

ANALISIS PENINGKATAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SHOP&DRIVE VETERAN BANJARMASIN

ABSTRAK

Fitri Anindia Sari¹, Aida Vitria², Muhammad Hadini³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 17.31.0075

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 1123126801

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 1129077101

Email : fitrianindiasari@gmail.com

Shop&Drive Veteran Banjarmasin merupakan perusahaan bagian dari PT. Astra Internasional Tbk. Yang menjual berbagai macam barang yang berhubungan dengan otomotif dan juga service yaitu oli, aki, battery, shock dan sparepart.

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Mengetahui peningkatan kedisiplinan kerja yang dilakukan dalam peningkatan kinerja karyawan di Shop&Drive Veteran Banjarmasin untuk menciptakan kerja yang produktif, (2) Mengetahui penerapan dan kendala dalam menerapkan kedisiplinan kerja pada kinerja Shop&Drive Veteran Banjarmasin

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif, untuk mengumpulkan data-data penulis menggunakan metode field research, metode dengan mempelajari masalah (case study) dan analisis data. Dengan ini maka diambil hasil yaitu Shop&Drive Veteran Banjarmasin untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan juga perlu menerapkan pendisiplinan yang tegas oleh pimpinan dan bersifat menghukum secara adil, juga pemberian sanksi secara konsisten dari yang skala ringan sampai skala berat. Peningkatan kinerja karyawan juga perlu adanya pengawasan yang rutin langsung ke tempat operasional kerja berlangsung guna mengawasi kegiatan para karyawan dalam bekerja dan bertingkah laku, sehingga tercipta dan tertanam rasa disiplin yang tinggi

Kata Kunci : Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Shop&Drive Veteran Banjarmasin is a part of PT. Astra International TBK. Those who sell various kinds of goods related to automotive and also service, namely oil, batteries, shock and sparepart

This study aims to : (1) Knowing the increase in work discipline carried out in improving employee performance at Shop&Drive Veteran Banjarmasin to create productive work, (2) Knowing the implementation and obstacles in applying work discipline to the performance of Shop&Drive Veteran Banjarmasin

This study uses a qualitative descriptive research design, to collect data the author uses the field research method, the method by studying the problem (case study) and data analysis. With this, the results are taken, namely Shop&Drive Veteran Banjarmasin to improve employee work discipline also needs apply strict discipline by the leadership and finish fairly, as well

providing consistent sanctions from light scale to a severe scale. Improving employe performance also requires regular direct supervision to the place where work operations take place to supervise employees activities at work and behavior so that high sense of discipline is created and embedded.

Keywords : Work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan, lembaga atau organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah perusahaan, lembaga atau organisasi. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan. Didalam dunia bisnis sendiri diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar meningkatkan nilai jual bisnis, mampu bersaing didalam dunia bisnis dan mencapai tujuan perusahaan. Di era modern saat ini persaingan bisnis yang semakin kompetitif membuat perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi dalam dunia bisnis, untuk menangani masalah tersebut salah satunya diperlukan tindakan melalui perbaikan dalam sumber daya manusia ataupun kinerja karyawan.

Dalam hal ini sumber daya manusia berperan penting bagi perusahaan, sumber daya manusia sendiri didalam dunia bisnis disebut karyawan atau tenaga kerja perusahaan, salah satu tonggak perusahaan adalah karyawan yang berperan penting bagi jalannya suatu perusahaan, karena karyawan yang menjadi penggerak di

perusahaan tersebut, karyawan yang akan membantu meningkatkan suatu perusahaan dengan mengelola sumber daya lainnya agar mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi sangat berpotensi mewujudkan suatu tujuan perusahaan, di manajemen sendiri kedisiplinan suatu bentuk untuk menjalankan standar-standar suatu perusahaan, ketergantungan sebuah perusahaan terhadap unsur manusia bukannya menjadi menurun melainkan bertambah besar dan meningkat, yang tentu saja membutuhkan perubahan dalam kualitas manusia, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Ketika karyawan yang kinerjanya buruk dan kurangnya menerapkan kedisiplinan sangat berefek bagi kelangsungan operasional perusahaan tentunya membuat sebuah perusahaan terhalang untuk mencapai sebuah tujuan dan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik.

