

# **ANALISIS DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA UD. BINA BERSAMA BANJARMASIN**

## **ABSTRAK**

Nurhijrah Safitri<sup>1</sup>, Kurniaty<sup>2</sup>, Apriya Santi<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0668

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 0011086002

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1104047701

**Email : nurhijrahsafitri11@gmail.com**

Dalam upaya mencapai tujuan sebuah organisasi perlu adanya disiplin dan motivasi kerja, dengan adanya disiplin dan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut maka dibutuhkan adanya hal-hal menunjang disiplin dan motivasi kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Untuk mengetahui sejauh mana tingkat disiplin kerja karyawan pada UD. Bina Bersama Banjarmasin (2) Untuk mengetahui sejauh mana tingkat motivasi kerja karyawan pada UD. Bina Bersama Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data deskriptif kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi. Untuk mendapatkan data yang akurat, peneliti telah melakukan wawancara dengan informan yaitu pimpinan dan manajer UD. Bina Bersama Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Tingkat disiplin kerja sangat penting bagi UD. Bina Bersama Banjarmasin dan terlihat sudah cukup baik. Tetapi masih ada sebagian karyawan yang kurang disiplin karena tidak taat pada peraturan yang berlaku (2) Menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja sudah terlihat cukup baik. Berdasarkan kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan akan harga diri pada karyawan UD. Bina Bersama Banjarmasin sudah terpenuhi. Akan tetapi pada kebutuhan pengembangan diri masih kurang diperhatikan oleh perusahaan karena perusahaan tidak menyediakan sarana untuk mengembangkan kemampuan diri karyawan.

**Kata kunci : Disiplin, Motivasi kerja**

## **ABSTRACT**

In an effort to achieve the goals of an organization, it is necessary to have discipline and work motivation, with the existence of discipline and high work motivation, employees will carry out their duties as well as possible. To achieve or realize these goals, it is necessary to have things that support discipline and work motivation in order to achieve company goals.

This study aims to: (1) To determine the extent to which the level of employee discipline at UD. Bina Bersama Banjarmasin (2) To find out how far the level of employee motivation at UD. Development with Banjarmasin.

This research uses descriptive qualitative data analysis method. Data obtained through interviews and documentation. To obtain accurate data, researchers have conducted interviews with informants, namely the leaders and managers of UD. Development with Banjarmasin.

The results showed (1) The level of work discipline is very important for UD. Bina Bersama Banjarmasin and looks pretty good. However, there are still some employees who are not disciplined because they do not obey the applicable regulations. (2) Indicates that the level of work motivation already looks quite good. Based on physiological needs, the need for security and the need for self-esteem in UD employees. Bina Bersama

Banjarmasin has been fulfilled. However, the company's need for self-development is still not paid attention to because the company does not provide the means to develop the abilities of employees.

**Keywords: Discipline, work motivation**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi. Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya. Manusia merupakan sumber daya yang pertama dan utama bagi setiap organisasi, yang memiliki keunikan persepsi, kepribadian, dan pengalan hidup. Manusia berbeda latar belakang kehidupan, sosial budaya ekonomi, dan politik serta kepercayaan dan nilai-nilai yang dianutnya.

Manfaat sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, middle maupun lower.

Pada dasarnya organisasi bukan hanya mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan sesuai. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan sumber daya manusia tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi perlu adanya disiplin dan motivasi kerja yang tinggi. Disiplin dan motivasi kerja itu sendiri dapat timbul dan tumbuh secara sendirinya dalam diri anggota organisasi dan dapat juga disebabkan karena adanya dorongan dari pimpinan organisasi. Dengan disiplin dan motivasi kerja yang tinggi

karyawan akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan rencana yang diterapkan perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian deskriptif kualitatif. Jenis data yang digunakan data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpul data dengan cara: observasi, wawancara dan dokumentasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian yan dilakukan melalui kegiatan wawancara dengan pihak UD. Bina Bersama Banjarmasin diperoleh gambaran mengenai disiplin dan motivasi kerja karyawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan sudah terlihat cukup baik, baik itu disiplin maupun motivasi kerja.

### **1. Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat disiplin kerja pada UD.Bina Bersama Banjarmasin sudah cukup baik dapat dilihat dari jumlah absensi kehadiran, tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan taat pada peraturan perusahaan, tetapi masih ada sebagian karyawan yang masih kurang disiplin seperti datang terlambat pada waktu jam kerja yang ditentukan pada UD. Bina Bersama Banjarmasin. Jadi pimpinan harus lebih ketat lagi memperhatikan karyawan yang kurang disiplin agar tujuan perusahaan berjalan dengan lebih baik lagi. jika karyawan membuat kesalahan dalam disiplin kerja pimpinan akan memberikan sanksi teguran secara langsung terhadap karyawan agar karyawan lebih mentaati disiplin kerja diperusahaan tersebut. Karyawan yang tidak disiplin seperti jam kerja tidak

sesuai dan tidak bekerja tanpa adanya keterangan.

