

ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ENNY KONVEKSI DI BANJARBARU

ABSTRAK

Tommy Wahyu Ajie¹, Hj. Farida Yulianti², Dwi Wahyu Artiningsih³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 17.31.0723

Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 1121076901

Manajemen, 60201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1119056501

Email : tommywahyuajie11@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja yang dilakukan upaya meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan Enny Konveksi. (2) Untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja yang seharusnya dilakukan upaya meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan Enny Konveksi.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian Deskriptif .tipe penelitian ini bersifat deskriptif yang dilakukan dengan wawancara secara langsung keperusahaan dan melakukan penelitian langsung di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan 1) Bahwa mendorong kinerja karyawan di perusahaan Enny Konveksi dengan cara bekerja dengan niat belajar untuk meraih prestasi, keinginan untuk dapat memiliki, pemimpin yang adil dan bijaksana. 2) Dengan cara mendorong kinerja karyawan di perusahaan Enny Konveksi harus memiliki kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, dan mengevaluasi karyawan.

Kata Kunci : *Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Tommy Wahyu Ajie, 2021, Analysis of Motivation and Work Discipline Efforts to Improve Employee Performance at the Enny Convection Company in Banjarbaru, Advisor I : Hj. Farida Yulianti , Advisor II : Dwi Wahyu Artiningsih

This study aims to examine: (1) To find out motivation and work discipline are carried out in an effort to improve employee performance at the Enny Convection company. (2) To find out motivation and work discipline should be done to improve employee performance at the Enny Convection company.

The design of this study is Descriptive research and the type of research is descriptive conducting direct research at the company.

The results of the study show 1) that it encourages employee performance at the Enny Konveksi company by working with the intention of learning to achieve achievement, the desire to have ownership, a fair and wise leader. 2) By encouraging employee performance in the company, Enny Konveksi must have a working environment, adequate compensation, good supervision, and evaluate employees.

. Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Dalam mencapai tujuan tersebut, sebuah perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu

mengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan, yaitu meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif bekerja di sebuah perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pemimpin atau manajer akan memberikan tugas kepada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan

posisinya masing-masing dalam perusahaan. Tugas yang diberikan oleh pimpinan atau manajer kepada karyawan merupakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan ikhlas dan ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Rivai (2004) Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan suatu tugas dan kemampuan Untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemauan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Maka dalam hal ini kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya secara optimal. Berkaitan dengan kinerja, motivasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai, jika seorang pegawai termotivasi maka ia akan selalu mencapai semangat kerja yang tinggi yang akan mempengaruhi prestasi kerja.

Adanya disiplin kerja yang tinggi berarti individu yang memiliki produktivitas tinggi. Upaya menciptakan disiplin dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui aturan yang jelas, prosedur kerja sederhana yang mudah dikenali oleh

karyawan. Seorang individu yang disiplin tinggi cenderung lebih tertib dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu menaati peraturan yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama karyawan, yang merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seseorang yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian tersebut, penulis tertarik meneliti skripsi yang berjudul: “Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Enny Konveksi Di Banjarbaru.”

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang di pakai adalah metode kualitatif deskriptif. yang bersumber dari wawancara serta dengan observasi yaitu melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian , menganalisis dari bahan-bahan yang sudah tertulis dan menggunakan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Hasil Wawancara Dengan Perusahaan Enny Konveksi Maka Dapat di Paparkan Hasil Penelitian Sebagai Berikut, Pada dasarnya setiap unit usaha memerlukan karyawan yang cakap, terampil, disiplin dan mempunyai kemampuan yang baik dalam menjalankan usaha tersebut. Untuk memenuhi kinerja agar memperoleh hasil yang optimal maka tidak hanya mengandalkan kemampuan yang dimiliki karyawan itu saja, akan tetapi diperlukannya motivasi kerja agar dapat mendorong kinerja yang dicapai sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Motivasi sangat

dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi, karyawan bekerja menjadi kurang optimal. Motivasi yang dibutuhkan adalah berupa faktor internal atau dari kemampuan diri karyawan itu sendiri dan faktor eksternal atau dorongan dari luar kemampuan karyawan. Faktor internal yang membuat dorongan dari kinerja karyawan antara lain adalah yang pertama, keinginan untuk bisa hidup, seperti perlunya makan dan minum. Maksudnya adalah manusia akan melakukan segala sesuatu untuk mempertahankan hidupnya baik itu pekerjaan halal maupun pekerjaan haram agar dapat memperoleh makanan dan minuman yang ia butuhkan. Kedua, keinginan untuk mendapatkan apa yang diinginkan, seperti keinginan untuk memperoleh barang yang ia sukai. Keinginan yang keras untuk memperoleh barang tersebut akan mendorong orang tersebut agar bekerja lebih keras untuk mengumpulkan uang dan membeli barang tersebut. Ketiga, keinginan untuk memperoleh penghargaan, seperti ingin di akui dan di segani oleh orang lain. Hal ini menyebabkan diri seorang tersebut bekerja sebaik mungkin agar hasil yang dicapai nanti dapat dihargai dan di akui oleh orang lain bahwa dirinya pandai dalam bekerja, memperoleh hasil yang baik, dan berkesan baik untuk memperoleh nama yang baik yang ia inginkan. Keempat, keinginan untuk memperoleh prestasi, seperti adanya penghargaan atas prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan

yang jujur dan bijaksana, dan usaha tempat bekerja diakui oleh masyarakat. Kelima, keinginan untuk berkuasa, seperti keinginan untuk menjadi ketua atau menjadi kepala tim dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dan analisis peneliti, faktor internal yang dapat mengembangkan kinerja karyawan Enny Konveksi yang sesuai dengan materi motivasi kerja menurut Edy Sutrisno adalah:

1. Keinginan untuk dapat memiliki

Dorongan untuk dapat memiliki bisa memicu seseorang untuk bekerja lebih keras agar keinginan untuk mendapatkan sesuatu itu bisa terwujud. Misalnya mereka menginginkan sepeda motor, maka mereka akan memperjuangkan lebih keras dan giat untuk bekerja mengumpulkan uang agar mereka dapat membeli motor tersebut. Diantara karyawan di Enny Konveksi mempunyai dorongan tersebut, mereka akan bekerja lebih keras agar mendapat gaji sesuai dengan jumlah yang mereka inginkan, lalu jika sudah merasa gaji yang mereka dapatkan itu cukup maka mereka akan membeli barang yang mereka inginkan dengan menggunakan gaji yang sudah didapatkan. Karena keinginan untuk mendapatkan sesuatu sangat mendorong karyawan untuk giat bekerja. Semakin kuat keinginan tersebut, maka semangat untuk bekerja akan semakin tumbuh dan kinerja yang dicapai akan semakin tinggi. Namun, dorongan untuk dapat memiliki ini hanya dimiliki oleh

beberapa karyawan saja. Jika hal ini dimiliki oleh seluruh karyawan, maka kinerja yang dihasilkan pasti akan lebih banyak dan lebih baik lagi.

2. Pemimpin yang adil dan bijaksana

Faktor internal pemimpin yang adil dan bijaksana pada karyawan Enny Konveksi ini masuk rincian dari faktor keinginan untuk memperoleh pengakuan pada teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno. Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa yang adil baik di dalam Perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka analisis peneliti adalah bahwa karakter pemimpin yang adil dan bijaksana ini mendorong karyawan nyaman dalam bekerja karena tugas yang diberikan pemimpin sesuai kemampuan dan karakter masing-masing yang dimiliki karyawan, sehingga hasilnya pun sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin Enny Konveksi.

Selain dari faktor internal yang ada dalam diri karyawan itu sendiri, yang mendorong kinerja karyawan adalah dari faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang mendorong dari luar dari karyawan seperti dorongan dari lingkungan sosial maupun dari tempat itu sendiri. Adapun faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan antara lain pertama, tempat lingkungan bekerja, meliputi tempat kerja, alat atau fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan yang cukup, kedamaian, termasuk juga

interaksi kerja antara karyawan yang ada di tempat tersebut. Kedua, Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Kompensasi juga sebagai alat motivasi paling ampuh untuk mendorong kinerja karyawan, karena jika kompensasi yang didapat tidak sesuai dengan tugas yang diberikan, maka karyawan menjadi tidak semangat untuk bekerja dan hasilnya pun akan menurun. Ketiga, supervisi yang baik. Fungsi supervise itu sendiri dalam sebuah pekerjaan yaitu memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melakukan tugas yang diberikan tanpa melakukan kesalahan. Keempat, adanya jaminan pekerjaan, maksudnya adalah mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, dan tidak pindah-pindah ke perusahaan lain. Karyawan tersebut merasa akan mendapat jaminan pekerjaan untuk masa yang akan datang jika misalnya perusahaan memberikan adanya kenaikan jabatan, pangkat, maupun kesempatan untuk mengembangkan bakat di perusahaan tersebut. Kelima, status dan tanggung jawab, maksudnya adalah mereka pada suatu saat menginginkan kesempatan menduduki jabatan tertentu pada suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang tersebut merasa dirinya akan

dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan suatu kegiatan. Keenam, peraturan yang fleksibel, maksudnya adalah peraturan yang bersifat mengatur dan melindungi para pekerja. Contohnya adalah banyak perusahaan besar yang melakukan sistem prestasi kerja dan memberikan kompensasi atau upah kepada para pekerjanya, yang penting semua peraturan yang ada di perusahaan diinformasikan se jelas- jelasnya agar tidak ada yang bertanya lagi, atau memiliki pengalaman dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dan analisis peneliti, faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan Enny Konveksi yang sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan hubungan kerja antara orang-orang di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, dengan pencahayaan yang memadai, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya

dengan baik. Namun, lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menyebabkan kelelahan dan menurunkan kreativitas.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi atau upah kerja merupakan sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik. Karena tujuan utama bekerja bukan hanya untuk mendapatkan pengalaman tetapi juga untuk mendapatkan kompensasi yang memadai. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan atau kurang dari cukup, maka orang tersebut akan mengalami penurunan semangat dalam bekerja. Selain mengalami penurunan semangat kerja, hasilnya juga akan mempengaruhi kinerja pegawai, dan pekerjaan akan dilakukan dengan asal-asalan. Jika kompensasi yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan apa yang mereka lakukan, mereka akan lebih banyak berpikir karena kurangnya penghargaan atas apa yang mereka lakukan. Namun jika kompensasi yang mereka dapatkan sesuai dengan apa

yang mereka lakukan, maka mereka akan merasa seimbang dan hasil yang diperoleh juga akan maksimal.

3. Supervisi yang baik

Fungsi pengawasan dalam suatu pekerjaan adalah memberikan arahan, membimbing pekerjaan karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisor sangat dekat dengan karyawan, dan selalu berhubungan dengan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Jika pengawasan ketat dari karyawan ini menguasai seluk-beluk pekerjaan dan penuh dengan kualitas kepemimpinan, suasana kerja akan bergairah dan antusias. Begitu pula sebaliknya, jika seorang atasan yang tidak dekat dengan karyawan dan tidak menguasai seluk-beluk pekerjaan yang dihadapi, maka hubungan antara pimpinan dan karyawan menjadi kurang harmonis dan semangat kerja menurun.

4. Peraturan yang fleksibel

Untuk perusahaan besar, biasanya ada sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Kita dapat merujuk pada sistem dan prosedur kerja ini sebagai peraturan yang berlaku dan mengatur serta melindungi karyawan. Ini adalah aturan

main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban karyawan, kompensasi, promosi, transfer, dan sebagainya. Banyak perusahaan besar memperlakukan sistem prestasi kerja dan memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan di perusahaan diinformasikan dengan jelas sehingga tidak ada yang bertanya lagi, atau ada yang ikut campur dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, peraturan biasanya bersifat protektif dan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

1. Peraturan dan konsekuensi

Menurut peneliti, kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk mentaati dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja atau kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri pegawai tidak boleh hanya berdasarkan paksaan, tetapi harus lebih

didasarkan pada kesadaran dari dalam diri pegawai. Ketidaksiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi kerja organisasi.

Oleh karena itu, para pekerja Enny Konveksi harus membiasakan sikap disiplin kerja agar kinerja bisa tercapai. Untuk mengurangi keterlambatan deadline, Seharusnya Ibu Sumini menetapkan tanggal jadi orderan lebih cepat satu hari kepada karyawan dari tanggal dari yang sebenarnya. Maksudnya adalah jika konsumen menetapkan tanggal jadi orderan pada tanggal 08 Januari, maka Ibu Sumini menyampaikan kepada para karyawan bahwa tanggal jadi orderan pada tanggal 07 Januari. Hal ini dilakukan untuk menanggulangi adanya keterlambatan deadline.