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Dengan demikian setiap perusahaan mempunyai harapan agar

karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Hanya saja setiap sumber daya manusia memiliki perubahan dalam kualitas manusia yang dibutuhkan, sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang kuat, dan memiliki pemikiran yang luas, orang yang memiliki pemikiran cerdas dalam berpikir sangat dibutuhkan disebuah perusahaan, hal tersebut meharuskan sebuah manajemen perusahaan berupaya dapat memilah dan memberdayakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik secara berpikir dan bertindak untuk mendapatkan suatu produktifitas dan kinerja yang tinggi, setiap perusahaan menginginkan kinerja yang efektif untuk kelangsungan bisnis dan juga pastinya ingin memiliki sistem yang berjalan dengan baik, tidak mudah menjalankan operasional sebuah perusahaan ketika tidak adanya motivasi dan dorongan untuk menerapkan kedisiplinan terhadap karyawan.

Kedisiplinan sendiri merupakan sebuah tantangan untuk perusahaan karena tidak mudah menerapkan kedisiplinan terhadap karyawan karena setiap sumber daya manusia memiliki pemikiran yang berpola sendiri, untuk menerapkannya maka pihak manajemen perusahaan harus memberikan sebuah sanksi maupun teguran untuk para karyawan yang tidak mematuhi kedisiplinan yang sudah berjalan dan juga program-program kerja, ketika karyawan diberi sanksi ataupun teguran otomatis karyawan tersebut akan merubah pola pikirnya untuk mematuhi peraturan-peraturan yang sudah menjadi tolak ukur perusahaan agar terciptanya kedisiplinan terhadap para karyawan dan menciptakan sebuah kinerja yang produktif, diperlukan juga motivasi menumbuhkan minat para karyawan untuk menjalankan sesuai perencanaan-perencanaan yang perusahaan sudah terapkan melalui program-program yang sudah distruktur agar terciptanya suasana perusahaan nyaman dan penuh kemudahan. Disiplin kerja karyawan dalam perusahaan “Shop&Drive Veteran Banjarmasin sangat penting” karena

terciptanya karyawan yang disiplin memberikan hasil yang positif bagi perusahaan untuk mewujudkan kinerja yang produktif.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisis disiplin kerja dalam sebuah perusahaan yang berjudul **“ANALISIS PENINGKATAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SHOP&DRIVE VETERAN BANJARMASIN”**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif analisis metode penelitian yang berusaha menggambarkan subjek atau objek yang diteliti sesuai dengan apa adanya, dengan tujuan menggambarkan sistematis, fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Setelah melakukan penelitian di Shop&Drive Veteran Banjarmasin. Berdasarkan data yang didapat penulis tentang peningkatan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh untuk memudahkan jalannya suatu aktivitas operasional di perusahaan. Mengapa demikian, apabila disebuah perusahaan menerapkan kedisiplinan yang tinggi tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, ketika kedisiplinan tidak dapat berjalan baik disebuah perusahaan maka dampak dari ketidak disiplin itu adalah sebuah kerugian yang didapat oleh perusahaan, peraturan-peraturan yang sudah menjadi standar operasional disebuah perusahaan tidak dapat terlaksanakan apabila para karyawan tidak disiplin dan mudah mengabaikan sebuah konsekuensi akibat tidak adanya didalam diri karyawan kualitas untuk menerapkan disiplin. Dilihat dari penjelesan terdahulu dan juga rumusan masalah yang ada maka

dari itu peneliti memiliki beberapa pembahasan sebagai berikut :

