memadai. Begitu juga di Perusahaan PT. Wahanna Inti Sejati Banjarmasin, sebagai badan usaha yang bergerak ditiga bidang yaitu *Entertainment*, Distributor serta *Advertising*, kedisiplinan dalam bekerja sangat diutamakan demi meningkatkan produktivitas kerja individu ataupun organisasi/perusahaan. Namun masih banyak ditemukan pelanggaran-pelanggaran kedisiplinan yang menurunkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya ialah banyak karyawan yang terlambat masuk kantor dan pulang kerja sebelum jam kerja berakhir, meninggalkan jam kerja tanpa izin untuk kepentingan pribadi, menggunakan fasilitas/alat-alat kantor tidak sesuai kegunaannya (kepentingan pribadi). *Advertising* adalah suatu penyajian materi atau pesan secara persuasif kepada masyarakat melalui media massa yang bertujuan untuk *Advertising* produk ataupun jasa yang dijual oleh perusahaan.

Advertising adalah jasa periklanan yang berguna untuk mengekspresikan peluang sekaligus mendramatisasi produk yang dijual oleh perusahaan melalui penggunaan percetakan dengan warna yang berseni supaya

dapat menarik perhatian konsumen atau pelanggan.

Hasil disiplin pekerjaan karyawan hubungannya erat dengan meningkatkan produktivitas, karena pelatihan dimaksudkan agar karyawan mampu menggali kemampuan yang dimiliki secara maksimal. Pelatihan juga akan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Sedang pengertian pelatihan sendiri adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menyadari betapa pentingnya disiplin kerja bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin sebagai perusahaan yang beroperasi sebagai penyedia jasa event-event organizer, ini sangat menekankan kedisiplinan dan pelatihan secara periodik pada para karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan do'a bersama sebelum memulai aktivitas kegiatan, penerapan kerja training bagi karyawan baru sebagai bentuk disiplin kerja dan pelatihan bagi karyawan. untuk karyawan dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk membahasnya lebih mendalam dan sistematis dalam bentuk skripsi dengan judul: "**Peranan Kedisiplinan Kerja Karyawan Bagian Bidang Advertising Guna Menunjang Produktivitas Kerja Pada PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin.**"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan deskriptif adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya, dengan

tujuan menggambarkan sistematika, fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) **Peranan Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Bagian Advertising Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin.**

Salah satu peranan individu atau karyawan PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin adalah dengan melaksanakan disiplin kerja yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut kemampuan karyawan tersebut terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh baik dari lembaga pendidikan formal maupun nonformal. Untuk itu seorang karyawan di harapkan mengetahui, memahami, melaksanakan dan mematuhi segala aturan dan norma-norma dalam lingkungan kerja.

Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi di awali dari mengolah sumber daya manusia disiplin erat kaitanya dengan kinerja karyawan , disiplin yang langsung dirasa oleh karyawan dapat menurunkan kinerja apapun meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa disiplin terhadap pekerjaanya akan berdampak pada meningkatnya kinerja suatu organisasi secara keseluruhan, tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Hasil kerja karyawan atau karyawan PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dimana suatu organisasi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda disetiap karyawan. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti disiplin kerja karyawan. Dengan demikian dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para karyawan tanpa melihat faktor-faktor mempengaruhi, Padahal faktor yang paling mendasar dalam menunjang kinerja seperti disiplin kinerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya prdoduktivitas karyawan.

PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin dalam upaya melakukan penegakkan disiplin sangat diperlukan suatu peraturan serta tata cara sehingga memberikan suasana yang sangat mendukung tercapainya tata tertib yang baik bagi organisasi. Tentu saja diharapkan dengan adanya ini dapat memacu semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan serta meningkatkan mutu pelayanan pada PT. Wahanna Inti Sejati Banjarmasin. Jika sebagian besar karyawan mentaati semua peraturan yang diberlakukan oleh organisasi, dapat dikatakan kedisiplinan karyawan berjalan dengan baik.

