

**ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI MAINTENANCE
PT. TELKOM AKSES BANJARMASIN**

Muhammad Ikhsan, 2020 , Pembimbing I: Lamsah, Pembimbing II: Ervica Zamilah
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, NPM 16310067
Manajemen, 61201 , Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1125126201
Manajemen, 61201 , Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1130077601
Mhmmdikhsan547@gmail.com

ABSTRAK

PT Telkom Akses Merupakan anak Perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom.

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan divisi maintenance PT Telkom Akses Banjarmasin, Ditinjau dari aspek motivasi eksternal dan Internal. Data penelitian ini Diperoleh dari metode wawancara melakukan sesi tanya jawab kepada narasumber atau pihak yang terkait di bidangnya.

PT Telkom Akses Merupakan anak Perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

PT Telkom Akses Is a subsidiary of PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) whose shares are wholly owned by Telkom.

This study aims to analyze the Work Discipline and Work Motivation Towards Work Productivity Employees in the maintenance division of PT Telkom Akses Banjarmasin, in terms of external and internal motivational aspects. The data of this study were obtained from the interview method of conducting question and answer sessions to informants or parties involved in their fields.

PT Telkom Akses Is a subsidiary of PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) whose shares are wholly owned by Telkom.

Keywords : Discipline, Motivation, Employee Productivity

PENDAHULUAN

PT Telkom Akses berupaya untuk meningkatkan sinergi dan efisiensi di antara perusahaan di jajaran Telkom Group dan terus menekankan penerapannilai-nilai perusahaan yang telah ditetapkan. Upaya ini diimplementasikan dengan menyusunrencana pengalokasian karyawan untuk beberapa tahun ke depan dan rencana ketenagakerjaan setiap tahun agar dapat memberikan informasi yang lebih akurat untuk mendukung kemajuan usaha perusahaan. PT Telkom Akses berkomitmen memberikan layanan dengan jaminan, bahwa pelanggan akan mendapatkan kualitas layanan terbaik, berupa kemudahan produk dan jaringan berkualitas dengan harga yang *competitive*. PT Telkom Akses Banjarmasin sebagai juga suatu bentuk organisasi yang bergerak dalam bidang jasa memerlukan kemampuan yang maksimal dari para karyawan dari pelayanan konsumen. Karyawan inilah yang akan berinteraksi langsung dengan konsumen sehingga citra organisasi dan kepuasan konsumen juga ditentukan oleh karyawan. Karyawan memiliki motivasi yang tinggi secara signifikan akan bekerja lebih baik untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi maupun tujuan pribadi perseorangan karyawan. Berhasil atau tidak nya suatu perusahaan PT Telkom Akses Banjarmasin dalam berkomunikasi dengan pelanggan nya tergantung pada karyawan yang langsung berhubungan dengan para pelanggan nya.

Dengan demikian yang diperlukan oleh PT Telkom Akses Banjarmasin adalah karyawan yang bekerja dengan profesional dan loyalitas tinggi. Profesional dan loyalitas ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan ketika harus berhadapan dengan konsumen pemakai jasa telekomunikasi PT. Telkom Akses. PT. Telkom Akses akan mengelola bisnis melalui praktek - praktek terbaik dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi yang kompetitif, membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling saling mendukung secara sinergis, serta sumber daya yang unggul.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian
Dari Penelitian ini tentang peneliti menggunakan pendekatan kualitatif.
Objek dan Lokasi Penelitian
Yang menjadi objek penelitian ini adalah PT Telkom Akses Banjarmasin. PT Telkom Akses Banjarmasin yang beralamat Jl. P. Samudera No.92, Kertak Baru Ilir, Kec. Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70111.
2. Teknik Pengumpulan data
 - 1) Observasi (Pengamatan)
Pengamatan (*obeservation*) adalah salah satu metode ilmiah diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan sistematis dan fenomena fenomena yang diteliti. Pengamatan dilakukan menggunakan alat dria (panca indra), seperti : mata, telinga, hidung, lidah dan kulit tergantung pada data yang akan dikumpulkan untuk diteliti.
 - 2) Peneliti Kepustakaan (Libery Research)
yang berorientasi pada sumber sumber dan literatur, buku buku dan laporan yang mempunyai hubungan erat dengan skripsi ini yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang tedapat dalam penelitian ini yang berhubungan dengan teori teori manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kebijakan.
 - 3) Peneliti Wawancara
Yaitu penulis memperoleh data yang dengan cara melakukan tanya jawab kepada narasumber/pihak yang terkait di bidangnya

