

ANALISIS KEBIJAKAN PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA HONDA TRIO MOTOR PARINGIN

ABSTRAK

Khairun Nisa¹, Lamsah², Farida Yulianti³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad
Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 18.31.1153

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad
Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 068 805 034

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad
Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 069 809 131

Email :

Website : uniska-bjm.ac.id

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Honda Trio Motor Paringin, tingkat kedisiplinan karyawan Honda Trio Motor Paringin, kendala yang dihadapi Honda Trio Motor Paringin dalam meningkatkan kedisiplinan karyawannya, upaya yang dilakukan Honda Trio Motor Paringin dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, bagaimana kinerja karyawan Honda Trio Motor Paringin selama ini.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengolahan data melalui editing, klasifikasi, dan diskripsi. Teknik analisis penelitian ini dengan beracuan pada teori yang relevan, reduksi data, penyajian data untuk mendapatkan pemecahan masalah, menarik kesimpulan dan memberikan saran.

Hasil penelitian ini adalah penerapan disiplin kerja yang dilakukan Honda Trio Motor Paringin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberikan punishment dan reward kepada karyawan yang kinerjanya baik. Strategi penerapan disiplin kerja yang diterapkan yaitu motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan, dan penegakan disiplin melalui hukum, tingkat kedisiplinan karyawan Honda Trio Motor Paringin dilihat dari segi ketentuan jam kerja, seragam karyawan dan absensi karyawan, kendala yang dihadapi dalam menerapkan disiplin kerja Honda Trio Motor Paringin adalah masih adanya karyawan yang melanggar peraturan, seperti datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan, dan pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan, kurangnya pengawasan dari pimpinan, upaya Honda Trio Motor dalam mengatasi kendala tersebut adalah menindak tegas karyawan yang melanggar peraturan, selalu melakukan rapat evaluasi, dan mengapresiasi kinerja karyawan yang baik, kinerja karyawan Honda Trio Motor Paringin semakin meningkat untuk mencapai target. Hal ini dibuktikan dengan beberapa bulan terakhir mampu mencapai target penjualan dan angka ketidakhadiran karyawan semakin berkurang.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the application of work discipline in improving the performance of Honda Trio motor paringin employees, the level of discipline of Honda Trio motor paringin employees, the obstacles faced by Honda Trio motor paringin in improving employee discipline, the efforts made by Honda Trio motor paringin in overcoming the obstacles faced in improve employee discipline, how the performance of Honda Trio motor paringin employees so far.

This study used qualitative research methods. Data collection techniques through observation, interviews, and documentation. Data processing techniques through editing, classification, and description. The analysis technique of this research refers to the relevant theory, data reduction, data presentation to obtain problem solving, draw conclusions and provide suggestions.

The results of this study are the application of work discipline by Honda Trio motor paringin in an effort to improve employee performance, namely providing punishment and reward to employees who perform well. The strategies for implementing work discipline are motivation, education and training, leadership, welfare, and enforcement of discipline through the law, the level of discipline of Honda Trio motor paringin employees in terms of working hours, employee uniforms and employee attendance, the obstacles faced in implementing work discipline Honda Trio motor paringin is that there are still employees who violate the rules, such as arriving late, not coming to work without information, and leaving work before the specified time, lack of supervision from the leadership, Honda Trio Motor's efforts to overcome these obstacles are to take firm action against employees who violate the regulations. , always conduct evaluation meetings, and appreciate the good performance of employees, the performance of Honda Trio motor paringin employees is increasing to achieve the target. This is evidenced by the last few months being able to achieve sales targets and decreasing employee absenteeism.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Mengingat saat ini merupakan era globalisasi yang menyebabkan persaingan yang semakin ketat, maka para pelaku bisnis dituntut untuk harus memiliki keunggulan tersendiri dalam usahanya agar mampu bersaing dengan perusahaan sejenis. Dengan persaingan komersial yang cepat, perusahaan terus berupaya untuk

meningkatkan kualitas karyawannya, menimbang bahwa dengan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia atau tenaga kerja, maka kualitas dan kapabilitas usaha dinilai dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan harapan dunia usaha untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini terlihat dari tingkat disiplin kerja para karyawannya. Setiap perusahaan

menerapkan kedisiplinan kerja karyawan juga ditentukan dengan jam kerja dan penggunaan seragam kerja setiap harinya.

Selain itu, peneliti juga ingin menjabarkan strategi penerapan disiplin kerja yang dijalankan oleh Honda Trio motor paringin melalui teori Strategi Penerapan Disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja melalui beberapa komponen sebagai berikut :

1. Motivasi

Pentingnya peran pemimpin dalam memberikan motivasi kepada karyawan dianggap sangat mendorong semangat kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini, Honda Trio motor paringin memberikan motivasi kepada karyawannya melalui dengan memberikan reward atau penghargaan dan bonus jika penjualan mencapai target yang telah ditentukan. Motivasi diberikan secara rutin yaitu pagi saat briefing ataupun ada kesempatan tertentu untuk menyampaikan motivasi. Hal ini sangat memotivasi karyawan untuk giat dalam memasarkan produknya untuk mendapatkan reward dan bonus.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pemberian pendidikan dan pelatihan dianggap mampu membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai

tujuan. Bentuk pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh Honda Trio motor paringin kepada karyawannya yaitu dengan melakukan training oleh PT Trio Motor sebagai Main Dealer, yang dimana pelatihannya dilaksanakan di PT Trio Motor Perintis di Jalan Perintis Kemerdekaan Nomor 45, Pasar Lama, Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, dan pelaksanaan training ini biasanya dilakukan setiap 3 bulan sekali selama 3 hari.

3. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin juga sangat mempengaruhi kualitas kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan dalam bekerja, karena tugas pemimpin tidak hanya memimpin namun juga harus mampu membimbing karyawannya agar terjalin komunikasi yang baik. Begitu pula yang dilakukan oleh pimpinan Honda Trio motor paringin, pimpinan Honda Trio motor paringin selalu berusaha untuk melakukan pendekatan lebih mendalam kepada karyawannya melalui sering menjalin komunikasi, seperti tidak sungkan untuk berbaur kepada karyawan, menyapa karyawan dan memberikan nasihat ataupun teguran secara personal agar karyawan tidak merasa malu dan direndahkan, mengutamakan musyawarah saat rapat dan dengan senang hati menerima saran atau pendapat dari karyawan,

namun mengingat banyaknya kegiatan yang harus diurus oleh pimpinan Honda Trio motor paringin sehingga pimpinan jarang berada di Honda Trio motor paringin.

4. Kesejahteraan

Tujuan utama untuk bekerja tentu saja untuk menyejahterakan kehidupan, kesejahteraan dianggap sebagai balas jasa pelengkap baik itu secara material maupun non material yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan Kebijakan dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar kinerjanya semakin meningkat. Bentuk kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh Honda Trio motor paringin kepada karyawannya berupa reward atau penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya bagus, memberikan upah atau gaji sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Kalimantan Selatan, memberikan bonus penjualan, karyawan akan mendapatkan layanan BPJS Kesehatan untuk karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun, memberikan cuti tahunan dan cuti melahirkan kepada karyawan pasca melahirkan selama 3 bulan.

5. Penegakan disiplin melalui hukum

Dalam sebuah perusahaan tidak menutup kemungkinan memiliki karyawan yang kinerjanya buruk seperti sering

melanggar peraturan perusahaan, maka dari itu perusahaan wajib membuat Kebijakan mengenai penegakan disiplin bagi karyawan yang melanggar karena hal tersebut dapat mengganggu operasional perusahaan dan mampu berakibat fatal yakni merusak citra perusahaan. Tindakan penegakan disiplin yang diambil oleh Honda Trio motor paringin untuk karyawannya yang melanggar peraturan perusahaan yaitu sebagai berikut :

- 1) Teguran secara lisan
- 2) Teguran secara tertulis, dan
- 3) Pemutusan hubungan kerja (PHK)

Tingkat Kedisiplinan Karyawan Honda Trio Motor Paringin

Penjelasan mengenai tingkat kedisiplinan karyawan Honda Trio Motor Paringin ini disampaikan langsung oleh Bapak Jannus Sahat selaku PIC Dealer Honda Trio Motor Paringin, bahwa tingkat kedisiplinan karyawan Honda Trio motor paringin dapat dilihat dari segi ketentuan jam kerja dan seragam karyawan Honda Trio Motor Paringin, serta absensi karyawan Honda Trio Motor Paringin. Tingkat kedisiplinan karyawan merupakan aspek penting dalam penilaian kinerja karyawan dan penentuan pemberian reward.

Tabel 4.2

Rekap Absensi Karyawan Honda Trio Motor Paringin Tahun 2022

tersebut adalah menindak tegas karyawan yang melanggar peraturan, selalu melakukan rapat evaluasi, dan mengapresiasi kinerja karyawan yang baik.

5. Kinerja karyawan Honda Trio motor paringin semakin meningkat untuk mencapai target. Hal ini dibuktikan dengan beberapa bulan terakhir mampu mencapai target penjualan dan angka ketidakhadiran karyawan semakin berkurang. Selain itu, informan juga berasumsi bahwa mengingat saat ini adalah masa pandemi covid-19, maka karyawan memahami betul akan hal krisis ekonomi dimana banyak perusahaan memberhentikan karyawannya karena menurunnya pendapatan sehingga tidak mampu menutupi pengeluaran perusahaan yang mengakibatkan kerugian, karena itulah karyawan termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh agar hal tersebut tidak terjadi kepada mereka.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Perusahaan hendaknya menerapkan peraturan disiplin lebih tegas agar karyawan yang melanggar tidak mengulangnya.
2. Kepada bapak pimpinan diharapkan meluangkan waktu untuk melakukan pengawasan yang lebih ketat, karena dengan adanya

pengawasan maka kinerja karyawan akan teratur dan lebih terarah, sehingga mampu memperkecil risiko kesalahan kerja.

3. Disiplin kerja yang lebih baik hendaknya dipertahankan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Arifah, S. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Sukowati Sragen)*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Antasari.

Ashari, S. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar*. Skripsi. Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.

Bate'e M.M. 2020. *Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan

Nasional.

- Bungin, Burhan. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Danuarta. (2014). "Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli", dalam <http://adaddanuarta.blogspot.com/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html>
- Febrianti. S. (2017). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Harahap, S. S. (2016). *Analisis Kritis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayat, O.A.N. (2019). *Penerapan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
- Henry, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Jimmy, Raisa Pratiwi. (2018). *Pengaruh Profitabilitas dan Biaya Operasional terhadap pajak penghasilan badan (Studi Empiris Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonrsia Tahun 2014-2017)*. STIE Palembang.
- Sinabela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Masram., & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publiser.
- Moleong, J. (2012). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Bosdakarya.
- Puji, H. (2014). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Laksana.
- Rismayadi, Budi. (2015). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1).
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Suharsaputra. (2012). *Metode*

- Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suraji B., S., Maimunah, M., & Saragih, S. (2018). Analisis Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis dan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Siswa SMP pada Materi Sistem Persamaan Linear Dua Variabel (SPLDV). *Suska Journal of Mathematics Education.*
- Suryabrata. (2011). *Metodelogi Penelitian.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. (2018). *Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun 2012 – 2016.*
- Suwondo, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.*
- Winarno, B. (2016). *Kebijakan Publik Era Globalisasi (Teori, Proses dan Studi Kasus Kompratif).* Yogyakarta : CAPC (Center Of Academic Publishing Service).