Setiap perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang harus dipatuhi oleh semua karyawan, karena disiplin salah satu cara perusahaan untuk mendorong para karyawan agar mematuhi peraturan-peraturan tersebut. Adapun jenis-jenis disiplin karyawan yaitu:

1) Disiplin Preventif

Pimpinan melakukan tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan di UD. Bina Bersama Banjarmasin.

2) Disiplin Korektif

Pimpinan melakukan koreksi terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh karyawan, apabila ada karyawan yang melanggar peraturan UD.Bina Bersama Banjarmasin, maka pimpinan akan memberikan sanksi awal berupa teguran secara langsung. Apabila karyawan mengulangi kesalahan yang sama maka pimpinan akan memberhentikan karyawan tersebut.

3) Disiplin Progresif

Disiplin secara progresif yang dilakukan pada UD. Bina Bersama Banjarmasin, untuk membantu karyawan untuk memahami masalah pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan agar tidak ada karyawan yang meremehkan dan melanggar peraturan. Disiplin progresif pada UD. Bina Bersama Banjarmasin, meliputi :

1. Teguran secara lisan oleh pimpinan

Pimpinan UD. Bina Bersama Banjarmasin memberikan teguran kepada karyawan secara langsung yang melakukan kesalahan dan

menyarankan tidak lagi melakukan kesalahan yang sama.

2. Memberhentikan pekerjaan sementara

Pimpinan UD. Bina Bersama Banjarmasin memberhentikan karyawan sementara sampai batas waktu telah di tentukan karena adanya alasan internal pada perusahaan.

3. Dipecat

Pimpinan UD. Bina Bersama Banjarmasin memberhentikan karyawan secara permanen artinya karyawan tidak dapat lagi bekerja diperusahaan.

Penerapan disiplin kerja karyawan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan UD.Bina Bersama Banjarmasin, yaitu :

1. Teliti, diterapkan dengan cara melakukan pengecekan barang yang ada di gudang dengan tujuan agar barang di gudang tidak kosong pada saat ada pembeli.

2. Tepat waktu, karyawan berangkat kerja dan pulang kerja dari perusahaan dengan tepat waktu, tertib serta teratur sesuai dengan aturan UD.Bina Bersama Banjarmasin.

3. Frekuensi kehadiran, frekuensi kehadiran yang tinggi, terbukti dengan jumlah kehadiran yang mencapai 24-25 kali dalam satu bulan.

4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan UD.Bina Bersama Banjarmasin, karyawan bersedia mengganti jam kerja karyawan lain ketika berhalangan tidak bisa masuk kerja.

5. Balas jasa/kompensasi, memberikan kompensasi kepada karyawan yang sudah bekerja selama minimal 1 tahun berupa tunjangan hari raya yang diberikan sebelum hari raya idul fitri.

6. Sanksi, karyawan yang melanggar aturan akan diberi sanksi teguran secara langsung oleh pimpinan.
7. Tanggung jawab yang tinggi, dengan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan menghindari kesalahan.

## 2. Motivasi kerja

Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan UD.Bina Bersama Banjarmasin karena dengan adanya motivasi akan lebih meningkatkan kerja dan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaannya. Tingkat pemberian motivasi yang dilakukan oleh UD.Bina Bersama Banjarmasin bisa dilihat dengan hasil data penelitian yang dijelaskan sebelumnya :

### 1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis mencakup berbagai kebutuhan pokok seperti makan dan minum, kebutuhan akan perlindungan fisik. UD. Bina bersama Banjarmasin menyediakan kebutuhan karyawan seperti minuman. Apabila terjadi kecelakaan selama proses pekerjaan berlangsung maka akan menjadi tanggung jawab perusahaan.

### 2. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman yaitu kebutuhan perlindungan dari segala ancaman dan bahaya. UD. Bina Bersama Banjarmasin memiliki komitmen untuk melindungi keselamatan para pekerja. Komitmen UD. Bina Bersama Banjarmasin dalam melindungi karyawan ditunjukkan dengan adanya fasilitas pendukung seperti perlengkapan P3K. Adanya P3K diharapkan dapat mencegah hal yang lebih buruk apabila terjadi kecelakaan pada saat bekerja. Pentingnya penerapan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) disetiap perusahaan maka pihak

UD.Bina Bersama Banjarmasin juga membuat peraturan agar meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja, adapun peraturan tersebut sebagai berikut:

1) Jam kerja perusahaan dimulai pada pukul 08.00 – 17.00 WITA dan terdapat 2 kali waktu istirahat.

2) Karyawan dan buruh yang memasuki kawasan perusahaan diwajibkan memakai APD sesuai jenis pekerjaan masing-masing.

3) Dilarang mengkonsumsi minuman beralkohol (Memabukkan).

4) Dilarang mengkonsumsi obat-obatan yang terlarang.

5) Dilarang membawa senjata ke lingkungan perusahaan.

### 3. Kebutuhan akan harga diri

Kebutuhan akan harga diri pada UD.Bina Bersama Banjarmasin dengan cara saling menghormati dan menghargai satu sama lain dalam satu lingkungan kerja. Akan menjadikan sikap saling menghargai dan menghormati tersebut membuat hubungan antar karyawan menjadi lebih akrab. Secara kekeluargaan membuat seluruh karyawan di UD.Bina Bersama Banjarmasin saling membantu satu sama lain. Peran dari pimpinan yaitu dengan memberikan kesetaraan antar sesama karyawan pada jam kerja, jam istirahat, gaji dan komisi serta perlakuan yang diterima masing-masing karyawan.

### 4. Kebutuhan aktualisasi diri

UD. Bina Bersama Banjarmasin memberikan kebebasan untuk menggunakan kemampuan, skil dan potensi karyawan yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Setiap karyawan diijinkan untuk bekerja dengan caranya masing-masing. Kebebasan yang telah diberi kepada karyawan

membuat karyawan selalu berusaha untuk membuat kinerja yang semaksimal mungkin.

UD. Bina Bersama Banjarmasin memberikan kebebasan bagi para karyawannya yang hendak menyampaikan saran, kritik dan masukan demi kemajuan UD. Bina Bersama Banjarmasin. Melalui kritik dan saran yang telah disampaikan oleh karyawan dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh perusahaan.

Hal yang disayangkan pada UD. Bina Bersama Banjarmasin adalah kebutuhan untuk aktualisasi diri. Perusahaan kurang berinisiatif untuk mengembangkan kemampuan para karyawan. Dengan adanya pengembangan diri dapat memicu kinerja karyawan agar bekerja lebih giat lagi. Jika potensi karyawan lebih terasah maka besar kemungkinan hasil kerja karyawan akan menjadi lebih baik. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa kebutuhan akan pengembangan diri pada karyawan tidak sepenuhnya terpenuhi karena perusahaan tidak menyediakan sarana untuk mengembangkan kemampuan diri.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Analisis Disiplin dan

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ardianto. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada karyawan Divisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. Industri Kereta Api (PT.INKA) Madiun*. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Motivasi Kerja Karyawan pada UD. Bina Bersama Banjarmasin dan berdasarkan data-data yang diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat disiplin kerja karyawan pada UD. Bina Bersama Banjarmasin menunjukkan bahwa sudah cukup baik. Berdasarkan absensi kehadiran semua karyawan UD. Bina Bersama Banjarmasin memiliki tingkat kehadiran yang tinggi. Karyawan UD. Bina Bersama Banjarmasin memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tetapi masih ada sebagian karyawan yang kurang disiplin karena tidak taat pada peraturan yang berlaku.
2. Tingkat motivasi kerja karyawan pada UD. Bina Bersama Banjarmasin menunjukkan bahwa sudah cukup baik. Motivasi yang diberikan yaitu dorongan dan pengarahan kepada karyawannya, memberikan tanggung jawab serta kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan dan kebijaksanaannya dalam menyelesaikan pekerjaannya serta memenuhi kebutuhan karyawannya agar lebih termotivasi dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kegiatan yang optimal. Akan tetapi pada kebutuhan pengembangan diri masih kurang diperhatikan oleh perusahaan karena perusahaan tidak menyediakan sarana untuk mengembangkan kemampuan diri karyawan.

Arsyadillah, M. (2014). *Analisis Kebijakan Kompensasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Nusantara Indah Makmur Banjarmasin*.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

- Bejo Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Djamarah. (2010). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Perkasa.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan ke-12. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P.(2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jehani, Libertus. (2010). *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta : Forum. Sahabat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho Budhi Andri. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT. Dan Liris Di Sukoharjo*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pitaloka, Ikhwana. (2016). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang*. Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Bumi Aksara.
- Siagian.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian. (2015). *Pengertian disiplin. Manajemen*, 315.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta : Pustaka Yustisi.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Silvya Beby. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Veithzal Rivai dan Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta.
- Wukir, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Yunimas Annisa dan Putro Tanto Askriyandoko. (2016). *Analisis Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Putra*

*Lhur Blitar*. Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara, 50-64.