Dengan kata lain, disiplin lebih tepat diartikan sebagai sikap dan tingkah laku yang dilakukan sesuai dengan peraturan dari organisasi baik lisan maupun tidak. Tapi bila kedisiplinan itu tidak dapat ditegakkan dengan baik maka

tentu saja akan merugikan pihak organisasi dan akan memperlamban tercapainya tujuan.

2) **Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Bagian Advertising Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.**

Hambatan yang terjadi pada PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin diperoleh informasi bahwa tingkat ketidaksiplinan semakin meningkat, ketidaksiplinan itu antara lain :

- (1) Karyawan terlambat masuk kerja
- (2) Keluar pada jam kerja
- (3) Melakukan kegiatan di lingkungan kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan sehingga pekerjaan terbengkalai
- (4) Pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditetapkan

Ketidaksiplinan ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya :

- (1) Masih kurangnya kesadaran dari dalam diri sendiri untuk menghargai satuan organisasi serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diamanatkan oleh pimpinan. Masih seringnya karyawan yang lebih mendahulukan kepentingan pribadi daripada kewajiban sebagai seorang karyawan. Hal ini terlihat dari masih seringnya karyawan yang datang setelah breafing pagi berlangsung, walaupun diberlakukan absen, tapi masih sering karyawan yang datang terlambat dan

menitipkan absensinya kepada rekan kerjanya agar dinilai perusahaan bahwa karyawan tersebut selalu hadir tepat waktu. Dikarenakan juga breafing pagi tidak begitu diawasi oleh pimpinan atau kepala yang bertugas menangani breafing pagi, seharusnya setiap breafing selalu ada absensi sehingga membuat karyawan tidak ada lagi yang datang terlambat dan menitipkan absensi kepada teman sekerjanya.

- (2) Dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan, pimpinan kurang tegas, sehingga peraturan-peraturan yang telah ditetapkan tidak berjalan sebagaimana mestinya. Seperti melanggar ketentuan jam kerja, keluar pada jam kerja untuk alasan pribadi, melakukan kegiatan yang menghambat pekerjaan, mengobrol yang tidak perlu di jam kerja, semua pelanggaran ini sering terjadi dan masih belum ada penanganan dari para pimpinan yang seharusnya menangani semua masalah tersebut.
- (3) Peraturan tidak dijalankan sesuai dengan ketentuan, apabila karyawan melakukan pelanggaran, seperti keluar pada jam kerja untuk urusan pribadi seharusnya mengisi surat ijin yang sudah disediakan. Tapi masih sering dijumpai karyawan yang langsung saja keluar tanpa mengisi surat ijin, karena sudah diberi ijin langsung oleh pimpinan secara lisan. Sehingga akhirnya membuat karyawan merasa memiliki

kelonggaran untuk kembali mengulangi hal yang sama. Untuk karyawan yang juga melakukan pelanggaran seperti pulang lebih awal tanpa alasan jelas, terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja tanpa ijin, pimpinan hanya memberikan teguran secara lisan tidak melakukan sanksi ataupun tidak membuat karyawan tidak berani mengulangi lagi.

Dalam faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di atas, perlu dikaji kembali dan juga ditindak lanjuti agar pelaksanaan kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan peraturan yang telah diberikan. Dari hal tersebut penyebab ketidaksiplinan memerlukan pembenahan kembali, pengendalian sumber daya manusia juga sangat diperlukan karena merupakan hal yang sangat penting terutama dalam manajemen organisasi.

3) Upaya-Upaya Apa Saja Yang Dilakukan Manajer Dalam Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Bagian Advertising Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

Tindakan tegas dari pihak organisasi seperti teguran, nasehat maupun berbagai masukan yang sifatnya pendisiplinan secara preventif sangatlah diperlukan pada perusahaan dan jika dikemudian hari ditemukan pelanggaran yang semakin tidak bisa ditolerir lagi, maka pimpinan harus benar-benar bersikap tegas dalam hal memberikan sanksi yang sifatnya tidak main-main atau menghukum seperti skorsing, potong gaji hingga tindakan terakhir yaitu pemutusan hubungan kerja sehingga membuat karyawan takut untuk melanggar

aturan yang telah diberlakukan di perusahaan dan kedisiplinan kerja pun dapat tercapai selain itu juga dapat mempercepat perusahaan untuk meraih hasil yang maksimal.

