

Analisis Pentingnya Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Delta Prima Steel Jorong

Marta Oxtaviani¹, Syahrani², Farida Yulianti³

¹Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin,
NPM16310755

²Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin,
NIDN1125097401

³Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin,
NIDN1121076901

E-mail:Oxtavianimarta09@gmail.com/085971882129

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa: (1) Bagaimana disiplin kerja karyawan PT. Delta Prima Steel Jorong selama ini. (2) Bagaimana kinerja karyawan PT. Delta Prima Steel Jorong selama ini. (3) Upaya apa saja yang harus dilakukan PT. Delta Prima Steel Jorong untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan rancangan Deskriptif Kualitatif. Data yang di peroleh melalui wawancara dan observasi selanjutnya dianalisis dengan menggunakan pola pikir deduktif. Data yang menjadi rujukan adalah Data Tingkat Absensi karyawan pada PT. Delta Prima Stell Jorong.

Dari hasil penelitian ini dapat di ketahui bahwa : (1) Kondisi disiplin kerja yang terjadi pada PT. Delta Prima Steel Jorong masih kurang baik dikarenakan ketepatan waktu dari karyawan yang tidak baik, kepatuhan terhadap peraturan yang tidak berjalan dengan baik dan, tanggungjawab dalam menjalankan tugas yang dilakukan karyawan masih kurang, yang disebabkan kurangnya pengawasan dari pimpinan perusahaan. (2) Apabila ada karyawan yang kinerjanya menurun, maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan tanggung jawab kepada tugas yang tidak dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. (3) Alternatif tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Delta Prima Steel Jorong yaitu dengan cara memberi sanksi yang tegas tapi tetap manusiawi kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan, dari pihak perusahaan memberikan pengawasan yang lebih baik dan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan disiplin dalam bekerja serta melakukan komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dan karyawan.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kinerja Karyawan,.

ABSTRACT

This research aims to analyze: (1) How is the work discipline of PT. Delta Prima Steel Jorong employees during this time. (2) How is the employee performance of PT. Delta Prima Steel Jorong during this time. (3) What are the efforts of PT. Delta Prima Steel Jorong to improve employee performance.

This study uses qualitative descriptive design. The Data obtained through interviews and observations are further analyzed by using deductive mindset. The data being referenced is Data on attendance level of employees at PT Delta Prima Stell Jorong.

From the results of this study can be learned that: (1) Conditions of work discipline that occurred in PT. Delta Prima Steel Jorong is still less good because the timeliness of the employees are not good, adherence to the regulations that do not go well and, the responsibility in carrying out the tasks undertaken by the employees are still lacking, which is due to lack of supervision from the company (2) If an employee has decreased performance, this will affect the company's performance and responsibility to the task that cannot be completed at the specified time. (3) The alternative action to improve employee's working discipline at PT. Delta Prima Steel Jorong is by giving strict sanctions but to remain human to employees who violate the company's rules, from the company to provide better supervision and to reward employees who excel and discipline in working and good communication between the company leadership and employees.

Keywords: Work discipline, Employee Performance,.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia merupakan modal utama untuk menunjukkan keberhasilan dan upaya dalam meningkatkan daya guna dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang pabrikan maupun jasa pasti akan berusaha mencapai tujuannya yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan sumber daya manusia berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek yang bersumber dari sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan suatu elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin banyaknya persaingan. Hal ini memaksa setiap perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Dengan tingkat persaingan yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk semakin memperhatikan sumber daya manusianya untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut

Menurut Handoko (2001;133) sumber daya terpenting bagi suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi.

Sumber daya manusia yang diharapkan organisasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja tinggi yang nantinya akan meningkatkan kinerja pada karyawan. Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan karyawan yang disiplin dan kinerjanya yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Melayu S.P. Hasibuan 2007:193).

Menurut Nurmansyah (2010), disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kedisiplinan harus di tegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin kerja yang di bangun dalam suatu organisasi perusahaan maka dapat menyebabkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai yang di harapkan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan serta dapat menghambat tujuan perusahaan yang sudah di rencanakan sebelumnya. Oleh sebab itu dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang baik dan benar. Faktor disiplin kerja merupakan faktor utama dan peran penting yang dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Seseorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat tetap bekerja dengan baik tanpa di awasi oleh atasan. Selanjutnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Dalam hal ini PT. Delta Prima Steel Jorong merupakan sebuah perusahaan peleburan yang memproduksi besi spons (*Sponge Iron*) atau juga dikenal sebagai *Direct Reduction Iron (DRI)*. Perusahaan ini adalah bisnis yang bergerak di bidang peleburan, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja sehingga dapat melakukan setiap pekerjaannya dengan efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal di atas, maka disiplin kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006 : 67) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Berkaitan dengan masalah pentingnya disiplin kerja maka selama ini pihak PT. Delta Prima Steel Jorong, telah menetapkan jadwal kerja sebagai upaya mendisiplinkan karyawan dalam memulai kerja dan pulang kerja, namun dalam kenyataannya memang masih terlihat adanya karyawan yang pulang lebih awal ataupun bolos kerja. Adapun jam kerja karyawan yang berlaku di PT. Delta Prima Steel Jorong yaitu 8 jam perhari dengan diberikan waktu istirahat 1 jam.

