

ANALISIS MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT SELAMAT SEJAHTERA SEJATI

Fore Aji Santa Malik, 2020 , Pembimbing I:Lamsah, Pembimbing II:Ervica Zamilah
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, NPM16310024
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1122126201
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, NIDN1130077601
ajjaliandoml@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor penyebab yang mempengaruhi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan yang selama ini dilakukan oleh karyawan PT. Selamat Sejahtera Sejati. Selama itu ditunjukkan oleh adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap penurunan hasil tingkat produktivitas karyawan pada Perusahaan PT. Selamat Sejahtera Sejati Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kuantitatif yang merupakan salah satu dari jenis penelitian yang termasuk dalam jenis penelitian kualitatif. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi. Teknik pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT. Selamat Sejahtera Sejati, komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT. Selamat Sejahtera Sejati, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT. Selamat Sejahtera Sejati, hal ini mengindikasikan para pemimpin memahami apa yang dapat memotivasi karyawan dan komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan pada organisasi merupakan proses berlanjut yang mengekspresikan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya.

Kata Kunci : Faktor Penyebab, Hasil Produktivitas, Gaya Kepemimpinan, Komitmen, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that influence the low work discipline of employees that have been carried out by employees of PT. Selamat Sejahtera Sejati. During this time it was shown by the influence of leadership style on the decline in the results of the level of employee productivity at the Company PT. Selamat Sejahtera Sejati. This research uses descriptive quantitative research design which is one of the types of research included in the type of qualitative research. The purpose of this study is to reveal events or facts, circumstances, phenomena, variables and circumstances that occur during the research by presenting what actually happened. Data collection techniques using field research and library research. The results showed the leadership style had a significant effect on the performance of the employees of the Company PT. Selamat Sejahtera Sejati, commitment has a significant effect on the performance of PT. Selamat Sejahtera Sejati, leadership style and organizational commitment significantly influence the performance of the employees of the Company PT. Selamat Sejahtera Sejati, this indicates leaders understand what can motivate employees and commitment is an attitude of employee loyalty to the organization is an ongoing process that expresses their concern for the organization and subsequent success.

Keywords: Cause Factors, Productivity Results, Leadership Styles, Commitment, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Faktor utama penggerak kegiatan ekonomi adalah manusia. Karena manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, manusialah yang menjadi perencana semua ide dan peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan serta merupakan tenaga kerja yang menjadi investasi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Dalam hal ini kedisiplinan sangat mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja dalam hal itu diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan sasaran yang direncanakan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keraguan dan latar belakang yang heterogen. Sehingga tenaga kerja tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, dan gedung. Perusahaan PT Selamat Sejahtera Sejati adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Distributor yang mempunyai beberapa tingkatan manajemen didalam perusahaannya mulai dari manajemen didalam perusahaannya Mulai dari manajemen tingkat atas sampai manajemen tingkat bawah yang didalam perusahaan nya memperkerjakan beberapa karyawan. Karena karyawan sangat menentukan dalam maju mundurnya perusahaan sehingga efektifitas kerja karyawan sangat penting di perhatikan. Maka dari itu, kedisiplinan kerja masih sangat untuk diwujudkan karena masih banyak permasalahan-permasalahan yang ada dalam perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang harmonis. Karena setiap pola tingkah laku. Dan sikap atasan merupakan panutan bagi setiap karyawan. Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina karyawan, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada karyawan di harapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal itu dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, seorang manajer harus bertindak tegas agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinan nya jika para bawahannya berdisiplin dengan baik Dengan adanya kualitas kerja karyawan yang baik. Maka produktivitas kerja mereka pada akhirnya juga akan semakin meningkat. Sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak manajemen perusahaan. Agar sasaran utama perusahaan dapat tercapai dengan baik maka jelas lah bahwa disiplin kerja adalah salah satu yang harus diterapkan dalam sebuah organisasi/ perusahaan untuk mewujudkan peningkatan produktivitas kerja diperlukan tenaga kerja yang potensial, keterampilan dan penuh tanggung jawab dan rasa pengabdian terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Banyak kejadian disekitar kita mengenai pemanfaatan waktu kerja yang merupakan upaya paling besar dari produktivitas kerja banyak diabaikan, bahkan secara sengaja dilanggar. Sikap mental yang seperti ini tidak akan menimbulkan suasana kerja yang produktif sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan perlu adanya kedisiplinan. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karna itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis ((Tubagus A. Darodjat (2015:95)) kedisiplinan adalah suatu sikap Tingkah laku dan perbuatan yang sesuai yang sesuai dengan peratran ari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis Melalui disiplin yang tinggi, maka produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan, Adapun standar-standar atau nilai-nilai pelaksanaan pekerjaan adalah rata-rata dari nilai sub-sub unsur penilaian yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan dan kejujuran. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dituangkan dalam daftar penilaian pelaksanaan