Absensi PT. Wahanna Inti Sejati Banjarmasin bagian Advertising mengalami kenaikan, merupakan salah satu bagian dari penurunan disiplin kerja karyawan, seringkali karyawan yang tidak hadir dan datang terlambat juga menjadikan kedisiplinan kerja menurun hari demi hari. Keadaan ini tentu saja memperlambat terselesaikannya pekerjaan tepat pada waktunya, absensi sendiri sering terjadi kenaikan dikarenakan beberapa hal berikut :

- (1) Sakit
- (2) Alasan Pribadi
- (3) Tidak hadir tanpa ijin

Agar semua dapat berjalan dengan lancar, diperlukan hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan serta suasana lingkungan kerja yang mendukung agar tercipta kedisiplinan dari para karyawan dan kesadaran untuk menghargai pekerjaan. Selain itu pimpinan juga harus menyadari betapa pentingnya faktor karyawan sebagai penunjang kegiatan berjalannya sebuah organisasi agar mutu perusahaan dapat terus ditingkatkan sehingga tujuan perusahaan dapat diraih dengan maksimal dan memberikan hasil yang memuaskan untuk perusahaan.

PENUTUP

1) Peranan Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Bagian Advertising Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin.

Hasil kerja karyawan atau karyawan PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dimana suatu organisasi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda disetiap karyawan. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti disiplin kerja karyawan. Dengan demikian dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para karyawan tanpa melihat faktor-faktor mempengaruhi, padahal faktor yang paling mendasar dalam menunjang kinerja seperti disiplin kinerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas karyawan PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin dalam upaya melakukan penegakkan disiplin sangat diperlukan suatu peraturan serta tata cara sehingga memberikan suasana yang sangat mendukung tercapainya tata tertib yang baik bagi organisasi. Tentu saja diharapkan dengan adanya ini dapat memacu semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan serta meningkatkan mutu pelayanan pada PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin. Jika sebagian besar karyawan mentaati semua peraturan yang diberlakukan oleh organisasi, dapat dikatakan kedisiplinan karyawan berjalan dengan baik.

2) Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Bagian Advertising Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

Hambatan yang terjadi pada PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Wahana Inti Sejati Banjarmasin diperoleh informasi bahwa tingkat

ketidaksiplinan semakin meningkat, ketidaksiplinan itu antara lain

: Karyawan terlambat masuk kerja, keluar pada jam kerja, melakukan kegiatan di lingkungan kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan sehingga pekerjaan terbengkalai, pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditetapkan dan Ketidaksiplinan dalam bekerja

3) Upaya-Upaya Apa Saja Yang Dilakukan Manajer Dalam Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Bagian Advertising Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

Tindakan tegas dari pihak organisasi seperti teguran, nasehat maupun berbagai masukan yang sifatnya pendisiplinan secara preventif sangatlah diperlukan pada perusahaan dan jika dikemudian hari ditemukan pelanggaran yang semakin tidak bisa ditolerir lagi, maka pimpinan harus benar-benar bersikap tegas dalam hal memberikan sanksi yang sifatnya tidak main-main atau menghukum seperti skorsing, potong gaji hingga tindakan terakhir yaitu pemutusan hubungan kerja sehingga membuat karyawan takut untuk melanggar aturan yang telah diberlakukan di perusahaan dan kedisiplinan kerja pun dapat tercapai selain itu juga dapat mempercepat perusahaan untuk meraih hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya

Asmiarsih. (2014, Februari). *e-jurnal*. Dipetik Juni 8, 2020, dari Jenis-Jenis Disiplin Kerja: <https://www.e-jurnal.com/2014/02/jenis-jenis-disiplin-kerja.htm>

- Handoko, T Hani, 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, L.R dan Jackson, H.J. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat, 2002, *Dasar-dasar Motivasi*, Pionis Jaya, Jakarta
- Nasution, MN. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Gahalia Indonesia.
- Nasution. (2009). Metode Research (Penelitian Ilmiah). Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2006. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinungan, Muchdarsyah.2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tulus, Tu'u. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Belajar*. Jakarta: Grasindo