METODE

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif yang merupakan penelitian yang menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta - fakta yang tampak atau sebagaimana mestinya. Dalam penelitian ini peneliti menggambarkan tentang pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Delta Prima Steel Jorong.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Delta Prima Steel Jl. Jend.Ahmad Yani KM 111,8 Desa Asam Jaya Trans 400 Jorong Kabupaten Tanah Laut –Kalimantan Selatan - Indonesia.

Data

Pengertian Data

Data merupakan segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi, sedangkan informasi merupakan hasil pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan menurut Arikunto (2002).

Jenis-Jenis Data

Adapun jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada obyek penelitian, baik itu melalui wawancara maupun observasi. Dengan obyek penelitian yaitu karyawan PT. Delta prima Steel Jorong.

Data Sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen yang sudah tersedia maupun data perusahaan yang telah dibuat pada PT. Delta prima Steel Jorong

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara langsung melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapatkan data dan penjelasan yang menunjang penelitian pada PT. Delta prima Steel Jorong.

Observasi, yaitu teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung pada obyek penelitian yang diteliti pada PT. Delta prima Steel jorong.

Dokumentasi atau arsip, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melihat dan menganalisa catatan atau data-data arsip penting yang ada pada perusahaan.

3. Teknik Analisis Data

Tujuan metode analisis data adalah untuk menyederhanakan data dalam bentuk mudah dibaca dan dipahami. Dalam menganalisis data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan ini digunakan metode analisis kualitatif deskriptif, yaitu suatu upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisir data, memilah-milah menjadikan satuan yang dapat dikelola, mencari dan menemukan pola, menentukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang diceritakan kepada orang lain.

Analisis berarti mengkaji data yang diperoleh dari lapangan dengan cara mengelompokkan data dalam satu kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian

1) Bagaimana Disiplin kerja karyawan PT. Delta Prima Steel Jorong selama ini.

Berdasarkan hasil wawancara dari pihak atau pimpinan tentang bagaimana disiplin kerja yang terjadi PT. Delta Prima Steel Jorong .

Adapun indikator disiplin kerja yang terjadi pada PT. Delta Prima Steel Jorong :

Ketetapan waktu

Ketetapan waktu pada PT. Delta Prima Steel Jorong dapat diukur dari tingkat absensi karyawan pada PT. Delta Prima Steel Jorong. Menurut pihak perusahaan mengatakan bahwa ketepatan waktu yang terjadi pada karyawan di PT. Delta Prima Steel Jorong dapat dilihat dari tingkat absensi, namun tingkat absensi pada PT. Delta Prima Steel Jorong masih kurang sehingga disiplin kerja yang sudah ditetapkan masih belum maksimal dengan adanya karyawan yang masih banyak terlambat. Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa tingkat disiplin kerja khususnya pada karyawan PT. Delta Prima Steel Jorong masih kurang dikarenakan masih banyak karyawan yang terlambat.

Adapun perincian waktu kerja pada PT. Delta Prima Steel Jorong yaitu:

Hari biasa : Senin, Selasa, Rabu, Kamis.

Hari khusus : Jum'at dan Sabtu.

Hari libur : Minggu

Berdasarkan jumlah hari kerja tersebut maka dalam 1 minggu dengan 6 hari kerja berarti jumlah jam hari kerja selama seminggu sebanyak 45 jam. Berdasarkan dengan pelaksanaan tugas atau kegiatan rutinitas karyawan PT. Delta Prima Steel Jorong diberikan jadwal jam kerja sebagai berikut:

Hari biasa

Yang dimaksud dengan hari biasa, dalam hal ini yaitu jam kerja yang diberlakukan pada hari Senin sampai dengan Kamis, dengan kriteria jam kerja yaitu:

Pagi masuk : Jam 08.00 Wita

Istirahat : Jam 12.00 -13.00 Wita

Masuk kembali : Jam 13.00 Wita

Pulang kerja : Jam 16.00 Wita

Hari Khusus

Yang dimaksud hari khusus disini adalah hari Jum'at dan Sabtu, dan mempunyai kriteria jam kerja yaitu:

Hari Jum'at

Pagi masuk : Jam 08.00 Wita

Istirahat : Jam 11.30-13.30 Wita

Masuk kembali : Jam 13.30 Wita

Pulang kerja : Jam 16.00 Wita

Hari Sabtu

Hari Sabtu yaitu hari yang hanya memiliki 5 jam kerja dalam sehari tidak seperti hari Senin sampai dengan Jum'at yang memiliki 8 jam kerja perhari.

Pagi masuk : Jam 08.00 Wita

Pulang kerja : Jam 13.00 Wita

Selain itu, di dalam lingkungan suatu perusahaan juga terdapat pembagian jam kerja yang ditentukan dalam 3 (tiga) shift pembagian untuk setiap shift adalah maksimum 8 jam kerja perhari (termasuk istirahat kerja).

Dalam pembagian shift ini terdapat kriteria jam kerja yaitu:

Shift 1

Pagi masuk : Jam 08.00 Wita

Istirahat : Jam 12.00-13.00 Wita

Masuk kembali : Jam 13.00 Wita

Pulang kerja : Jam 16.00 Wita

Shift 2

Sore masuk : Jam 16.00 Wita

Istirahat : Jam 18.00-19.00 Wita

Masuk kembali : Jam 19.00 Wita

Pulang kerja : Jam 24.00 Wita

Shift 3

Malam masuk : Jam 24.00 Wita

Istirahat : Jam 05.00-06.00

Masuk kembali : Jam 06.00 Wita

Pulang kerja : Jam 08.00 Wita

Berdasarkan penerapan jadwal kerja tersebut, pada dasarnya merupakan bagian dari penerapan disiplin kerja yang ditunjukkan agar para karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara tertib dan teratur. Dalam arti mematuhi jadwal kerja yang telah ditentukan dan diberlakukan baik saat masuk kerja, istirahat, maupun saat pulang kerja.

Kepatuhan terhadap peraturan.

Kepatuhan karyawan terhadap waktu di lingkungan PT. Delta Prima Steel Jorong merupakan syarat mutlak usaha menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan disiplin kerja maka semua pegawai atau karyawan akan bersifat lebih produktif dalam arti mampu berperan secara optimal dalam keterlibatan kerja sehingga akan mempercepat penyelesaian tugas. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap aktivitas pegawai, sehingga jika disiplin kerja tidak mendapat perhatian yang serius maka dapat mempersulit tercapainya tujuan sehingga bisa merugikan perusahaan. Untuk membuat disiplin kerja berjalan dengan baik maka penerapan disiplin kerja harus memberikan sanksi kepada pegawai atau karyawan yang melanggar tata tertib yang telah ditentukan.

Pada dasarnya pengertian sanksi dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang diberikan kepada seseorang, baik secara perorangan, kelompok maupun organisasi, karena telah terbukti melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Sanksi yang dikenakan terhadap suatu pelanggaran dengan tujuan untuk memberikan pengertian mengenai adanya aturan yang harus diikuti serta memberikan peringatan terhadap tindakan yang salah. Sanksi menjadi suatu peringatan untuk mendidik seseorang.

Sanksi sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Dengan di berikan sanksi, di harapkan tidak terjadi lagi pelanggaran yang di lakukan oleh yang bersangkutan atau pegawai lain. Pengulangan pelanggaran, baik yang telah di lakukan sendiri maupun yang telah di lakukan oleh orang lain, dapat di kenakan sanksi yang sangat berat.

Jadi pengertian sanksi pelanggaran disiplin kerja karyawan adalah suatu tindakan yang diberikan kepada karyawan baik secara perorangan, kelompok maupun organisasi karena terbukti melakukan pelanggaran terhadap peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Tujuan utama pengadaan sanksi pelanggaran disiplin kerja bagi para pegawai atau karyawan yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh karena itu, setiap manajemen yang menghukum wajib mengadakan penelitian terlebih dahulu dengan metode dan teknik yang memiliki bukti yang akurat atas tindakan dan praduga pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan pegawai yang bersangkutan.