1. Perkembangan penerapan disiplin kerja untuk para kinerja karyawan Shop&Drive Veteran Banjarmasin selama ini

Perkembangan yang dilakukan untuk menerapkan disiplin kerja agar dapat terlaksana ada beberapa langkah, langkah pertama dapat diambil dari perkembangan sumber daya manusia itu sendiri dimana didalam individu yang bersangkutan harus memiliki kualitas dan keterampilan sesuai dengan bidangnya. Shop&Drive Veteran Banjarmasin sering melakukan pengembangan karyawan untuk menerapkan disiplin melalui agenda-agenda dan pelatihan. Karena bagi shop&Drive Veteran Banjarmasin individu sumber daya manusia sangat berperan dan juga dibutuhkan didalam perusahaan

Sumber daya manusia yang dimiliki Shop&Drive Veteran Banjarmasin, selalu aktif dan berkembang untuk mencapai tujuan-tujuan yang Shop&Drive Veteran Banjarmasin terapkan. Memiliki karyawan yang bisa bersaing secara kompeten merupakan harta bagi sebuah perusahaan dalam membantu cikal bakal perusahaan dalam menargetkan sebuah tujuan dapat tercapai. Untuk mewujudkan hal itu karyawan Shop&Drive Veteran Banjarmasin selalu dilibatkan dalam pelatihan-pelatihan seperti training yang dilakukan di Surabaya selama tiga bulan dan juga workshop yang dilakukan sebulan sekali untuk pengembangan secara mandiri terhadap para karyawan. Tujuan dari hal ini untuk meningkatkan kualitas individu karyawan dan juga ilmu yang didapat para karyawan dapat di aplikasikan secara benar, disamping itu pelatihan ini menjadi sebuah tantangan

dan pengalaman baru bagi para karyawan

Tidak semulus yang dibayangkan terkadang timbul kendala yang dihadapi didalam individu mengenai keterampilan yang dimiliki belum benar-benar dapat diresapi. Workshop menjadi agenda dalam mengatasi kendala ini. Workshop yang Shop&Drive berikan berupa ilmu mengenai teknik pengembangan disiplin kerja terhadap para karyawan untuk mendukung terlaksananya disiplin kerja yang baik sehingga hal ini dapat diterapkan langsung oleh para karyawan dilingkungan kerja dan selain itu di zaman yang sangat-sangat modern ini hampir semua sumber daya manusia memiliki daya tarik terhadap sosial media seperti instagram ataupun yang saat ini selalu hangat menjadi perbincangan publik tentang konten-konten yang menarik dan juga inovatif yaitu tiktok. Shop&Drive pun tidak mau ketinggalan dalam hal ini agenda workshop mengenai memasarkan produk melalui sosial media benar-benar dikembangkan dengan baik untuk tetap mempertahankan eksistensi sebagai perusahaan ritel yang menjual barang serta jasa tetap bisa mengikuti pasar sesuai zaman. Hal ini langsung disampaikan oleh Department head Shop&Drive

Para karyawan shop&Drive Veteran Banjarmasin seperti penjelasan diatas training yang dilakukan di Surabaya selama tiga bulan dan agenda workshop yang diadakan setiap bulan bertujuan selain mempelajari lebih dalam tentang standar operasional kerja Shop&Drive juga ditekankan selalu bersikap disiplin demi terciptanya sebuah pengembangan sumber daya manusia yang memiliki skill mumpuni dan teladan disiplin yang benar disamping itu sendiri juga memberikan ilmu mengenai bersaing dalam memasarkan produk maupun jasa di

sosial media hal ini menjadikan nilai plus untuk para kinerja karyawan Shop&Drive Banjarmasin.