pekerjaan yaitu: amat baik (91-100), baik (76-90), cukup (61-75), sedang (51-60) dan kurang (50 kebawah). Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan, maka peneliti memperoleh data penilaian kinerja pegawai PT. Selamat Sejahtera Sejati pada tahun 2017-2019 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai
PT. Selamat Sejahtera Sejati Tahun 2018-2020

No	Unsur-Unsur	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1.	Kesetiaan	92	Amat baik	85	Baik	80	Baik
2.	Prestasi Kerja	80	Baik	75	Cukup	70	Cukup
3.	Tanggung Jawab	80	Baik	75	Cukup	70	Cukup
4.	Ketaatan	80	Baik	75	Cukup	70	Cukup
5.	Kejujuran	80	Baik	75	Cukup	70	Cukup
6.	Kerjasama	80	Baik	75	Cukup	70	Cukup
Jumlah		412		385		360	
Rata-Rata		82%	Baik	77%	Baik	72%	Cukup

Sumber : PT. SELAMAT SEJAHTERA SEJATI

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat di lihat bahwa rata-rata kinerja pegawai PT. Selamat Sejahtera Sejati sudah baik pada tahun 2018 sebesar 82,4%, akan tetapi pada tahun 2019 kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 5,4% dari tahun 2018. Dan pada tahun 2020 kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 5% dari tahun 2019. Penurunan itu terlihat pada indikator kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran dan kerja sama yang cukup signifikan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2020 terdapat masalah pada kinerja pegawai. Pada kinerja pegawai indikator yang digunakan mencakup kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran dan kerjasama. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan desember dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung pegawai tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target sesuai harapan perusahaan PT. Selamat Sejahtera Sejati. Dalam kaitan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, maka PT. Selamat Sejahtera Sejati sangat membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen dan disiplin yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi standar kinerja organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif merupakan salah satu dari jenis penelitian yang termasuk dalam jenis penelitian kualitatif. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi. Penelitian ini menafsirkan dan menguraikan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, sikap serta pandangan yang terjadi di dalam suatu masyarakat, pertentangan antara dua keadaan atau lebih, hubungan antar variabel yang timbul, perbedaan antar fakta yang ada serta pengaruhnya terhadap suatu kondisi, dan sebagainya.

Teknik pengumpulan data

Penelitian Lapangan/Field Research

Dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan pengalaman langsung ke perusahaan, dimana data yang dikumpulkan tentang kegiatan perusahaan Pelaksanaan disiplin kerja dan sebab-sebab kurangnya disiplin kerja.

Penelitian Kepustakaan/Library Research

Untuk melengkapi data yang diperoleh dari penelitian lapangan maka penulis melengkapinya dengan membaca dan mempelajari buku (literature) yang ada hubungannya masalah yang akan dibahas, dimana data yang ada akan dihubungkan dengan teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Dari data yang telah terkumpul penulis mencoba menelaahnya dengan menggunakan dasar teori sehingga diperoleh suatu kesimpulan yang kemudian dituangkan/dibuat kedalam penulisan skripsi ini.

Teknik Analisis Data

- 1) Reduksi data
- 2) Penyajian data
- 3) Penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