2) Bagaimana Kinerja karyawan PT. Delta Prima Steel Jorong

Hasil dari Kinerja karyawan pada PT. Delta Prima Steel Jorong memiliki beberapa indikator. Adapun indikator kinerja karyawan yang diterapkan pada PT. Delta Prima Steel Jorong ialah:

Efektifitas dan Efisiensi

Dari hasil wawancara, Efektifitas dan Efisiensi karyawan pada PT. Delta Prima Steel Jorong masih belum efektif tetapi efisien karena menurut pihak perusahaan ” kinerja karyawannya sering kali tidak mencapai tujuan atau target yang ditentukan perusahaan.

Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi atau anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan posisi masing-masing. Komunikasi yang terjadi di PT. Delta Prima Steel Jorong masih dikatakan minim yang disebabkan oleh tingkatan antara atasan dan bawahan.

Disiplin

Disiplin kerja yang terjadi pada PT. Delta Prima Steel Jorong masih kurang baik dikarenakan ketepatan waktu dari karyawan sering terjadi keterlambatan.

Inisiatif

Dalam hal ini pihak atau pemimpin dari PT. Delta Prima Steel Jorong kurang memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk mengeluarkan ide atau pendapat.

3) Upaya apa saja yang harus dilakukan PT. Delta Prima Steel Jorong untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berkaitan dengan bentuk disiplin kerja yang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada PT. Delta Prima Steel Jorong, hal yang perlu dilakukan yaitu: Menindak dan memberikan sanksi secara tegas apabila terjadi pelanggaran.

Dalam hal ini pemimpin harus mampu mengambil tindakan yang tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan para karyawan dengan memberikan tindakan atau sanksi-sanksi. Dan berbagai bentuk ancaman yang diberikan tidak akan berarti apabila tanpa ada ketegasan untuk melakukan tindakan. Oleh karena itu pemimpin PT. Delta prima Steel Jorong, kepala bagian sampai sub-sub. Jangan sampai membiarkan suatu pelanggaran yang telah diketahui tanpa suatu tindakan atau secara sengaja membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut.

Jika membiarkan saja tanpa tindakan tegas maka karyawan akan menganggap bahwa ancaman yang diberikan hanyalah ancaman kosong belaka. Karena hal ini mereka akan berani melanggar lagi karena tidak ada tindakan yang tegas. Kendala ini akan menjadi lebih parah jika pelanggaran tersebut diketahui oleh teman-temannya juga yang bekerja diperusahaan tersebut. Dalam hal ini memberikan ancaman hendaknya ditekankan dengan sikap dan kebiasaan yang dianggap baik.

Dalam memberikan ancaman maka hendaknya sebelumnya pemimpin perlu memberikan peringatan atau sanksi-sanksi secara bertahap, semakin lama semakin berat atau hukuman keras sehingga karyawan akan berpikir untuk tidak hadir ditempat kerja. Misalnya sanksi yang diberikan atas pelanggaran peraturan daftar hadir yaitu tidak hadir atau absen karena alfa, maka dapat diberikan teguran lisan sampai tertulis bahkan sampai mutasi atau pemecatan.

Selain itu bagian pengawasan jam istirahat hendaknya juga dilakukan pada saat jam istirahat dimulai sampai jam istirahat berakhir. Sehingga para karyawan akan selalu menepati ketentuan yang berlaku dan tidak ada peluang bagi mereka untuk keluar kantor maupun pada saat kembali ditempat kerja juga tercatat. Untuk kedisiplinan tersebut harus dilakukan secara tegas dan dilaksanakan seadil-adilnya.

Memberikan prosedur pelaksanaan sanksi disiplin kerja secara tegas dan transparan.

Dalam memberikan sanksi untuk karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka hal ini perlu dilakukan prosedur sebagai berikut:

Pemberian peringatan kerja

Karyawan yang melanggar disiplin kerja diberikan surat pertama, kedua, dan ketiga. Tujuannya pemberian peringatan agar karyawan menyadari bahwa mereka telah melakukan pelanggaran.

Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin kerja harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku di perusahaan, di samping itu memberikan peluang untuk mengabaikan disiplin kerja.

Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar karyawan menyadari dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan karyawan merasa adanya diskriminasi karyawan, ringannya sanksi dan pengabdian disiplin.

Melakukan pengawasan yang lebih baik.

Dalam upaya menertibkan karyawan maka aspek pengawasan juga sangat penting dilaksanakan, oleh karena itu pengawasan perlu dilakukan dengan cara pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi jalannya kegiatan-kegiatan kerja, perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja para bawahannya.

Bimbingan, petunjuk dan pengarahan pimpinan atau atasan itu sendiri dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya dan dapat menggali sistem kerja yang paling efektif. Agar pengawasan tersebut dapat dicapai dengan baik maka hendaknya sifat dari pengawasan yang dilakukan sebagai berikut :

Pengawasan yang tidak bersifat kaku

Sebab jika pengawasan yang dilakukan bersifat kaku akan membuat para karyawan merasa terus menerus diawasi dan di cari-cari kesalahannya sehingga karyawan merasa tertekan karena situasi kerja demikian.

Pengawasan yang harus bersifat mendidik

Dalam arti mendidik karyawan kearah yang lebih baik dengan cara meluruskan penyimpangan yang terjadi dan diberikan penjelasan bahwa pengawasan yang dilakukan bukan untuk mencari kesalahan tapi untuk mengoreksi dan membetulkan penyimpangan yang terjadi.

Memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi atau loyal dalam melakukan pekerjaan.

Memberikan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan sangat mempengaruhi sikap dan moral kerja karyawan tersebut. Penghargaan yang diberikan merupakan pengakuan atas kerja yang memuaskan pihak kantor. Penghargaan yang diberikan jika karyawan tersebut pantas untuk mendapatkan.

Dalam memberikan penghargaan kepada karyawan, karyawan akan berlomba-lomba untuk meraih kinerja secara maksimal, dan hal ini dapat dilakukan dengan kondisi disiplin kerja yang harmonis dalam lingkungan kerja.

Dalam ruang lingkup perusahaan apabila penghargaan terhadap kinerja meningkat maka akan meningkat pula hasil kerja karyawan karena hal itu dapat disiplin kerja karyawan, apabila kurang dari segi fasilitas dan penghargaan pada karyawan maka tidak memungkiri bahwa karyawan sering melakukan absen dengan berbagai alasan dan akan berakibat menurunnya hasil kinerja karyawan.

2) Pembahasan

1) Bagaimana Disiplin kerja karyawan PT. Delta Prima Steel Jorong.

Disiplin kerja pada karyawan merupakan pembahasan dalam bab ini, di mana penulis akan menguraikan lebih lanjut mengenai pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pada karyawan yang seharusnya dilakukan oleh PT. Delta Prima Steel Jorong. Karyawan yang memiliki disiplin kerja merupakan karyawan yang akan bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan, karena erat kaitannya dengan sukses tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya.

Demikian juga dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan memberikan motivasi kerja terhadap karyawan pada suatu perusahaan. Apabila proses disiplin kerja berjalan dengan baik, maka perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang potensial, sehingga memudahkan pimpinan dalam mengkoordinir dan mengkomunikasikan kelancaran tugas. Disiplin sangat dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih baik, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan - tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Bagi suatu organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terbentuknya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan di peroleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat dan motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi yang dimaksud disini adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang atau beberapa orang, baik secara sadar maupun tidak sadar dalam melakukan suatu tindakan, kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pemberian motivasi tersebut untuk menciptakan disiplin kerja dapat berupa material maupun yang bersifat non material.

Setelah pemberian motivasi, diharapkan para karyawan agar memiliki sikap mental yang profesional dalam bekerja, sehingga menjadi *asset* yang berguna bagi perusahaan PT. Delta Prima Steel Jorong merupakan suatu perusahaan yang menerapkan standar kerja 6 hari yaitu senin sampai dengan sabtu dan didalam jadwal tersebut terdapat pembagian kerja seperti shift 1, shift 2 dan shift 3, Pada dasarnya disiplin kerja sangat penting untuk diterapkan bagi setiap kantor atau lingkungan kerja, namun secara nyata terutama dilingkungan kerja perusahaan banyak karyawan yang secara sengaja melakukan pelanggaran tata tertib kerja. Pelanggaran tata tertib kerja tersebut terlihat dari beberapa indikator seperti keterlambatan masuk kerja, absen kerja, mengulur waktu masuk kerja setelah jam istirahat, membolos kerja, melakukan pertemuan keluarga, bisnis, kegiatan hobi maupun melakukan obrolan non pekerjaan saat jam kerja aktif, tidak menggunakan perlengkapan safety dan kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang di berikan pimpinan.

Berdasarkan hasil pengamatan saya adapun penerapan disiplin kerja pada PT. Delta Prima Steel Jorong maka dapat digambarkan beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin kerja karyawan yang menimbulkan perilaku menyimpang dilingkungan PT. Delta Prima Steel Jorong diantaranya yaitu :

Masih minimnya aspek ketegasan pimpinan baik dari kepala PT. Delta Prima Steel Jorong, Manager, kepala bagian. Kepala bagian dalam melakukan teguran dan pelaksanaan sanksi-sanksi terhadap para karyawan yang jelas-jelas melanggar peraturan atau tata tertib kerja. Secara nyata justru seringkali menganggap bahwa pelanggaran tersebut hanyalah masalah kecil sehingga dapat dimaklumi, hal ini seperti tampak pada karyawan yang terlambat masuk kerja maupun memulai masuk ketempat kerja setelah waktu istirahat berakhir maupun yang pulang lebih awal.

Masih minimnya teladan yang baik dari para atasan baik tingkat puncak, menengah sampai bawah, hal semacam ini seringkali terjadi seperti adanya pembicaraan atau obrolan selain masalah pekerjaan, sehingga malah membuang waktu atau jam kerja dengan rekan sekerjanya. Misalkan manager atau kepala bagian, sering berbicara dengan rekan sekerjanya pada saat jam kerja yang berlangsung mengenai hal-hal yang tidak

ada hubungannya dengan pekerjaan seperti pembicaraan keluarga, hobi maupun bisnis, kenyataannya seperti ini secara psikologis akan menjadi kebiasaan pegawai secara menyeluruh dan menjadi budaya kerja yang kurang baik.

Minimnya aspek pengawasan yang melekat dari para pimpinan terhadap para bawahannya, hal ini disebabkan sering tidak berada ditempat kerja dalam hal ini tampak adanya perjalanan dinas keluar kota atau daerah bahkan melakukan pelanggaran atas batas waktu perjalanan dinas yang seharusnya. Hal ini tentu merupakan bentuk teladan yang tidak baik bagi bawahannya, sehingga apa yang terjadi malah memperburuk suasana kedisiplinan kerja.

Masih minimnya perhatian terhadap kebutuhan non material dalam hal ini berupa penghargaan atau pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam hal ini pihak kantor atau jajaran manajemen memberikan penghargaan hanya dalam suatu peristiwa formal, sehari-harinya jarang sekali misalnya dalam bentuk pujian.

Melihat kenyataan bahwa dilingkungan kerja PT. Delta Prima Steel Jorong masih terjadi pelanggaran tata tertib kerja atau pelanggaran kedisiplinan kerja maka jelas memerlukan upaya pendisiplinan kerja. Namun dalam usaha meningkatkan disiplin kerja karyawan pihak pimpinan perlu memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kedisiplinan perlu di tegaskan dan dibina karena kedisiplinan berhubungan dengan banyak aspek antara lain disiplin sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, jika kedisiplinan tidak dapat ditegaskan maka akan menghambat tercapainya penyelesaian tugas yang efektif dan efisien, karena pekerjaan yang tertunda maupun yang mengalami kesalahan, sehingga hasil dari kegiatan kerja tidak memberikan aspek manfaat bagi pihak yang berkepentingan seperti jajaran pimpinan di PT. Delta Prima Steel Jorong.

Dalam hal ini perlu di ketahui bahwa untuk menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan memberikan peringatan atau nasihat dan ancaman-ancaman saja. Namun juga perlu di imbangi dengan adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan indisipliner dengan menetapkan peraturan dan tata tertib kerja yang mengikat beserta sanksi-sanksi atas pelanggaran secara tegas dan adil, melakukan pengawasan yang efektif, memberikan penghargaan sebagai pengakuan atas kerja pegawai atau karyawan, membentuk hubungan yang baik di dalam lingkungan kerja secara harmonis, dan memberikan latihan untuk membentuk moral sikap serta perilaku karyawan.

Dampak dari sikap disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Delta Prima Steel Jorong yang memuaskan menurut penelitian ini mempercepat tercapainya tujuan, visi dan misi, tercapainya standar kerja yang diharapkan mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan, menumbuhkan rasa tanggung jawab, sedangkan dampak dari disiplin kerja yang tidak memuaskan, karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya serta akan muncul berbagai masalah yang menyangkut pencapaian kinerja selama ini.

2) Bagaimana Kinerja karyawan PT. Delta Prima Steel Jorong

Kinerja karyawan pada PT. Delta Prima Steel Jorong memiliki beberapa indikator. Adapun indikator kinerja karyawan yang diterapkan pada PT. Delta Prima Steel Jorong ialah:

Efektifitas dan Efisiensi

Jadi penerapan efektifitas dan efisiensi dari karyawan masih jauh dari harapan perusahaan dikarenakan tugas dan tanggung jawab karyawan kepada perusahaan masih belum maksimal sesuai yang harapan perusahaan. Otoritas (wewenang)

Berdasarkan hasil penelitian, yang dimana tugas dan tanggung jawab karyawan masih kurang. hal ini di karenakan masih adanya masalah komunikasi antara karyawan dengan pimpinan perusahaan pada PT. Delta Prima Steel Jorong.

Disiplin

Disiplin adalah suatu aturan yang dibuat oleh suatu perusahaan yang bertujuan untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan perusahaan. Disiplin kerja yang terjadi pada PT. Delta Prima Steel Jorong belum maksimal yang membuat tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang dilakukan karyawan masih kurang dikarenakan kurangnya pengawasan dari pimpinan perusahaan.

Inisiatif

Inisiatif adalah sesuatu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide sehingga dapat merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Dari Pimpinan PT Delta

Prima Steel Jorong yang membatasi ide dan kreatifitas kerja yang membuat daya pikir dan kreatifitas karyawan menjadi berkurang. Yang menyebabkan Kinerja Karyawan belum Maksimal.

Dari poin-poin diatas terkait indikator penilaian kinerja karyawan pada PT. Delta Prima Steel Jorong, bisa dikatakan bahwa kinerja yang terjadi belum maksimal atau belum masuk standar dari perusahaan dalam melakukan tugas atau pekerjaannya karena ada beberapa indikator penilaian kinerja yang belum dilaksanakan dengan baik oleh karyawan pada PT. Delta Prima Steel Jorong.

3) Upaya apa saja yang harus dilakukan PT. Delta Prima Steel Jorong untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan merupakan asset penting dalam pengembangan suatu perusahaan, sehingga pihak perusahaan dapat meningkatkan performa karyawan. Langkah awal untuk meningkatkan performa karyawan adalah dengan cara menjaga kedisiplinan mereka. Sebaik apapun kemampuan seorang karyawan tanpa di ikuti dengan kedisiplinan yang tinggi, justru akan merugikan perusahaann. Apabila karyawan menjaga sikap dan kedisiplinannya baik dalam ketetapan waktu, rasa tanggung jawab akan tugas yang diberikan, bekerja sama dalam tim dan melakukan komunikasi dengan baik maka akan mendorong perusahaan menjadi baik.

Walaupun kita paham bahwa setiap karyawan pasti pernah merasakan jenuh dalam bekerja, yang mengakibatkan turunya kedisiplinan dalam bekerja. Hal ini terjadi karena banyak hal seperti rutinitas yang berulang setiap hari, beban dalam bekerja dan lain sebagainya. Perusahaan yang berkembang dan maju adalah perusahaan yang dibangun oleh sumber daya yang berkompeten dan memiliki disiplin kerja yang tinggi, tidak mungkin rasanya bila kemajuan perusahaan bisa terjamin bila karyawan didalamnya tidak memiliki kedisiplinan yang baik.

Seperti yang dijelaskan dibagian hasil penelitian tentang bagaimana bentuk disiplin kerja yang baru yang dapat meningkatkan kinerja di PT. Delta Prima Steel Jorong. Adapun alternatif masalah yang dapat diukemukakan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Delta Prima Steel Jorong.

Penuhi hak karyawan secara adil dan transparan.

Sebelum menuntut kedisiplinan tinggi dari karyawan, apakah pihak perusahaan sudah memenuhi semua kebutuhan karyawan yang bersangkutan dengan pekerjaan secara adil dan transparan. Transparansi atau kebutuhan adalah sesuatu yang sensitif bagi seorang karyawan, untuk itu pastikan perusahaan telah memenuhi hak karyawan secara adil dan transparan, mulai dari sistem penilaian, pengajian, hingga promosi jabatan.

Sebagai pemimpin cobalah memperlakukan karyawan sebagai teman

Cara mudah meningkatkan disiplin kerja karyawan yang kedua yaitu dengan memperlakukan karyawan sebagai teman. Anggap saja mereka sederajat, meski pada kenyataannya pemimpin adalah atasan mereka dengan demikian memperlakukan karyawan sebagai teman, mereka akan merasa lebih nyaman dan tidak terkekang. Sehingga bertemu dengan pemimpin dikantor bukan menjadi hal yang menakutkan. Rasa nyaman inilah yang akan memacu karyawan semakin rajin dan disiplin dalam bekerja.

Ciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Selama ini perusahaan mungkin hanya berfokus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dari segi fisik saja, misalnya dengan mendesain interior ruang kerja yang asri, elegan, dan minimalis sambil berharap karyawan akan lebih disiplin dan semangat dalam bekerja. Namun itu saja belum cukup untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Ciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, tidak hanya dari segi fisik ruang kerja, namun juga hubungan antar kerja.

Karyawan adalah makhluk yang sangat sensitive dan emosian. Meskipun ruang kerja di kantor terasa nyaman akan menjadi sia-sia jika hubungan antar orang didalamnya kaku. Bekerjapun akan penuh rasa bosan, lelah, dan tidak bersemangat, menciptakan hubungan antar pekerja adalah hal yang baik di lakukan oleh pihak perusahaan untuk menambah kesan nyaman dan kondusif, dorong karyawan untuk saling mendukung dan menghargai, bukan berkompetisi.

Buatlah aturan sewajarnya namun tetap manusiawi

Selama ini kita selama ini kita cenderung menilai bahwa kedisiplinan dapat ditingkatkan dengan memberlakukan aturan. Hal itu tidak salah peraturan memang harus diciptakan, serta diberlakukan secara tegas dan mengingat namun perlu di garis bawahi, pimpinan tidak harus memberlakukan aturan secara berlebihan dan tidak menusiawi sehingga membuat karyawan merasa tertekan.

Pastikan pemimpin memiliki data dan ukuran untuk perbandingan dalam menentukan setiap peraturan diperusahaan. Jangan terlalu memaksakan kehendak sendiri untuk mengejar kedisiplinan karyawan.

Dengarkan ide dan pendapat karyawan kedisiplinan karyawan juga dapat ditingkatkan dengan memberikan mereka kebebasan dalam mengeluarkan ide dan pendapat. Jangan hanya menuntut mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan pemimpin namun juga perlu mendengarkan ide dan pendapatnya dulu. Berilah karyawan kebebasan untuk memajukan perusahaan. Jadi ide pendapat mereka biar membantu pihak perusahaan untuk menjadikan perusahaan lebih baik. Dengan memberikan inovasi selebar-lebarnya bagi karyawan, karyawan akan merasa lebih di hargai dan mampu berkembang lebih baik lagi bagi perusahaan. Pekerjaan akan terasa tidak monoton dan merekapun lebih bersemangat dan menjadi disiplin dalam bekerja

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil evaluasi permasalahan dan pembahasan yang telah di uraikan sebelumnya maka dapat di tarik beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut :

- 1) Kondisi disiplin kerja yang terjadi pada PT.Delta Prima Steel Jorong masih kurang baik dikarenakan ketepatan waktu dari karyawan yang tidak baik, kepatuhan terhadap peraturan yang tidak berjalan dengan baik dan, tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang dilakukan karyawan masih kurang, yang disebabkan kurangnya pengawasan dari pimpinan perusahaan.
- 2) Apabila ada karyawan yang kinerjanya menurun, maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan tanggung jawab kepada tugas yang tidak dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.
- 3) Alternatif tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Delta Prima Steel Jorong yaitu dengan cara memberi sanksi yang tegas tapi tetap manusiawi kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan, dari pihak perusahaan memberikan pengawasan yang lebih baik dan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan disiplin dalam bekerja serta melakukan komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dan karyawan.

2. Saran-saran

Adapun saran yang akan penulis kemukakan sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan disiplin kerja pada karyawan maka perlu melakukan tindak pendisiplinan yang tegas dan bersifat menghukum secara adil atau setimpal dengan jenis pelanggaran, sehingga para karyawan akan berpikir dua kali untuk melakukan pelanggaran serupa atau yang lebih berat lagi. Selain itu dalam hal ini juga perlu meningkatkan pengawasan yang ketat, dalam hal ini para pihak pimpinan tingkat atas dan menengah agar melakukan pengawasan langsung terhadap kegiatan pekerjaan oleh para bawahannya sehingga tertanam rasa disiplin yang tinggi. Selain itu juga perlu menciptakan hubungan manusiawi yang harmonis diantara rekan sekerja maupun antara pimpinan dengan bawahan melalui komunikasi yang baik, agar disiplin kerja dapat dibina secara lebih baik.
- 2) Seluruh karyawan diharapkan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.

REFERENSI

- Alex S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Roskadarya. Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Roskadarya. Bandung
- Arifin, & Barnawi. (2012). *Etika dan Profesi Kependidikan*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Basu, swastha. 2001. *Manajemen Perjualan*, cetakan kelima. BFSE : Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2006). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo:Jakarta
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara:Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara:Jakarta

- Hasibuan, Melayu SP, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S, M, 2003, *Manajemen personalia*, penerbit PT. Raja Grasindo, Jakarta
- Henry Simamora, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Herman, Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu. Jakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Melayu S.P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, bumi Aksara.
- Nurmansyah., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Unilak Press.
- Pandji. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara,
- Silalahi, Ulber. 2013. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.