HASIL PENELITIAN

Pada umumnya bahwa dijelaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan. Bilamana disiplin kerja tidak di awasi oleh atasan maka dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut, sebab dengan kedisiplinan itu

maka diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh para perusahaan. Disiplin itu sendiri dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dan apabila berkurang nya motivasi kerja maka karyawan itu sendiri akan berpengaruh kurang baik pada hasil kinerja karyawan itu sendiri, Kurangnya penghargaan reward terhadap kreativitas, berhentinya komunikasi antara karyawan dan pimpinan, dan kurangnya semangat kerja. Untuk itu PT. Telkom Akses Banjarmasin pimpinan selalu memotivasi karyawan agar hal-hal yang berkaitan dengan di atas tidak sampai terjadi. Pada PT. Telkom Akses Banjarmasin diperoleh karyawan yang sering tidak masuk bekerja tanpa alasan, mangkir saat jam waktu bekerja. Hal disebabkan pihak perusahaan tidak menetapkan peraturan secara ketat dan tidak mengawasi karyawan pada saat dilapangan, dengan tidak perhatian pimpinan mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan. Maka menyebabkan karyawannya tersebut malas bekerja, sering terlambat masuk kerja, sering keluar tanpa alasan dan sebagainya. Oleh karena itu pimpinan merupakan faktor pendukung dalam mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Dengan memberikan sebuah rangsangan berupa insentif dan tunjangan yang akan membuat karyawan lebih disiplin dan semangat dalam bekerja.

Karyawan seharusnya dituntut untuk memiliki loyalitas yang tinggi dan mempunyai antusias yang tinggi dalam bekerja, sebab dapat memberikan sumbangan yang sangat besar terhadap kegiatan dan kelancaran pekerjaan serta lebih efisien dan pengeluaran biaya akan lebih kecil. Alasannya pekerja produktif akan lebih menjamin output/hasil produksi yang lebih besar dan mampu melakukan pekerjaan setiap saat. Dalam penerapan PT. Telkom Akses Banjarmasin seseorang pemimpin, harus memiliki Intelektual, Inisiatif, Energi atau rangsangan, Kedewasaan emosional, Persuasif, Skill komunikatif, Kepercayaan kepada diri sendiri, Perspektif, Kreativitas dan partisipasi sosial, Teori situasi.

Kenyataan yang ada pada PT. Telkom Akses Banjarmasin memperlihatkan tingkat absensi tinggi pada karyawan. Apabila tidak absensi maka konsekuensinya dipotong gaji, selain itu sering terlambatnya karyawan masuk kerja dari jadwal yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila keterlambatan masuk kerja maka mengakibatkan tertunda pekerjaan dan waktu terbuang percuma, sehingga berkurangnya produktivitas kinerja karyawan.

Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan stres kerja karyawan bertambah. Keempat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan.

PEMBAHASAN

Kedisiplinan kerja karyawan dapat diukur dengan dengan frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja dan ketaatan pada peraturan kerja. Semakin tinggi frekuensi kehadiran maka pegawai dapat dikatakan disiplin dalam bekerja dan ketaatan karyawan pada standar jam kerja merupakan cerminan dari kedisiplinan kerja karyawan PT. Telkom Akses Banjarmasin.

Frekuensi kehadiran

Karyawan PT. Telkom Akses masih kurang disiplin terkait kehadiran di kantor, karena masih terdapat beberapa karyawan yang mangkir, alpa / tidak hadir di kantor tanpa keterangan.