Jenis pengembangan secara umum ada dua yaitu formal dan informal. Praktik pengembangan secara formal yaitu seperti pelatihan pertukaran pendidikan karyawan antar daerah selain menjalin silaturahmi juga saling mengembangkan ilmu keterampilan yang dimiliki tentunya keterampilan yang dimiliki setiap individu pun berbeda-beda. Untuk pengembangan informal dilakukan lebih secara personal melalui media internet, buku dan melihat video-video tentang pekerjaan yang dilakukan. Dari dua jenis pengembangan ini tentunya menghasilkan sebuah pengetahuan dan kemampuan baru bagi para karyawan

Karyawan Shop&Drive Veteran Banjarmasin juga sering mengikuti pelatihan-pelatihan workshop maupun agenda di dalam wilayah Banjarmasin bersama para pelaku usaha yang bergerak dibidang bisnis yang sama seperti Shop&Drive yaitu penjualan jasa seperti mekanik dan produk seperti oli, shock dan accessories mobil ataupun motor. Hal ini menjadikan pengalaman baru bagi karyawan Shop&Drive Veteran mereka sangat antusias dalam berbagai ilmu hal ini juga menambah relasi diluar dari lingkungan kerja masing-masing. Saling bertukar ilmu yang didapat sekaligus bersama-sama mengasah skill yang dimiliki setiap karyawan

Metode dalam pengembangan sumber daya manusia ada dua yaitu pelatihan dan pendidikan. Karyawan Shop&Drive Veteran Banjarmasin lama ataupun baru semua diikuti sertakan sesuai dengan job deskripsinya masing-masing, team leader dan kepala toko lebih condong pelatihan mengenai pendidikan dan para mekanik yang berperan sebagai penjual jasa didalam

Shop&Drive ditekankan mengikuti pelatihan dalam mencari ilmu pengetahuan mengenai mesin dan intruksi mengenai cara merepair mesin yang memiliki trouble berbeda-beda hasil dari pelatihan ini dipraktikkan langsung di lingkungan kerja

Pengembangan sumber daya manusia di Shop&Drive Veteran Banjarmasin seperti penjelasan diatas terbagi menjadi dua yaitu pelatihan dan juga pendidikan. Saya sendiri sebagai team leader mengikuti pendidikan kepemimpinan karna saya sebagai pemimpin harus benar benar menerapkan arti dari sebuah makna team leader. Sebagai team leader di Shop&Drive dimana para bawahan saya memiliki job deskripsi masing-masing saya harus benar-benar dapat mengontrol dan mengayomi para karyawan dengan baik. Disamping itu saya harus sering berada dilingkungan kerja harus mengerti dan mengenali kegiatan yang sedang berlangsung demi mencegah terjadinya ketidaksiplinan terhadap para karyawan bawahan saya. Saya dan kepala toko memiliki job deskripsi yang hampir mirip jadi kepala toko juga harus memahami situasi di lingkungan kerja. Yang kedua mengikuti pelatihan kedisiplinan yang ditujukan kepada mekanik, kasir, customer service, inventory control dan accounting. Secara harfiah mereka semua memiliki job deskripsi yang berbeda namun saling berkesinambungan apabila salah satu dari mereka membuat suatu kesalahan maka berdampak ke job deskripsi mereka masing-masing. Ucapan team leader Shop&Drive Veteran Banjarmasin. Pelatihan yang diberikan yaitu memberi arahan bahwa kedisiplinan merupakan kunci mencapai kesuksesan terciptanya pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kualitas mumpuni dan juga menekankan bahwa pelanggan adalah harta yang dimiliki perusahaan. Maksud harta disini