Telah dijelaskan, pada umumnya bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap aktivitas suatu perusahaan. Apabila suatu disiplin kerja tersebut tidak dikerjakan oleh seorang atasan terhadap semua pegawainya, maka dapat menimbulkan suatu kerugian bagi perusahaan itu sendiri, sebab dengan kedisiplinan itu diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan dapat ditaati oleh semua pegawai. Disiplin itu sendiri dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada dalam suatu perusahaan baik dari yang tertulis maupun tidak tertulis. Selain dari hal tersebut bahwa kedisiplinan kerja dapat diharapkan agar suatu pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Dengan demikian apabila kedisiplinan tidak ditegakkan maka ada suatu kemungkinan dari tujuan yang telah ditetapkan dari suatu perusahaan tidak dapat tercapai atau dapat tercapai namun tidak efektif dan efisien. Pada PT. Selamat Sejahtera Sejati di peroleh keterangan bahwa karyawan pada bagian tertentu dalam melakukan pekerjaannya kurang disiplin dan bahkan sering tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan. Hal yang demikian itu disebabkan oleh pihak perusahaan tidak menerapkan peraturan-peraturan yang ketat dan mengikat terhadap karyawan, tidak adanya pengawasan terhadap karyawan, tidak adanya pemberian fasilitas yang layak bagi karyawan dan kurangnya pemberian insentif untuk karyawan yang pekerjaannya sangat bagus yang bisa dijadikan menjadi pendorong bagi karyawan lain untuk meniru karyawan yang pekerjaannya sangat bagus tersebut. Dengan tidak adanya perhatian dari pimpinan mengenai kebutuhan dan keinginan dari karyawannya maka dapat menyebabkan karyawan tersebut malas untuk bekerja, sering terlambat untuk masuk kerja, sering keluar tanpa adanya alasan yang jelas, dan lain sebagainya. Apabila hal yang tersebut diatas tidak mendapat perhatian dari seorang pimpinan maka akan merugikan instansi itu sendiri. Oleh karena itu pengendalian sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi tenaga kerja dari karyawan itu sendiri, terutama dalam manajemen sebuah perusahaan yang bersangkutan. Dengan memberikan sebuah dorongan berupa insentif dan tunjangan fasilitas yang cukup untuk membuat para karyawan agar lebih disiplin dan aktif dalam melakukan pekerjaannya dan selain itu perusahaan

perlu mengadakan pengawasan dan membuat peraturan-peraturan yang ketat agar para karyawan dapat dituntut untuk memiliki loyalitas yang tinggi dan mempunyai antusias yang lebih 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 karyawan yang produktif akan lebih menjamin output/hasil produksi yang lebih besar dan mampu melakukan pekerjaan setiap saat. Para pegawai/karyawan seharusnya dituntut untuk memiliki loyalitas yang tinggi dan mempunyai antusias yang tinggi dalam bekerja sebab memberikan sumbangan yang besar dalam terhadap kegiatan dan kelancaran dalam pekerjaan serta lebih efisien dan pengeluaran biaya akan lebih kecil. Alasan nya pekerja yang produktif akan lebih menjamin output/hasil produksi yang lebih besar dan mampu melakukan pekerjaan setiap saat. Kenyataan yang ada pada perusahaan ini sangat memperlihatkan tingginya tingkat absensi karyawan. Dengan tingginya tingkat absensi karyawan tersebut merupakan indikasi penurunan dari disiplin kerja, selain itu sering terlambatnya karyawan masuk kerja dari jadwal yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Dengan keterlambatan mereka masuk kerja, maka pekerjaan akan menjadi tertunda, hal ini dikarenakan waktu yang ada dan waktu yang tersedia akan menjadi terbuang dengan sia-sia, dan menjadi kurang efektif dan efisien. Absennya karyawan tersebut disebabkan karena beberapa hal yaitu :

- 1) Alasan pribadi keluarga
- 2) Tidak hadir dengan ijin dari pimpinan
- 3) Alasan sakit

Dalam hal ini dari alasan-alasan yang diberikan sudah tentu sulit dibuktikan kebenarannya karena terjadinya tingkat absensi karyawan yang selalu tinggi. Hal ini tentu dapat sangat berpengaruh terhadap kegiatan perusahaan sehari-hari, hal ini juga memang tidak tampak berpengaruh terhadap suatu kegiatan perusahaan. Tetapi bagi karyawan yang sebagai pengganti tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karena harus menggantinya dengan karyawan lain yang tidak hadir, akibatnya karyawan tersebut tidak sepenuhnya berkonsentrasi pada pekerjaannya. Dengan demikian maka kemungkinan akan terjadi kesalahan-kesalahan dalam melakukan pekerjaan, dan disisi lain kan sangat berpengaruh terhadap para karyawan yang lainnya, karena telah menggantikan pekerjaan dan tugas-tugas karyawan yang absen. Tingginya tingkat absensi tersebut akan menimbulkan hubungan yang tidak seimbangan antara keinginan individu karyawan dengan ketidakpuasan karyawan karena dari pihak pimpinan belum memberikan kepuasan yang berarti bagi mereka, sehingga menyebabkan karyawan tersebut menjadi malas dalam melaksanakan pekerjaannya dan lebih mengerjakan pekerjaan lain yang dianggap dapat memberikan suatu kepuasan serta sesuai dengan keinginan mereka.

PEMBAHASAN

Dalam usaha meningkatkan disiplin kerja perusahaan ini, maka pimpinan dituntut untuk memperhatikan kesejahteraan bagi karyawan membuat peraturan-peraturan yang dapat disesuaikan dengan kondisi perusahaan itu sendiri. Untuk meningkatkan disiplin kerja tidak cukup dengan ancaman-ancaman tetapi diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup. Oleh karena itu antara disiplin dan kesejahteraan. Kepuasan mempunyai hubungan yang sangat erat, hal ini berarti bagi suatu perusahaan yang ingin meningkatkan kedisiplinan perlu juga meningkatkan kesejahteraan bagi para karyawannya. Jadi selain peningkatan kesejahteraan kepuasan kerja, maka pimpinan juga perlu meningkatkan kedisiplinan, misalnya dengan ancaman yang diberikan kepada karyawan tidak dapat dilakukan sendiri untuk menegakkan kedisiplinan. Apabila ancaman atau tindakan yang tegas sebagai pendamping peningkatan kesejahteraan maka diharapkan ke disiplin akan dapat berhasil. PT Selamat Sejahtera Sejati dalam usahanya meningkatkan kedisiplinan dilakukan dengan meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan, tetapi untuk itu perlu disertai dengan tindakan yang tegas bagi mereka yang melanggar peraturan dan disiplin kerja yang telah ditetapkan dan harus disepakati bersama. Meskipun demikian karena disiplin kerja merupakan kebiasaan maka ancaman yang diberikan bukanlah suatu hukuman tetapi lebih ditekankan agar mereka melaksanakan kebiasaan yang dianggap baik. Oleh karena itu ancaman yang hendak diberikan oleh pimpinan sebaiknya memberikan hukuman yang sifatnya peringatan. Dalam mengusahakan agar karyawan datang tepat pada waktunya dan apabila

tidak masuk kerja harus dengan alasan yang tepat dan akan diberikan sanksi-sanksi. Dengan memberikan sanksi- sanksi mereka akan berpikir untuk tidak masuk kerja dan datang terlambat. Dari uraian tersebut diatas, bahwa dengan peningkatan dan ancaman hukum yang sifatnya mendidik, maka akan dapat diharapkan kedisiplinan antara lain dapat dikemukakan sebagai berikut :

1) Menetapkan Peraturan dan Tata Tertib Kerja Yang Meningkatkan maksudnya adalah harus mempunyai suatu peraturan dan tata tertib kerja yang disertai dengan tindakan atau sanksi-sanksi bagi karyawan yang melanggar kesepakatan. sanksi ini merupakan ancaman bagi karyawan. agar dapat mendorong mereka untuk lebih giat bekerja dan lebih disiplin.

2) Memenuhi Keinginan Dan Kebutuhan Para Karyawan

Dari berbagai ancaman kebutuhan manusia dapat digolongkan menjadi dua bagian, yaitu :

(1) Kebutuhan Material. seperti gaji, insentif dan lain sebagainya.

(2) Kebutuhan non Material, seperti penghargaan rasa aman, jaminan kesehatan dan lain-lain. Untuk meningkatkan kedisiplinan sebaiknya kebutuhan perusahaan tersebut diperhatikan dan tentu saja disesuaikan dengan keadaan keuangan instansi. Kebutuhan apa saja yang paling menonjol pada karyawan diselidiki dengan seksama untuk dicarikan jalan keluarnya. Kebutuhan paling menonjol tersebut dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih rajin dan lebih bertanggung jawab.

(3) Menentukan Garis Wewenang dan Tanggung Jawab.

Organisasi yang baik yang tertib tentu mempunyai intruksi- intruksi standar yang dapat menentukan secara terperinci jelas dalam batas- batas tegas mengenai wewenang dan tanggung jawab dari tiap-tiap pekerjaan atau bagian yang diserahkan kepada para karyawannya

Dengan diketahuinya wewenang dan tanggung jawab secara tegas dan jelas, maka dalam diri seseorang tersebut akan terbentuk suatu harga diri, perasaan saling tergantung dengan orang lain serta menyadari dan menghormati hak dan wewenang orang lain. Dengan keadaan demikian akan meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawan yang bersangkutan karena merasa bahwa dirinya benar-benar mempunyai arti dalam perusahaan tersebut. tetapi juga dasar dan menghormati peranan hak-hak orang lain.

(1) Membentuk Hubungan Kerja Yang Harmonis

Keberhasilan seseorang pimpinan banyak tergantung pada bagaimana pimpinan itu membina hubungan kerja yang harmonis, sebab adanya hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan akan memudahkan pimpinan untuk mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam komunikasi harus terdapat faktor kerja sama dan saling tukar pendapat, kalau hal ini terjadi maka dengan komunikasi yang baik dan jelas dapat mempertinggi disiplin. Pengaruh penyampaian komunikasi yang tidak efisien akan menyebabkan hubungan antar karyawan dalam organisasi juga tidak berjalan dengan baik. Sebab akan menimbulkan efek yang bermacam-macam, misalnya salah pengertian, sehingga menimbulkan kekacauan dalam perusahaan dan akhirnya karyawan tersebut tidak dapat bekerja dengan tenang.

(2) Membuat Suasana Kondisi kerja Yang Baik

Dalam suatu perusahaan haruslah mempunyai suasana kerja yang baik. sebab dalam melakukan pekerjaan yang pasti berhubungan dengan keadaan lingkungan yang tepat untuk bekerja, dimana tempat kerja yang cukup penerangannya. Bahwa yang selalu segar, bebas dari suasana gemuruh, jam kerja yang cukup dan tempet yang aman.

Dengan demikian suasana kondisi pekerjaan yang cukup baik harus diperhatikan faktor-faktor antara lain:

(1) Keadaan suasana tempat bekerja

(2) Jam kerja/Waktu kerja

(3) Keadaan suara

(4) Penerangan tempat

Faktor-Faktor ini semua berpengaruh langsung terhadap kegiatan dan kelancaran aktivitas kedisiplinan kerja dan produktivitas kerja.

Telah disadari suatu kegiatan yang ingin menghasikan output yang besar, maka dari kerja sama antar individu-individu yang terlibat dalam organisasi. Untuk mewujudkan kerja yang baik, maka setiap perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari penciptaan suatu disiplin kerja yang diajukan kepada karyawan, sehingga proses kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja disini antara lain adalah :

- 1) Menurunnya tingkat kehadiran yang disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang lebih ketat dan peraturan yang dibuat tidak menggambarkan suatu ancaman kurangnya kedisiplinan dan kesadaran sebagai karyawan yang seharusnya menjalankan tugas dan tanggung jawab, baik itu mengenai pekerjaan ataupun jam kerja yang telah ditetapkan.
- 2) Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan. Kedisiplinan dapat diartikan apabila karyawan selaludatang dan pulang tepat pada waktunya. mengerjakan pekerjaan dengan baik mematuhi semua peraturan perusahaan tersebut, sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan kepada karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan.

PENUTUP

PT. Selamat Sejahtera Sejati pada awalnya mengalami kualitas dan kuantitas hasil kerja yang maksimal, namun perlahan mengalami penurunan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepada setiap pegawai.

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Selamat Sejahtera Sejati adalah menurunnya kualitas dan kuantitas disiplin kerja dan hasil kerja, sehingga hal ini dapat mempengaruhi terhadap dinamika dan perkembangan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, **manajemen sumber daya manusia perusahaan**, remaja rosdakarya, Bandung
- Bintoro Dan Daryanto, 2017. **Manajemen Penilaian Kinerja Karawan**. Cetakan I. Yogyakarta : Gava Media
- Butar, L. F. (2015). **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. X**. skripsi. Medan : Universitas HKBP Nommensen
- Davis Keith And Jhon W, Newstrom, 2011, **Perilaku Dalam Organisasi**, Edisi 7 Terjemahan : Agus Dharma, Jakarta : Erlangga.
- George R. Terry (Sukarna, 2011:3), **Dasar-Dasar manajemen**. CV. Mandar maju bandung. Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta . Kencana.
- Hamali, Arif Yusuf, 2016. **Pemahaman sumber daya manusia**. Yogyakarta: CAPS.
- Hartatik, Indah Puji, 2014. **Buku Praktis Mengembangkan SDM**. Yogyakarta : Laksana
- Hasibuan, Melayu S.P 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta: h Penerbit PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Herman Sofyandi, Cetakan Kedua, 2013. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Yogyakarta: Graha ilmu
- Rivai, V dan Sagala E.J 2013 **Manajemen sumber daya manusia** untuk perusahaan Dari Teori ke Praktik Edisi Ke Dua Cetakan kelima Jakarta PT. Raja Grafindo Persada
- Sinambela, Lijan poltak. 2012. **Kinerja Pegawai**. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Tubagus A. Darajat, 2015, **Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat**. PT Refika Aditama, Bandung