Ketaatan Pegawai pada Standar Jam Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan diharuskan mentaati semua standar jam kerja yang ditetapkan sesuai peraturan, Peraturan mengenai standar jam kerja pada kantor PT. Telkom Akses sudah ditetapkan yaitu 8 jam perharinya, Karyawan pada kantor PT. Telkom Akses masih kurang maksimal dalam memenuhi standar jam kerja. Hal ini dapat ditandai dengan adanya keterlambatan karyawan masuk kantor dan pulang lebih cepat dari jam yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga menyebabkan kurang terpenuhinya standar jam kerja.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja

Pemberian motivasi, Dalam Upaya memberikan motivasi kepada karyawan, maka ada beberapa cara yang dilakukan pimpinan, yaitu pemberian reward berupa pujian langsung atau sanjungan, promosi jabatan dari pimpinan yang sering dilakukan saat apel pagi atau apel Disiplin Operasi Warrior (DOW) setiap hari rabu yang dihadiri seluruh unit/divisi.

Penegakan Disiplin lewat hukuman dapat meningkatkan produktivitas kerja karena adanya sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan yang ditetapkan oleh pimpinan unit terkait maka karyawan akan semakin takut melanggar aturan, salah satu cara pimpinan untuk meningkatkan kedisiplinan adalah dengan cara memberi teguran berupa surat peringatan atau pelanggaran yang keras berupa pemecatan secara sepihak.

Upaya yang dilakukan pimpinan dalam melaksanakan kedisiplinan yaitu dengan teladan pimpinan. motivasi kerja agar meningkatnya produktivitas kerja dengan cara pemberian pujian, reward, sertifikat penghargaan yang dilakukan setiap briefing pagi atau apel disiplin operasi warrior.

Pelaksanaan Motivasi kerja

Dalam metode penelitian wawancara terhadap Leader, usaha yang dilakukannya berdasarkan orientasi hubungan kerja adalah sebagai berikut:

Memberikan Dorongan atau Motivasi

Memberikan dukungan dan semangat kepada para karyawan agar menyelesaikan penuh ikhlas dan bertanggung jawab

Memberikan bantuan atau pun solusi ketika mendapat hambatan permasalahan kerja

Menerapkan kerja harus disiplin

Berusahaan untuk memperhatikan keluhan setiap karyawan

Memperhatikan setiap keluhan yang telah disampaikan karyawan PT. Telkom Akses Banjarmasin dalam melaksanakan setiap pekerjaan

Menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan Melibatkan Para Karyawan

Dalam melaksanakan tugas selalu memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan Motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun luar individu untuk melakukan suatu tujuan. Definisi operasionalnya meliputi:

Motif, yaitu sesuatu yang mendorong karyawan PT Telkom Akses Divisi Maintenance untuk melakukan tiket gangguan fiber optik.

Harapan, yaitu kemungkinan yang akan didapatkan setelah karyawan PT Telkom Akses Banjarmasin Divisi Maintenance mengerjakan pekerjaan gangguan.

Insentif, bisa berupa bonus, penghargaan atau jabatan imbalan atau balas jasa yang didapatkan karyawan PT Telkom Akses Divisi Maintenance setelah melakukan pekerjaan tercapainya target perusahaan.

PT. Telkom Akses Banjarmasin membutuhkan karyawan yang mampu memberikan hasil kerja yang maksimal agar tujuan dari perusahaan bisa tercapai. Hasil kerja atau kinerja setiap karyawan berbeda-beda dan hal tersebut dipengaruhi beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah insentif. Insentif mampu mendorong dan memotivasi karyawan sehingga apa yang diinginkan perusahaan, semakin baik dan berjalan lancar, kinerja karyawan maka semakin tinggi pula insentif yang diberikan oleh perusahaan/instansi. Oleh karena itu karyawan akan lebih meningkatkan kinerja mereka agar insentif yang mereka terima semakin meningkat.

Bagi karyawan PT. Telkom Akses Banjarmasin Divisi Maintenance sendiri insentif memotivasi dan memicu semangat kerja karyawan supaya memberikan hasil kinerja yang maksimal. Bagi perusahaan atau instansi insentif berguna untuk menjaga karyawan yang mempunyai kemampuan produktivitas diatas rata rata. Oleh karena itu pemberian insentif tidak boleh asal diberikan dan harus dipertimbangkan dan diperhatikan dari segi kualitas kinerja karyawan tersebut, agar pemberian insentif layak diberikan kepada karyawan yang sangat membantu perusahaan. kualitas kemampuan

karyawan dalam menjalankan tugasnya termasuk juga kompetensi, ketelitian, ketekunan, dan dapat dipercaya serta kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

PENUTUP

- 1) PT. Telkom Akses adalah anak perusahaan dari PT. Telkom Indonesia. Tbk yang berada dibawah naungan badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang konstruksi pembangunan dan manage service infrastruktur jaringan. Dan perusahaan ini juga menyediakan material - material untuk memperlancar usaha dalam pembangunan jaringan pelayanan kepada pelanggan dan memperbaiki kerusakan infrastruktur kepada pelanggan.
- 2) Di dalam penerapan kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan pelaksanaan disiplin dan motivasi pada PT. Telkom Akses Banjarmasin, bisa menjamin tersedianya tenaga-tenaga dalam perusahaan yang mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan perkembangan perusahaan.
- 3) Masalah utama yang dihadapi PT.Telkom Akses Banjarmasin adalah yang berkaitan dengan mental beberapa karyawan yang kurang sungguh sungguh di dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Serta masalah kurang kedisiplinan dan penetapan waktu kerja , sehingga mengganggu kelancaran pelaksanaan pemberian motivasi bagi karyawan di dalam perusahaan.
- 4) Manfaat dari disiplin dan motivasi yang dilaksanakan oleh PT.Telkom Akses Banjarmasin secara langsung memberikan hasil yang sangat baik bagi peningkatan produktivitas tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler (2015:3) , Choirunnisa, Bella. Tinjauan **Terhadap Pelaksanaan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)** Pada Pt Surveyor Indonesia (Persero) Palembang. Diss. Politeknik Negeri Sriwijaya, 2018.
- Handoko (2011:3), **Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan** Pada PT Siloam Motor Bandung (Doctoral Dissertation, Universitas Widyatama). Dun'yana.
- Harsuko (2011:50) , Rangga. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** (Survei Karyawan Pada Pt. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 2013, 4.2. Mahardhika Rangga.
- Hasibuan (2012:9), Sukmana, Alam Arddian. **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** Bagian Service Pada Pt. Wijaya Toyota Cabang Dago Bandung. Diss. Universitas Widyatama, 2017.
- Kunartinah, (2012), **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja** Sebagai Variabel Intervening. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(1). Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016).
- Mangkunegara, (2011) Utami, Rejil Seri, And Maria Magdalena. "**Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan** Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Sumatera Barat." (2020).
- Murty Dan Hudiwinarsih (2012), **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja** Sebagai Variabel Intervening. Nurcahyani, Ni Made, And IGA Dewi Adnyani. ." E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 5.1 (2016)
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright, (2011:2) **Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**. BS thesis. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Ayuni, Zahrah Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2017

Ravianto, (2013:20), "**Program Pelatihan Dan Kinerja** Pada Industri Perbankan Syariah. Badawi, Badawi, Wiwi Hartati, And Harry Safari. Jmb: Jurnal Manajemen Dan Bisnis 7.2 (2018).

Sutrisno, (2016 : 105). **Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan** Pada PT Multiguna Precast Mandiri Rimbo Panjang. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Nurjanah, Yunelsa Wahyu. 2017.

Simamora Sutrisno, (2015:5), Tiarna, Nanda. **Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai** Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau. Diss. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2018

Simamora dan Banni (2013), **Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** PT Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta). Hidayati, N. (2014).

Sutrisno (2016 : 98) **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan** Pada Pt Multiguna Precast Mandiri Rimbo Panjang (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). Iswani, Y. (2017).