memberi pengertian pelanggan berperan sebagai sumber daya manusia yang memberikan dorongan terhadap perusahaan demi mencapai sebuah kesuksesan lewat pelanggan pun sebuah skill pengetahuan para karyawan dapat terus berkembang. Loyalitas terhadap pelanggan juga merupakan kunci dari sebuah kesuksesan sebuah perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengembangan sumber daya manusia memberikan kontribusi dalam pembentukan karakter karyawan. Softskill yang dimiliki setiap karyawan dan kemampuan yang ter asah menjadi lebih tajam hal ini memberikan pengembangan kemampuan terhadap setiap karyawan dan menghasilkan terobosan baru yang menuntun ke arah kerja yang produktif. Berdasarkan hasil dari pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Shop&Drive Veteran Banjarmasin hal ini cukup memberikan dampak untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Pelatihan yang dilakukan di Surabaya selama 3 bulan memberikan wawasan lebih mengenai teknik mekanik dalam me repair mesin, workshop yang dilakukan setiap bulan sekali membuat para job deskripsi seperti inventory control , kasir, customer service, accounting memberikan ilmu dan pengetahuan lebih, selain itu agenda workshop mengenai pemasaran yang dilakukan di sosial media, menjadikan para karyawan Shop&Drive lebih kreatif berpola pikir salah satunya yang langsung dipraktikkan adalah dalam pembuatan caption yang menarik dari sini dapat dibuktikan bahwa training dan agenda workshop sangat worth it dalam pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan pemaparan data diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Shop&Drive Veteran Banjarmasin menggunakan teknik formal dan

informal. Pelatihan yang dilakukan seperti training ke surabaya , agenda workshop setiap bulan dan pemberian pelatihan secara informal yaitu membaca buku ataupun melihat video-video memberiksn pengembangan sumber daya manusia yang dapat mumpuni bersaing secara kompeten. Kualitas yang diciptkan melalui pengembangan sumber daya manusia membentuk karakter para kinerja karyawan lebih memiliki skill dan juga teladan dalam menerima informasi untuk langsung mempraktekan kerja. Hal ini mampu selain meningkatkan kinerja karyawan juga membangun sifat karyawan yang disiplin.

2. Kendala Yang Dihadapi Shop&Drive Veteran Banjarmasin Dalam Menerapkan Kedisiplinan

Didalam sebuah perusahaan ataupun organisasi tidak pernah luput mengenai kendala. Termasuk didalam Shop&Drive kendala dalam menerapkan kedisiplin masih terjadi.

Setelah pengembangan penerapan kedisiplin melalui training ataupun workshop setiap bulan yang dilakukan oleh Shop&Drive Veteran Banjarmasin tidak menjamin para karyawan yang terlibat mampu menerapkan dengan baik. Nyatanya dilapangan saat jam operasional berlangsung masih banyak karyawan meremehkan berharganya sebuah waktu terbukti didapati karyawan yang datang terlambat. Di Shop&Drive Veteran Banjarmasin memiliki sistem 8 jam kerja dalam sehari dan jam operasional buka jam 08:00 istirahat jam 12:00 dan waktu pulang jam 17:00

Terlihat ada beberapa karyawan yang datang pukul 08:30 disini sangat tidak mencerminkan sebuah kedisiplinan. Memang tidak sering namun akibat meremehkan hal seperti ini sangat berdampak dalam aktivitas operasional kerja. Mereka yang datang

terlambat tentu akan membutuhkan waktu lebih dalam menyelesaikan tugas yang ada. Hal ini sebenarnya sangat tidak di ingkan disetiap perusahaan. Perusahaan memiliki visi dan misi dimana kerja cepat adalah kerja baik. Untuk mewujudkan kerja dengan produktivitas yang baik pun dapat terhambat jalannya diakibatkan kendala seperti ini, kualitas karyawan yang meremehkan waktu biasanya tiada teladan baik didalam dirinya dan ini sangat mengganggu jalannya sistem operasional kerja yang baik dan benar

Inilah yang menjadi kendala di Shop&Drive Veteran Banjarmasin dalam menerapkan kedisiplinan kepada sumber daya manusianya. Para karyawan yang tidak memiliki teladan dalam diri bahwa kedisiplinan merupakan point penting didalam sebuah perusahaan. Menghambat proses dalam mewujudkan disiplin kerja dilingkungan perusahaan. Kendala ini merupakan kendala yang masih belum mampu untuk dituntas habis, ketika penurunan karyawan yang terlambat terlihat signifikan perubahannya namun hal itu tidak berlangsung lama masih ada beberapa karyawan yang terlambat. Kurangnya tindak tegas dari pimpinan juga mendorong hal ini masih terjadi.

