

ANALISIS DISPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. SUNGAI SIPAI DI MARTAPURA KABUPATEN BANJAR

Akhmad Maulana Anshari ¹⁾, Hj. Aida Vitria, SE, MM ²⁾, Hj. Lamsah, SE, MM ³⁾

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin
, 18.31.0742

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin
, 0006075902

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

e-mail : anshariakhmad15@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Untuk mengetahui penerapan disiplin kerja pada CV. Sungai Sipai Martapura . (2) Untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Rancangan Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data digunakan kuesioner, Populasi penelitian seluruh karyawan CV. Sungai Sipai adalah 30 orang.

Hasil penelitian Menunjukkan (1) Penerapan disiplin kerja karyawan CV. Sungai Sipai sudah diterapkan dengan baik (2) Pengendalian sumber daya manusia merupakan factor yang sangat penting dalam memengaruhi disiplin kerja.

Kata kunci : Analisis, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) To determine the application of work discipline on CV. Sipai Martapura River. (2) To determine the factors that affect work discipline.

The design of this study is a qualitative research and data collection techniques used questionnaires. The research population is all employees of CV. Sipai River is 30 people.

The results of the study show (1) the application of work discipline for employees of CV. Sipai River has been implemented properly (2) Control of human resources is a very important factor in influencing the workload.

Keywords: Analysis, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan factor yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia dilihat bukan hanya sekedar asset utama, tetapi asset yang bernilai dan dapat ditingkatkan. Ada banyak faktor yang membuat suatu perusahaan dapat terus menjalankan operasinya, yaitu alam, modal, tenaga kerja dan keahlian. keempat factor tersebut saling berkaitan satu sama lain dan tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Tetapi dari ke empat factor tersebut, factor tenaga kerja atau manusia lah yang terpenting karena manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada di perusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat ditarik pada penelitian ini adalah penerapan disiplin kerja karyawan pada CV. Sungai Sipai sudah melakukan penerapan disiplin kerja dengan baik tetapi masih ditemukan kesalahan dalam bidang kehadiran dan keterlambatan. Pada peningkatan kinerja karyawan, sudah ada terjadi peningkatan kinerja karyawan dikarenakan adanya penerapan disiplin kerja. Hal ini terlihat dari sudah teristemasinya para karyawan dalam melakukan pekerjaan dan semakin berkurangnya kesalahan yang dilakukan oleh para karyawan. Namun, masih perlu ditingkatkan lagi agar mendapat hasil yang maksimal seperti yang diharapkan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Sungai Sipai. Pengendalian sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi disiplin kerja terutama dalam manajemen sebuah perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan saran kepada perusahaan harus mempertahankan kedisiplinan yang sudah diterapkan kepada para karyawannya, agar para karyawannya dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivas sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal itu bisa dilakukan dengan cara selalu mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Pemimpin harus memperlakukan karyawannya seadil mungkin, agar tidak terjadi kesenjangan diantara para karyawan, dan pemimpin itu sendiri, hal tersebut bisa dilakukan dengan cara memperlakukan semua karyawannya secara sama, balas jasa yang diberikan pun harus disesuaikan berdasarkan UMR kabupaten banjar agar para karyawannya bisa lebih termotivasi lagi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul majid .2013.Strategi Pembelajaran .Remaja Rosdakarya:Bandung. Hasibuan, S.P Melayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dra. Umi Farida, MM dan Sri Hartono, SE, MM (2016), Manajemen sumber dayamanusia, Ponorogo, FE Universitas Muhammadiyah
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D) Bandung: CV Alfabeta.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia
- Achmad S. Ruky. 2014. Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. Harijanja, Marihot Tua Effendi
- Kaehler Boris, Grunde Jens. 2019. HR Governance: A Theoretical Introduction. Springer Briefs In Business. Springer international publishing, Switzerland
- Marjuni, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Makasar. Sah Media Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM). Malang: UB Press.
- Nurjaya, S. D. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor.