

PERAN KEDISIPLINAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN STOCKPILE BATUBARA CV. MAKMUR BERSAMA CINTAPURI DARUSSALAM BANJAR

ABSTRAK

Eka Putri¹, Aris Setia Noor², Khuzaini³

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kalimantan M A B

Disiplin kerja merupakan faktor yang dituntut oleh suatu organisasi ataupun perusahaan. Adanya tindakan disiplin dapat menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara atasan dengan bawahannya dan membantu karyawan menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menumbuhkan produktivitas kerja karyawan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan CV. Makmur Bersama di desa Cintapuri Kec. Cintapuri Darussalam JL. Hauling Talenta Bumi KM 37. Sementara manfaat dari penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Stockpile Batubara CV. Makmur Bersama Cintapuri Darussalam untuk ke depannya.

Hasil dari penelitian ini adalah 1) Menurunnya produktivitas akibat kurangnya disiplin kerja 2) Kurang tegasnya pemimpin dalam menerapkan peraturan perusahaan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan, membuat karyawan acuh terhadap peraturan perusahaan. 3) Indikator motivasi dan pelatihan untuk karyawan CV. Makmur Bersama termasuk kedalam kriteria kurang sekali. Artinya kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap motivasi atau pelatihan dari perusahaan. 4) Kurangnya sistem absensi karyawan di perusahaan CV. Makmur Bersama termasuk kedalam kriteria kurang sekali berpengaruh terhadap jam kerja karyawan.

Kata Kunci : Kedisiplinan dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

Work discipline is a factor demanded by an organization or company. Discipline can foster or maintain respect and mutual trust between superiors and subordinates and help employees be more productive, thereby increasing employee work productivity.

The purpose of this research is to find out the factors that influence employee work discipline CV. Makmur Bersama di desa Cintapuri Kec. Cintapuri Darussalam JL. Hauling Talenta Bumi KM 37. While the benefits of this research can be used as input for companies to improve employee work discipline at the Coal Stockpile CV. Makmur Bersama Cintapuri Darussalam for the future.

The results of this study are 1) The decline in productivity due to lack of work discipline 2) The lack of firmness in implementing company regulations negatively affects employee work productivity, making employees indifferent to company regulations. 3) Indicators of motivation and training for employees of CV. Prosperous Joint is included in the criteria very less. This means that employee discipline affects the motivation or training of the company. 4) Lack of employee absence systems in the company CV. Prosperous Joint is included in the criteria very little effect on employee work hours.

Keywords: Discipline and Work Productivity

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan faktor yang dituntut oleh suatu organisasi ataupun dalam instansi pemerintahan. Sebagai ketentuandan dampak dalam bekerja seseorang, disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab merupakan kewajiban bagi setiap karyawan sesuai dengan hak yang diterimanya, karena hal itu perlu adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban sehingga disiplin kerja akan tercapai.

Adanya tindakan disiplin dari setiap orang atau setiap karyawan pada perusahaan dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan manakala tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan adil serta dapat menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara atasan dengan bawahannya dan membantu karyawan menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menumbuhkan produktivitas kerja karyawan.

Stockpile CV. Makmur Bersama merupakan tempat penumpukan untuk

batubara dari perusahaan pertambangan yang lain. Lokasi *stockpile* CV.Makmur Bersama terletak di desa Cintapuri Kec.Cintapuri DarussalamBanjar. Perusahaan ini bergantung pada proses yang akan dilalui batubara dan memerlukan manajemen yang harus sesuai dengan proses yang akan dilalui oleh batubara tersebut. Di karenakan kuantitas batubara yang dimuat dalam jumlah yang banyak, tentunya membutuhkan bantuan alat berat. Alat berat yang dipakai secara tanpa henti akan membutuhkan *maintenance* agar alat tidak cepat rusak dan mengganggu aktivitas *stockpile*.

Selain itu juga membutuhkan *staff* untuk melakukan administrasi, pemantauan batubara, pencemaran daerah sekitar, keamanan, *marketing*, *human resources development* dan juga personil untuk alat berat yang dioperasikan. Dewasa ini, penyebab kegagalan dan keberhasilan seorang karyawan sebagai sumber daya manusia yang produktif bukan hanya ditentukan oleh faktor internal (pribadi) berupa tingkat kemampuan dan kemauan seseorang, tetapi juga faktor eksternal (lingkungan).

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang di gunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif. metode yang menuturkan dan menafsirkan data yang ada, misalnya tentang situasi yang dialami, satu hubungan, kegiatan, pandangan, sikap yang nampak, atau tentang proses yang sedang berlangsung, pengaruh yang sedang bekerja, kelainan yang sedang muncul, kecenderungan yang nampak, petentangan yang meruncing, dan sebagainya.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan permasalahan terdapat pada bidang kedisiplinan karyawan yang mengakibatkan produktivitas karyawan menurun. Dalam rangka mengatasi masalah-masalah tersebut, maka peneliti akan memberika beberapa alternatif, yaitu sebagai berikut:

Cara-cara mengataskaryawan yang tidak disiplin yang tepat :

1) Berikan Hukuman Pada Karyawan Yang Tidak Disiplin

Memberikan hukuman pada setiap karyawan yang tidak disiplin. Hukuman nya pun ada bermacam-macam, bisa menggunakan pengurangan gaji, denda, atau bahkan penurunan pangkat. Dengan memakai metode ini, diharapkan karyawan bisa lebih teliti dalam menghargai waktu dan juga menumbuhkan sikap disiplin.

2) Berikan Penghargaan sebagai Bentuk Apresiasi

Memotivasi karyawan agar bisa disiplin adalah adanya dengan memberikan berupa penghargaan. Penghargaan karyawan teladan pun kerap dilakukan perusahaan.

3) Ciptakanlah Lingkungan Kerja Yang Nyaman

Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan membuat karyawan bisa bersemangat kembali dalam melakukan pekerjaan.

4) Penuhi Hak Karyawan secara Adil

pimpinan harus memperlakukan karyawan secara adil, supaya karyawan pun akan respect kepada perusahaan. Untuk itu, pastikan perusahaan sudah memenuhi hak karyawan, seperti penggajian, sistem penilaian, bahkan sampai promosi jabatannya.

5) Perlakukan Karyawan sebagai Rekan Kerja

Cara untuk membuat karyawan disiplin ialah perlakukanlahnya sebagai teman meskipun anda seorang pimpinannya. Dengan begitu, karyawan akan senang dan antusias saat kamu bertemu dengannya. Rasa tenang itulah yang akan memotivasi karyawan anda untuk rajin dan bekerja secara disiplin.

6) Gunakan Teknologi untuk Sistem Kehadiran

Dengan menggunakan teknologi, perusahaan bisa mengetahui apakah karyawan datang selalu tepat waktu atau tidak, apakah karyawan bijak dalam menggunakan waktu istirahat, dan apakah karyawan selalu pulang tepat waktu.

7) Pantau Karyawan

Dalam beberapa kesempatan tanpa diketahui oleh karyawan tersebut bahwa dia sedang dipantau. Pemantauan ini untuk melihat bagaimana karyawan menunjukkan sikap kerjanya setiap hari bahkan setiap saat. Dari sinilah HRD bisa menggambarkan atau menilai kinerjanya.

8) Telaah Sifat Batin Atau Temperamen

Poin ini yang paling sering diabaikan oleh perusahaan sebab dianggap sebagai hal yang tidak penting mengetahui sifat seseorang. Padahal tindakan ini memiliki pengaruh yang sangat signifikan agar terjalin komunikasi dua arah.

9) Cari Tahu Persoalan Karyawan

Entah itu persoalan kerja atau bahkan persoalan pribadi harus diketahui pihak HRD agar dicarikan pemecahan masalahnya. Ketidakpedulian pada hal ini akan mengakibatkan pembangkangan karyawan, keluhan karyawan, bahkan dapat merusak kredibilitas perusahaan jika karyawan tidak dapat mengendalikan diri ketika berhubungan dengan klien.

10) Komunikasi Dua Arah

Setelah memahami karakter dan permasalahan karyawan, ajak karyawan untuk berdiskusi. Yakinkan bahwa segala rahasia masalah yang dipendam karyawan dapat menjadi rahasia berdua antara orang HRD

dengan 1 karyawan bersangkutan kemudian dicarikan solusi yang tepat. Komunikasi dua arah juga dapat memperkecil peluang kesalahpahaman.

11) Jadikan Karyawan Sebagai Tenaga Yang Produktif Sesuai Dengan Keahliannya Dan Dapat Dipercaya

Pemberian tanggung jawab kepada karyawan sekaligus memberikannya kepercayaan membuatnyadapat menyalurkanbakat keahliannya. Terlebih lagi jika seorang karyawan yang sudah lama berkuat pada job yang itu-itu saja dapat membuat kejenuhan yang luar biasa.

12) Mengembangkan Pola Pikir Karyawan Tentang Ritme Pekerjaan Yang Searah Dengan Tujuan Perusahaan

Berikan pemahaman bahwa bekerja bukan hanya menjadi hal yang rutin dan monoton, tetapi juga saling berjabat tangan bersama perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Di sini perusahaan mempersilakan karyawan untuk menyampaikan ide-ide baiknya. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan berada dalam suasana kekeluargaan.

13) Berikan Penghargaan atau Hukuman

Hal ini sudah jelas bahwa karyawan yang kreatif dan memiliki kinerja yang baik dan penuh inovatif layak diberi penghargaan misalnya dengan kenaikan gaji, hadiah, dll. Sebaliknya karyawan yang memiliki nilai kinerja menurun akibat sikap kerja yang tidak baik (semaunya saja) harus diberikan hukuman.

14) Berikan Teladan dari Para Pemimpin Bagi Para Staffnya

Peraturan yang dibuat oleh perusahaan seharusnya menjadi cerminan dari sikap para pemimpin

(pejabat tinggi perusahaan), namun tidak jarang peraturan hanya tinggal aturan yang artinya orang yang dijadikan panutan justru tidak mengacuhkan apa yang dianjurkan kepada karyawannya alias sama-sama melanggar. Kebiasaan baik petinggi perusahaan akan menurun ke stafnya dan begitu seterusnya bagi staf-staf baru.

Dunia kerja kedisiplinan itu penting, tidak peduli apapun posisinya kedisiplinan harus tetap diterapkan. Akan tetapi setiap orang pasti mempunyai pemikiran yang berbeda-beda. Pasti akan ada saat dimana karyawan tidak disiplin dalam bekerja. Tugas sebagai seorang pemimpin ialah meminimalisir ketidakdisiplinan tersebut. Jangan dibiarkan terlalu lama karena pastinya akan memberikan akibat yang buruk bagi perusahaan kedepannya. Disiplin kerja dapat diterapkan dengan cara berikut :

(1) Buat Peraturan

Buatlah peraturan dalam perusahaan. Karena adanya peraturan menandakan kalau perusahaan bukan perusahaan sembarangan. Peraturan bisa menjadi dasar suatu perusahaan, peraturan juga bisa menjadi tiang suatu perusahaan. Dengan menerapkan peraturan maka karyawan pun mengerti apa saja yang mereka bisa lakukan dan apa yang tidak boleh mereka lakukan. Akan tetapi jika sudah membuatnya jangan lupa untuk mengawasi penerapannya.

(2) Terapkan Hukuman

Terapkanlah hukuman bagi para pelanggar aturan. Sesuaikan juga jenis hukuman dengan aturan yang telah dialanggar. Jangan berlebihan dalam penerapan hukuman tapi jangan juga terlalu

lemah. Penerapan hukuman yang berlebihan akan menimbulkan efek kepadakaryawan.

(3) Berikan Penghargaan

Berikan penghargaan kepada karyawan yang patuh terhadap aturan dan disiplin dalam bekerja. Berikan penghargaan yang setinggi-tingginya sehingga karyawan lain menganggap kalau anda adalah sosok yang sangat menghargai, sehingga mereka akan menjadikannya contoh yang baik dalam bekerja. Jangan ragu dan jangan sungkan dalam untuk melakukannya.

(4) Berikan Contoh

Berikan contoh kedisiplinan yang baik dan benar kepada karyawan seperti datang lebih awal dibanding karyawan lain. Bekerja lebih disiplin dari karyawan lain dll. Jadikanlah diri anda contoh kepada karyawan anda karena karyawan itu ibarat seorang anak yang pandai meniru. Jika Pimpinannya saja tidak disiplin orangnya maka apalagi karyawannya.

(5) Jangan Memilih – Milih

Jika ada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, berikanlah hukuman. Walaupun karyawan itu adalah kerabat anda sendiri. Janganlah pernah memilih-milih dalam penerapan kedisiplinan dalam perusahaan.

(6) Ciptakan lingkungan kerja yang nyaman

Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bisa dengan melakukan perubahan pada peraturan yang terlalu kaku dan mengekang, lebih ramah kepada karyawan, menambah fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan karyawan, dan buat

karyawan merasa tempat kerja seperti rumah mereka kedua karyawan.

(7) Lakukan Konselling Secara Intens untuk Memahami Esulitan yang Dialami Karyawan

Konseling ini dimaksudkan untuk memahami setiap kesulitan yang dialami karyawan Anda dalam bekerja. Mulai dari minimnya keterampilan bekerja, besarnya dalam tekanan kerja, atau justru ada faktor lain yang menghambat kinerja karyawan Anda. Usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan stockpile batubara CV. Makmur Bersama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan meningkatkan kedisiplinan kerja, adalah sebagai berikut :

- 1) Ketertiban diri diantara para karyawan.
- 2) Tanggung jawab terhadap perbuatan yang telah dan akan dilakukannya.
- 3) Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- 4) Menumbuhkembangkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan.
- 5) Membuka kesadaran bagi karyawan bahwa disiplin bukanlah hukuman tetapi pembentukan perilaku.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan hal-hal diatas tersebut perlu dilakukan oleh perusahaan stockpile batubara CV. Makmur Bersama manajemen pengambil keputusan perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan

mengalami peningkatan, demikian pula sebaliknya, jika karyawan kurang memiliki disiplin dalam bekerja maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan.

2. Kurang tegasnya pemimpin dalam menerapkan peraturan perusahaan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan, membuat karyawan acuh terhadap peraturan perusahaan.
3. Indikator motivasi dan pelatihan untuk karyawan CV. Makmur Bersama termasuk kedalam kriteria kurang sekali. Artinya kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap motivasi atau pelatihan dari perusahaan.
4. Kurangnya sistem absensi karyawan di perusahaan CV. Makmur Bersama termasuk kedalam kriteria kurang sekali berpengaruh terhadap jam kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, S. *Pengertian Peningkatan Menurut Ahli*. (8 Juli 2020), <http://www.duniapelajar.com/Pengertian-Peningkatan-Menurut-Para-Ahli.html>

Asmiarsih, 2006, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.

Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Hasan, Dede. 2002. *Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan Dikaitkan dengan Produktivitas Kerja*. Bandung: PPs UPI. Tesis Tidak dipublikasikan

Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF

Hasibuan, Malayu S.P. 2014, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkuprawira, Sjafriz & Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : raja grafindo persada.

- Sawiwati.(2009).Peningkatkan Prestasi Belajar Siswa Kelas IIISDN 3 Makarti Jaya TentanCiri-Ciri MakhluK idup Melalui Metode Demontrasi,Skripsi Sarjana pendidikan,Palembang:Perpustakaan UT.
- Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung: CV Mandar Maju.
- Sembiring, T. (2016).*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Direktorat Keuangan RSUPH.Adm Malik Medan*. Dipetik Januari9,2020,dari repository.uma:<http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/881>
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya:SMMAS
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003).*Produktivitas apa dan bagaimana* . Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I.Cetakan Keempat. Prenada MediaGroup. Jakarta