Pembahasan

1. Upaya dalam meningkatkan kedisiplinan kerja terhadap karyawan agar menciptakan kerja yang produktif

Melihat kenyataan yang terjadi di Shop&Drive Veteran Banjarmasin menunjukkan bahwa masih terjadi hal ketidaksiplinan di lingkungan kerja, tentu sangat jelas bahwa Shop&Drive Veteran Banjarmasin sangat perlu melakukan upaya dalam meningkatkan kedisiplinan kerja terhadap karyawan agar menciptakan kerja yang produktif

Sebagaimana telah kita ketahui, bahwa kedisiplinan harus ditegakkan

dan dibina untuk mencegah terjadinya bentuk ketidaksiplinan ditempat kerja, disiplin juga berhubungan dengan aspek-aspek yang mendukung terciptanya kerja efektif dan produktivitas dalam kinerja karyawan. Apabila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka pelanggaran-pelanggaran akan terjadi tentunya akan menghambat penyelesaian tugas kerja dikarenakan karyawan yang tidak disiplin

Untuk menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya bermodal dengan memberikan ancaman, sanksi ataupun nasehat. Perlunya ketegasan oleh sebuah pimpinan terhadap bawahan yang melanggar peraturan. Dengan meningkatkan peraturan tata tertib, memberikan sanksi secara adil dan tegas, pimpinan juga harus melakukan pengawasan secara berkala demi terwujudnya kedisiplinan dan kinerja yang produktivitas

Di zaman yang sangat modern ini perubahan sangatlah cepat Shop&Drive Veteran Banjarmasin harus melakukan inovasi dan juga upaya untuk tetap dapat eksis didalam dunia bisnis. Inovasi ini sendiri bukan untuk grow lagi tapi tuntutan sebuah perusahaan untuk survive(bertahan). Salah satunya adalah inovasi terhadap sumber daya manusia yang dimiliki didalam Shop&Drive Veteran Banjarmasin. Upaya dalam melakukan inovasi ini sangat memberikan efek positif agar mendukung terciptanya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan upaya-upaya yang perlu dilakukan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan Shop&Drive Veteran Banjarmasin perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Menindak dan memberikan sanksi yang tegas

Pimpinan harus mengambil langkah dalam memberikan sanksi, di Shop&Drive sendiri ada beberapa

sanksi apabila karyawan melakukan pelanggaran seperti mutasi ke cabang lain ataupun skors kerja namun hal tersebut belum tentu dapat mengurangi ketidaksiplinan para karyawan. Tindakan yang diambil yaitu memberikan sanksi yang lebih tegas seperti pemberhentian hubungan kerja (PHK) apabila para karyawan tersebut masih mengulangi dan melakukan pelanggaran peraturan perusahaan. Dengan adanya sanksi tegas seperti ini para karyawan akan lebih protective terhadap dirinya dan menanamkan dalam diri mereka untuk menghindari sifat semaunya dalam melakukan pekerjaan

2. Melakukan pengawasan
Pimpinan harus melakukan pengawasan secara berkala, pemimpin harus aktif dan langsung turun kelapangan untuk mengawasi kegiatan-kegiatan, etika, rasa gairah bekerja, pencapaian kerja para kinerja bawahannya. Tindakan pengawasan secara langsung ini membuat para kinerja merasa diperhatikan
3. Memberikan sanksi pelanggaran kerja secara tegas dan transparan

- 1) Pemberian sanksi segera

Karyawan yang melanggar peraturan dan juga tidak disiplin harus diberi sanksi segera sesuai dengan standar operasional perusahaan. Tujuannya agar para kinerja mengerti mengenai sanksi yang diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja yang bersangkutan

- 2) Pemberian sanksi yang harus konsisten

Hal ini bertujuan agar para karyawan menghargai setiap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Ketidak konsistennya pemberian sanksi dapat membuat para karyawan memiliki pemikiran bahwa adanya keringan sanksi terhadap para karyawan

yang tidak disiplin serta diskriminasi terhadap karyawan yang mengabaikan disiplin kerja

- 3) Pemberian peringatan

Pemberian sanksi secara lisan tidak memberikan efek jera terhadap karyawan yang melanggar peraturan. Sebaiknya langsung memberikan sanksi berupa surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuannya ketika karyawan yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama karyawan tersebut menyadari atas kesalahan yang mereka perbuat dan menimbulkan efek jera

Usaha untuk menciptakan disiplin kerja yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan yang efektif serta berkualitas harus dilakukan. Mulai dari bersifat kolektif seperti memberikan peringatan melalui lisan, mutasi, pemberian skorsing, teguran secara lisan sampai dengan pemecatan.

Selain itu juga dapat melalui dengan bersifat preventif (pencegahan) berupa saran dan petunjuk dan lain sebagainya. Pendisiplinan ini diberikan agar karyawan yang bersangkutan lebih dapat bersikap patuh terhadap peraturan-peraturan dan tertib dalam menjalankannya pekerjaannya sehingga mendukung untuk mencapai kinerja yang efektif, berkualitas dan produktivitas di lingkungan kerja Shop&Drive Veteran Banjarmasin.

2. Kendala dan faktor yang dihadapi dalam menerapkan kedisiplinan kerja.

Untuk mencegah kendala itu terus terjadi maka kedisiplinan di Shop&Drive Veteran Banjarmasin harus lebih diterapkan dan ditingkatkan dengan tujuan agar para karyawan lebih

produktif dalam melakukan pekerjaan dan produktivitas dapat terlaksana dengan baik, dengan meningkatkan kedisiplinan tentu masalah seperti para karyawan yang datang terlambat bisa diatasi guna meningkatkan kinerja yang maksimal di Shop&Drive Veteran Banjarmasin. Apabila pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan lambat ditindak lanjuti maka ketidak disiplin terus meningkat, tentunya berefek ke produktivitas kinerja karyawan

Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat disimpulkan beberapa faktor-faktor yang menimbulkan kendala dalam menerapkan kedisiplinan di Shop&Drive Veteran Banjarmasin sebagai berikut :

- 1) Minimnya ketegasan dari pimpinan perusahaan
Keteladanan dan ketegasan pimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan kedisiplinan dan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang melanggar aturan tata tertib secara sadar terkadang hal tersebut menjadi hal yang lumrah karena tidak ada tindakan dalam menuntaskan hal tersebut menjadi sebuah kewajiban yang dihindari
- 2) Kurangnya aspek pengawasan dari pimpinan
Pimpinan tentu harus rutin melakukan pengawasan dengan baik ditempat kerja pada saat operasional kerja berlangsung, hal ini menjadikan contoh teladan bagi para kinerja lainnya, pengawasan yang dilakukan dengan baik dari pimpinan menciptakan produktivitas kinerja karyawan yang positif berkat teladan pengawasan dari seorang pemimpin
- 3) Minimnya teladan yang baik dari pimpinan
Pimpinan terkadang bersifat tidak teladan terhadap para kinerja seolah-olah hal tersebut dilakukan diluar aktivitas operasional, pernah ditemui

seorang pimpinan yang meminta kepada karyawan keluar toko pada saat jam kerja untuk membeli sebuah roko atau juga makanan. Tanpa disadari hal ini akan berdampak pada pola pikir para kinerja dan menjadikan sebuah budaya kerja tidak disiplin