Kesalahan yang sering dilakukan oleh para karyawan karena banyaknya orderan yang diterima dan tingkat kesulitan yang rumit sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan saat proses produksi. Namun tak hanya itu saja, lalai saat bekerja juga menjadi penyebab utama kesalahan saat bekerja. Dan jika kesalahan tersebut bisa

diperbaiki, maka akan diperbaiki, dan jika kesalahan tersebut fatal, maka terpaksa mengganti dengan barang yang baru.

Terselesainya deadline saat pengerjaan adalah salah satu tujuan utama dari setiap pekerjaan. Jika deadline yang ditetapkan mengalami keterlambatan, maka akan berdampak pula pada kepercayaan konsumen. Dan salah satu penyebab keterlambatan deadline yang dilakukan oleh para karyawan adalah karena jangka waktu yang ditetapkan kurang panjang dan terlalu cepat, sehingga waktu yang digunakan untuk menyelesaikan kurang cukup dan akhirnya pengerjaannya pun mengalami keterlambatan. Selain waktu yang kurang cukup, tingkat kesulitan juga sangat mempengaruhi seberapa lama pengerjaan dalam 1 buah hasil produksi yang di olah tersebut. Namun, ada salah satu karyawan yang mengatakan bahwa keterlambatan deadline terjadi karena beberapa dari karyawan di Enny Konveksi mengikuti suatu kegiatan sebuah organisasi di luar lingkungan dan ada yang sudah berkeluarga dan hambatan lainnya yang bisa terjadi kepada karyawan

seperti telat datang atau dengan sengaja lambat datang saat jam kerja, sehingga proses produksi di Enny Konveksi terhambat dengan kegiatan di luar dari proses produksi di perusahaan Enny konveksi.

Konsekuensi atau hukuman adalah akibat dari kesalahan yang telah diperbuat. Hukuman bisa dikatakan sukses apabila dapat membuat perasaan penyesalan akan perbuatan yang telah dilakukannya. Jika karyawan bekerja tidak sesuai dengan jam kerja, maka gaji akan dipotong sesuai dengan seberapa lama ia terlambat dan seberapa lama ia bekerja pada hari itu. Dan jika karyawan melakukan kesalahan, maka akan mendapat teguran. Akan tetapi jika melakukan kesalahan berulang kali yang tidak bisa ditolerir kesalahannya yang padahal sudah diperingatkan beberapa kali, dan akan menghambat proses produksi, maka akan diberikan pemecatan. Maka analisis dan pembahasan peneliti adalah bahwa mampu mendorong kinerja karyawan. Karena ganjaran yang di dapatkan bertujuan memberikan efek jera

kepada para karyawan, agar para karyawan lebih disiplin dan hati-hati dalam bekerja dan hasil yang dicapai tidak mengecewakan serta sesuai dengan kinerja yang diinginkan. Hukuman yang diterapkan ini sangat mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Adapun faktor internal yang mendorong kinerja karyawan pada perusahaan Enny Konveksi adalah bekerja dengan niat belajar untuk mencapai prestasi, keinginan untuk memiliki, pemimpin yang adil dan bijaksana sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno tentang keinginan untuk memiliki dan keinginan untuk memiliki. pemimpin yang adil dan bijaksana.
2. Faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan pada perusahaan Enny Konveksi adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, pengawasan yang baik, dan evaluasi karyawan menurut teori motivasi kerja Edy Sutrisno mengenai kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai dan pengawasan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hlm. 1
- Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, hlm. 39
- Faustino Cardoso Gomes, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi Offset, 2000, hlm. 1
- Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi 2, Yogyakarta: BPFE, 2001, hlm. 3
- Sondang P Siagian, Fungsi-Fungsi Manajerial, Jakarta: Bumi Aksara, 2005, hlm. 69
- Sondang P siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 1999, hlm. 32
- Sardiman A.M, Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, hlm. 73.
- Abdul Rahman Shaleh, Psikologi : Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam, hlm. 194.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Sutrisno, Edy. Manajemen

- Sumber Daya Manusia. Yogyakarta (Periode 2013-2014),”
Jakarta: Prenada Media Grup, 2009.
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 118-120.
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 96.
- Inin Afni, “Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Nur Ramadhan Wisata Kadarisman. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Aminah, dkk., Wawancara, 25 April Persada, Jakarta.

