

ANALISIS DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN PEDAMI BANJARMASIN

MahfuzahSari¹,Syahrani²,ApriyaSanti³

Email : fuzasari129@gmail.com

Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari

ABSTARK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Upaya penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan PEDAMI Banjarmasin, (2) Apakah dengan adanya penerapan disiplin kerja dapat memberikan manfaat terhadap karyawan.

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisis data kualitatif yaitu dengan mencari data-data yang tidak menggunakan rumus-rumus statistik dimana penulis hanya menggunakan tipe penelitian deskriptif, dimana data dan permasalahan yang terkumpul kemudian penulis membahas dengan menggunakan teori-teori yang sesuai dengan permasalahan dan penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan 1) tingkat kedisiplinan pada Koperasi Karyawan PEDAMI Banjarmasin yaitu dilihat dari absensi kehadiran cukup rendah di tahun 2018 dari pada 2019, maka perlu tindakan dari manajemen HRD untuk dapat meningkatkan absensi karyawan tersebut dengan cara memberikan sanksi yang tegas berupa potongan gaji jika melakukan pelanggaran. (2) Penerapan disiplin kerja yang diterapkan di Koperasi Karyawan PEDAMI Banjarmasin dengan adanya sanksi-sanksi mulai dari skala ringan hingga sanksi skala paling berat yang bertujuan menciptakan karyawan yang tertib berwibawa serta berdisiplin dapat dikatakan efektif. (3) berdasarkan grafik perbandingan data absensi sakit, ijin, dan alpa disiplin kerja secara keseluruhan dapat dijelaskan bahwa terjadi perbaikan dan peningkatan kualitas disiplin kerja pada koperasi karyawan PEDAMI Banjarmasin, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya penurunan kuantitas tidak masuk kerja pada tahun 2018 dan 2019 baik dari segi tidak masuk kerja dikarenakan sakit, ijin, dan alpa. Dengan adanya beberapa peringatan dan juga pemberhentian yang ada tersebut bertujuan untuk menciptakan karyawan yang tertib dan berwibawa serta berdisiplin dapat dikatakan efektif.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to find out: (1) The effort to implement work-in-line to improve employees ' performance of PEDAMI employee Cooperative Banjarmasin, (2) whether the implementation of working discipline can benefit employees.

In analyzing the data, the authors use qualitative data analysis is to search for data that does not use statistical formulas where the authors only use descriptive research type, where the data and problems gathered then the author discusses using theories that correspond to the problems and research.

The results showed 1) the degree of discipline in the PEDAMI employee cooperative Banjarmasin which is seen from the attendance of a fairly low attendance in the year 2018 from 2019, then it is necessary to act from HRD management to increase the attendance of the employee by giving strict sanctions in the form of salary deduction if the violation. (2) The application of working discipline applied in PEDAMI employee cooperative Banjarmasin with sanctions ranging from light scale to the toughest scale sanctions aimed at creating an

orderly authoritative and disciplined employee can be said to be effective. (3) based on the comparative graph of the absence of sick attendance, permits, and overall work discipline can be explained that there is improvement and improvement of the quality of work discipline in the employee cooperative PEDAMI Banjarmasin, this can be proved by the decrease in the quantity of not working in the years 2018 and 2019 both in terms of not entering work due to illness, permits, and ALPA. With some warnings and also the stop is intended to create an orderly and authoritative and disciplined employee can be said to be effective.

Key words: Work discipline, employee performance.

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas, Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan, Karena itu perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik merupakan *output* dari disiplin kerja yang telah tertanam dalam diri karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga, pikiran atau memberikan kontribusi kepada perusahaan. Semakin banyak kinerja karyawan yang baik, maka kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat.

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberi kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan. Disiplin kerja menentukan baik buruknya kinerja seseorang, karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PEDAMI Banjarmasin”.

RUMUSAN MASALAH

Masalah yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana upaya penerapan

disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan PEDAMI Banjarmasin. (2) Apakah dengan adanya penerapan disiplin kerja dapat memberikan manfaat terhadap karyawan?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah deskriptif kualitatif. Karena dalam skripsi ini akan disajikan hasil penelitian yang bersifat deskriptif, menggunakan analisis, mengacu pada data, dan memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan pendukung, serta menghasilkan suatu teori.

Penelitian kualitatif menekankan pada kedalaman data yang didapat oleh peneliti. Semakin dalam dan detail data yang didapatkan, maka semakin baik kualitas dari penelitian ini. Riset kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan sedalam-dalamnya, melalui pengumpulan data yang sedetail-detailnya.

HASIL PENELITIAN

1. Upaya Pendisiplinan Kinerja

Karyawan Pada Koperasi Karyawan PEDAMI yaitu adanya kesadaran terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas.

Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturanaturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan.

2. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja pada koperasi karyawan PEDAMI sebagai berikut: Kesejahteraan karyawan, Ancaman (Efek Jera), Teladan pimpinan, Ketegasan, Tujuan dan Kemampuan Karyawan.

3. Hasil Tingkat Absensi

Guna menilai dan mengukur tingkat kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja karyawan maka dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan grafik perbandingan data absensi sakit, ijin, alpa dan cuti.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal maka suatu produktivitas juga akan tercapai. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya suatu tujuan organisasi.

PEMBAHASAN

Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu kerja dan disiplin dalam mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan, disiplin juga dikatakan sebagai alat komunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan yang berwenang sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

Adapun tata tertib dan peraturan disiplin kerja pada Koperasi Karyawan PEDAMI Banjarmasin adalah sebagai berikut : Menjalankan tugas perusahaan dengan sebaikbaiknya, Mentaati segala peraturan, keputusan kebijaksanaan perusahaan dan menjalankan dengan baik semua perintah yang diberikan atasan, Menaati ketentuan-ketentuan tentang jam kerja dan pengisian absensi kehadiran, Menjaga dan menyimpan rahasia perusahaan dan rahasia jabatan dengan sebaikbaiknya, Memelihara suasana kerja yang baik dilingkungan perusahaan, Menjaga nama baik perusahaan.

Dalam menetapkan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada

karyawan yang melanggar hendaknya harus hati-hati jangan sampai merusak seseorang maupun suasana organisasi secara keseluruhan. Sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada karyawan harus setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat.

Adapun saran dan solusi tentang penerapan serta berupa sanksi-sanksi yang dapat diberikan penulis untuk Koperasi Karyawan PEDAMI Banjarmasin.

(1) Sanksi atau Hukuman Disiplin Ringan pelanggaran yang dilakukan berupa : Pulang kerja lebih awal tanpa ijin dari atasan, Menolak tugas atau tidak bersedia, Lalai dalam melaksanakan sisdur dengan benar, Tidak hadir tanpa keterangan dalam rapat-rapat, upacara dan siraman rohani, Tidak memenuhi penampilan dinas sesuai ketentuan atau tidak lengkap, Membuang sampah tidak pada tempatnya, Tidak mematuhi kesehatan dan keselamatan kerja, Membawa dan menggunakan alat atau asset perusahaan tanpa ijin.

(2) Sanksi atau Hukuman Disiplin Sedang terdiri dari Peringatan tertulis atau

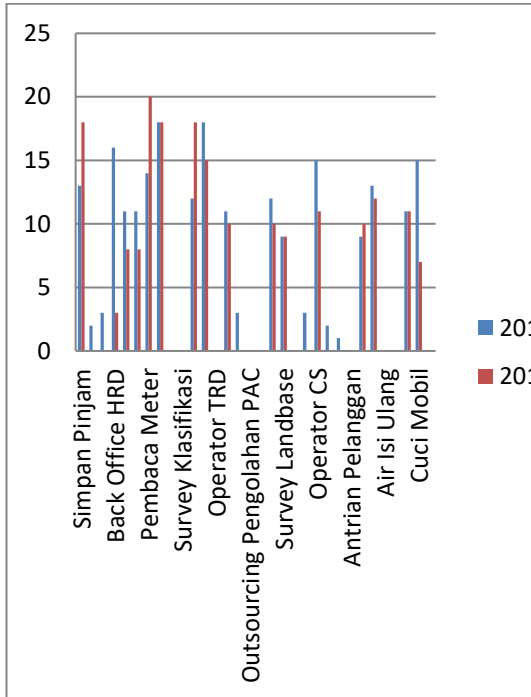
Surat Peringatan. pelanggaran yang dilakukan berupa : Pernah mendapat teguran lisan 3 kali karena pulang kerja lebih awal tanpa ijin atasan, Pernah mendapat teguran lisan 2 kali karena melakukan kegiatan yang tidak berkaitan dengan kepentingan koperasi tanpa ijin atasan antara lain tidur dalam tugas, melebihi waktu istirahat, meninggalkan pekerjaan dan kegiatan lain yang tidak berhubungan dengan koperasi, Mangkir kerja 1 hari, 2 hari berturut-turut dan 3 hari berturut-turut, Menolak tugas atau tidak bersedia dan pernah mendapatkan teguran lisan 1 kali. Misalnya tidak menghadiri undangan kedinasan (rapat-rapat, upacara dan siraman rohani), Dengan sengaja tidak melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan benar.

(3) Sanksi atau Hukuman Disiplin Berat pelanggaran yang dilakukan berupa : Mabuk, judi, memakai atau mengedarkan obat bius atau narkoba atau benda terlarang ditempat kerja, Berbuat asusila di tempat kerja,

Melakukan penganiayaan, meghina secara kasar atau mengancam atasan atau bawahan ataupun teman sekerjanya, Membujuk atasan atau bawahan ataupun teman sekerjanya untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hokum dan kesusilaan, Dengan sengaja atau ceroboh merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan, Membongkar rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pimpinan perusahaan dan keluarganya yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan perusahaan dan negara, Melakukan tindak pencurian barang atau uang yang berkaitan dengan perusahaan atau prosese produksi.

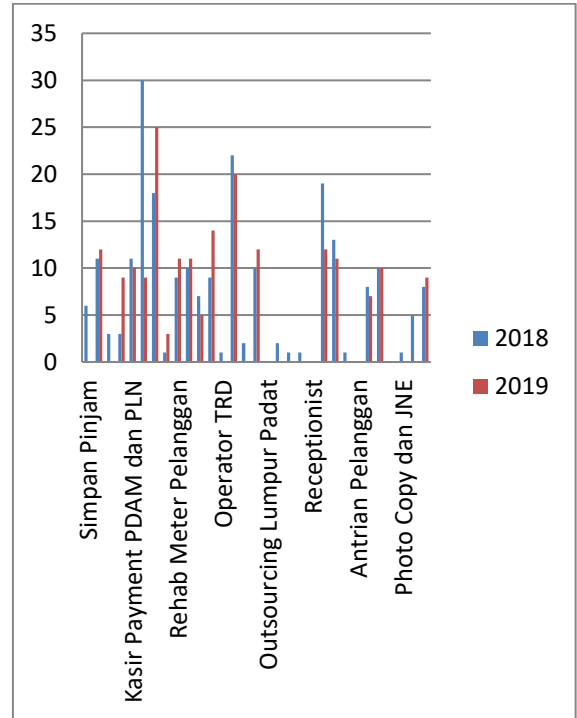
Guna menilai dan mengukur tingkat kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja karyawan maka dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan grafik perbandingan data absensi sakit, ijin, alpa dan cuti. Pada Koperasi Karyawan PEDAMI Banjarmasin adalah sebagai berikut :

**GRAFIK 1
PERBANDINGAN DATA
ABSENSI SAKIT KOPERASI
KARYAWAN PEDAMI
BANJARMASIN TAHUN
2018&2019**



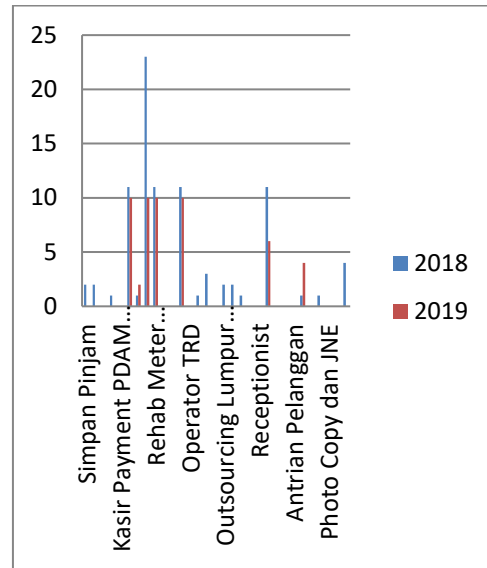
Berdasarkan data diatas dapat dilihat jumlah perbandingan data absensi sakit koperasi karyawan PEDAMI Banjarmasin pada tahun 2018 dan 2019. dapat disimpulkan bahwa perbandingan absensi sakit Koperasi Karyawan PEDAMI Banjarmasin lebih besar pada tahun 2018 dibanding tahun 2019.

**GRAFIK 2
PERBANDINGAN DATA
ABSENSI IJIN KOPERASI
KARYAWAN PEDAMI
BANJARMASIN
TAHUN 2018&2019**



Berdasarkan data diatas dapat dilihat jumlah perbandingan data absensi ijin koperasi karyawan PEDAMI Banjarmasin pada tahun 2018 dan 2019. dapat disimpulkan bahwa perbandingan absensi ijin Koperasi Karyawan PEDAMI Banjarmasin lebih besar pada tahun 2018 dibanding tahun 2019

GRAFIK 3
PERBANDINGAN DATA
ABSENSI ALPA KOPERASI
KARYAWAN PEDAMI
BANJARMASIN TAHUN
2018&2019



Berdasarkan data diatas dapat dilihat jumlah perbandingan data absensi Alpa (Tanpa Keterangan) koperasi karyawan PEDAMI Banjarmasin pada tahun 2018 & 2019. dapat disimpulkan bahwa perbandingan absensi alpa (tanpa keterangan) Koperasi Karyawan PEDAMI Banjarmasin lebih besar pada tahun 2018 dibanding tahun 2019.

Berdasarkan perbandingan grafik disiplin kerja Koperasi Karyawan PEDAMI Banjarmasin, secara keseluruhan dapat dijelaskan bahwa terjadi perbaikan dan peningkatan kualitas disiplin kerja karyawan meskipun belum meningkat 100%, hal ini dikarenakan dengan adanya penurunan kuantitas tidak masuk

kerja dari tahun 2018 ke tahun 2019 baik dari segi tidak masuk kerja dikarenakan sakit, izin maupun alpa.

PENUTUP

Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Beberapa pelanggaran dan sanksi-sanksi Koperasi Karyawan PEDAMI ialah :

1. Apabila karyawan melakukan pelanggaran disiplin kerja

seperti tidak tepat waktu pada jam isitirahan dan terlambat masuk kerja tergolong dalam pelanggaran disiplin dengan tingkat sanksi disiplin ringan dan jenis sanksi yang diterapkan berupa teguran lisan. Dimana pejabat yang berwenang akan memberikan sanksi atau hukuman bagi karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja dan akan dicatat didalam lembar catatan pegawai dan di evaluasi setiap minggu

2. Bagi karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja seperti mangkir kerja tergolong pelanggaran disiplin dengan tingkat sanksi disiplin sedang dan jenis saknsi berupa peringatan tertulis atau surat peringatan. Maka peringatan

tersebit diberikan setelah yang bersangkutan masuk kerja.

Tingkat kedisiplinan pada Koperasi Karyawan PEDAMI Banjarmasin yaitu dilihat dari absensi kehadiran cukup rendah di tahun 2018 dari pada 2019, maka perlu tindakan dari manajemen HRD untuk dapat meningkatkan absensi karyawan tersebut dengan cara memberikan sanksi yang tegas berupa potongan gaji

Mewujudkan kedisiplinan sangat penting bagi koperasi karyawan PEDAMI Banjarmasin, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Maka dengan itu karyawan yang bekerja dilingkup koperasi harus melakukan tugasnya dengan kesadaran tanpa ada paksaan serta dapat mengembangkan tenaga dan pikiranya semaksimal mungkin untuk mencapai terwujudnya tujuan pada Koperasi Karyawan PEDAMI Banjarmasin.

Penerapan disiplin kerja yang dilakukan pada koperasi karyawan PEDAMI Banjarmasin merupakan pemberian sanksi terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, Pemberian sanksi harus sesuai dengan prosedur sehingga tidak berdampak negatif terhadap moral kerja anggota kelompok, dengan beberapa peringatan dan juga pemberhentian yang ada tersebut bertujuan untuk menciptakan karyawan yang tertib dan berwibawa serta berdisiplin dapat dikatakan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- A Yunimas, TA Putro. 2016. Analisis Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Putra Luhur Blitar. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara. (<http://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/download/317/405/464>)
- Astadi Pangarso, Putri Intan S, 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Universitas Telkom. (<https://e-journal.unair.ac.id/JMTT/article/download/3019/2248>)
- Amalia R. Sandi E.S. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara*
- Ernika, L. 2014. Jurnal BAB II Prinsip-prinsip Disiplin. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau. (<http://repository.uin->

- suska.ac.id/4149/3/BAB%20I.pdf).
- Elpitra. 2012. Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru. (<https://media.neliti.com/media/publications/33007-ID-analisis-disiplin-kerja-pegawai-pada-kantor-camat-tenayan-roya-kota-pekanbaru.pdf>)
- GA Nurcahya, F Poerwita Sary. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta., Universitas Telkom. (https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/142454/jurnal_eproc/pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pt-arah-enviromental-indonesia-bagian-surakarta.pdf)
- H Pratiwi. 2017. Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Hariara Medan (<https://ejournal.plm.ac.id/index.php/BISS-A/article/view/168>)
- Hepiana P. Nuria E. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung
- Khairi A. 2014. Jurnal Pengrtian Kualitatif Pengertian Disiplin

- Kerja. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau. (<http://repository.uin-suska.ac.id/4011/3/BAB%20II.pdf>).
- M Taufiek RS. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta. (https://eprints.uny.ac.id/28529/1/MuhammadTaufiekRioSanjaya_11408141044.pdf)
- U Widodo. 2011. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Smk Pelita Nusantara 1 - 2 Semarang. STIE Pelita Nusantara Semarang. (<http://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe/article/download/142/13>)
- RD Tyas, BS Sunuharyo. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi kasus pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. Universitas Brawijaya Malang. (<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2662/3056>).
- Sudrajat R. 2017. Penelitian Kualitatif Jenis-jenis Disiplin Kerja. Universitas Pasundan, Bandung. (<http://repository.unpas.ac.id/30452/5/BAB%20II.pdf>)
- S Pramban. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. (<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40148/1/SUMIATI%20PARAMBAN%20-%20%20FEB.pdf>)