- 4) Menurunnya produktivitas
Menurunnya produktivitas bekerja juga menjadi salah satu kendala dalam menerapkan disiplin kerja terhadap karyawan. Penyebabnya bisa saja bukan karna malas tapi karena beban kerja yang bertambah menyebabkan badan tidak optimal bekerja, hal ini juga membuat para karyawan tidak disiplin akibatnya pekerjaan pun ditunda-tunda
- 5) Tidak adanya kesadaran dalam diri karyawan mengenai kedisiplinan
Selain beberapa faktor diatas, tidak adanya kesadaran mengenai kedisiplinan didalam diri karyawan juga menjadi faktor kendala dalam menerapkan kedisiplinan. Semaksimal mungkin kita memberikan pengarahan dan penerapan kedisiplinan apabila karyawan tersebut tidak memiliki kesadaran maka menjadi kendala dalam menerapkan kedisiplinan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang telah dianalisis oleh peneliti diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Dalam meningkatkan kedisiplinan kerja Shop&Drive Veteran Banjarmasin sudah cukup baik, yaitu terlihat dalam memperkembangkan sumber daya manusianya Shop&Drive memiliki cara seperti training ke Surabaya selama tiga bulan dan agenda workshop yang dilakukan setiap bulan bagi perusahaan tujuan hal ini untuk menciptakan kerja yang produktif dan efektif. Namun terdapat point kurang dalam meningkatkan kedisiplinan tersebut,

masih adanya karyawan yang tidak disiplin salah satunya datang terlambat hal tersebut Shop&Drive Veteran Banjarmasin belum bisa mengatasi secara penuh. Dapat kita simpulkan dari sebuah keterlambatan memicingnya sistem kerja yang tidak efektif, tentu saja bisa disebut tidak efektif. Pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan pada hari itu juga tertumpuk menjadi besok hari karena karyawan yang datang terlambat dalam melakukan operasional jam kerja. Tidak menutup kemungkinan bahkan pekerjaan yang sehari saja bisa diselesaikan bisa berubah dan memakan waktu menjadi 1-2 hari hal ini terjadi akibat lambatnya pergerakan karyawan dalam memulai jam operasional perusahaan berjalan. Hal ini juga menyebabkan gagalnya dalam menciptakan kinerja produktivitas yang baik

2. Melihat kenyataan yang ada pada Shop&Drive Veteran Banjarmasin yang masih adanya tindak ketidaksiplinan kerja. Maka sangat jelas bahwa Shop&Drive Veteran Banjarmasin sangat perlu dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Salah satu caranya seluruh anggota organisasi dari pimpinan hingga karyawan harus mengevaluasi kesalahan dan melakukan perbaikan terus-menerus

Saran

Setelah penulis melakukan analisis secara mendalam tentang Analisis Peningkatan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Shop&Drive Veteran Banjarmasin. Maka penulis akan mencoba memberikan saran seperti berikut :

1. Dalam upaya menerapkan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan maka hendaknya Shop&Drive Veteran Banjarmasin lebih tegas dalam memberikan peraturan yang wajib harus dipatuhi yang sifatnya secara tertulis mudah dipahami oleh seluruh karyawan yang terlibat didalam Shop&Drive Veteran Banjarmasin dan

untuk meningkatkan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan perlu diambil tindakan pendisiplinan yang tegas dan hukuman yang diberikan bersifat adil, setimpal sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan

2. Selain penerapan dan peningkatkan kedisiplinan hal yang mendorong terciptanya kinerja disiplin dari karyawan ialah meningkatkan pengawasan langsung ke lapangan secara konsisten yang dilakukan oleh seorang atasan. Sehingga memberikan contoh sikap disiplin terhadap para karyawan bawahan dan membangun sebuah hubungan interaksi langsung sesama para karyawan dalam meningkatkan kinerja produktivitas serta saling mengingatkan dan memberikan masukan sesama karyawan dengan menggunakan bahasa yang sopan. Selain itu para karyawan merasa diperhatikan dan pekerjaan mereka terarah dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2017). *Human Resource Management (edisi 12)*. Jakarta : Salemba Empat

- Malayu S.P Hasibuan, 2017 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Rivai, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Saydam, Gouzali. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Djambatan
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sonny Koeswara, Hery Budianto (2011) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Packindo Farma Utama Jakarta”. *Jurnal PASTI (Volume 4 Nomor 2) ISSN: 2085-5869* Universitas Mercu Buana, Jakarta
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar