TINGKAT KEDISIPLINAN DAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL SAMUDRA BORNEO KOTA BANJARMASIN

Dhea Aprillia Sagita[1], Basuki[2], Prihatini Ade Mayvita[3]
[1]Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 17310733
[2]Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1111066301
[3]Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 0019037201
E-mail : dheaaprillias20@gmail.com

ABSTRAK

Penelitin ini bertujuan untuk menguji : (1) Tingkat kedisiplinan dan efektivitas kerja pada PT. Global Samudra Borneo (2) Faktor-faktor yang dapat menghambat tingkat kedisiplinan kerja dan efektivitas kerja pada PT. Global Samudra Borneo (3) Upaya- upaya apa saja yang dilakukan PT. Global Samudra Borneo untuk meningkatkan kedisiplinan dan efektivitas kerja karyawan.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif analisis yaitu metode penelitian dengan menggambarkan dan menguraikan masalah yang ada di PT. Global Samudra Borneo.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) Kondisi kedisiplinan kerja yang terjadi pada PT. Global Samudra Borneo masih perlu ditingkatkan karena masih terdapat karyawan yang melanggar aturan dan tata tertib (2) Kurangnya kesadaran karyawan atas kedisiplinan dan pemberian sanksi yang ringan sehingga tidak dapat memberikan efek jera menjadi faktor yang menghambat kedisiplinan dan efektivitas kerja (3) Pembuatan peraturan dan tata tertib, mengefektifkan peran pemimpin dalam memberikan penghargaan serta melakukan pembinaan dan pengawasan.

Kata Kunci : Kedisiplinan Kerja, Efektivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) the level of discipline and work effectiveness at PT. Global Samudra Borneo (2) Factors that can hinder the level of work discipline and work effectiveness at PT. Global Samudra Borneo (3) What efforts are made by PT. Global Samudra Borneo to improve employee discipline and effectiveness.

The design of this research is descriptive qualitative analysis, namely the research method by describing and describing the problems that exist in PT. Global Samudra Borneo.

The results showed: (1) the conditions of work discipline that occurred at PT. Global Samudra Borneo still needs to be improved because there are still employees who violate the rules and regulations (2) the lack of employee awareness of discipline and the provision of light sanctions so that it cannot provide a deterrent effect is a factor that hinders discipline and work effectiveness (3) making rules and regulations orderly, streamlining the role of leaders in giving awards and conducting coaching and supervision.

Keywords: Work Discipline, Work Effectiveness

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan seumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal menurut Bintaro dan Daryanto (2017:15).

Sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, kompensasi karyawan dan memperhatikan hubungan antar karyawan atau tenaga kerja, kesehatan, keselamatan dan keadilan menurut Dessler (2010).

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkab kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu menurut Hasibuan (2012). Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Hambali (2016:214) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat melalui unsur-unsur semangat kerja tersebut yang meliputi : Presensi (tingkat kehadiran), disiplin kerja, kerja sama, dan tanggung jawan. Ketidakhadiran seorang pergawai akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Presensi atau tingkat kehadiran karyawan dapat diukur melalui kehadiran karyawan ditempat kerja, ketepatan karyawan masuk kerja.

Absensi menurut Nugroho (2017:67) absensi adalah sebuah pembuatan data untuk daftar kehadiran yang biasa digunakan sebuah lembaga atau instansi yang sangat perlu membutuhkan sistem seperti ini.
Tinggi nya tingkat absensi akan mengurangi pegawai yang bekerja sehingga efektivitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja.

Presentase absensi karyawan PT. Global Samudra Borneo selama juni 2020 sampai maret 2021 dengan hari efektif 22-27 hari, tercatat data absen pegawai yang tidak hadir mencapai 8,00% pada bulan Oktober 2020. Presentase tingkat pelanggaran pada jam masuk kerja mencapai 86% pada bulan Desember hingga Januari.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis dikantor PT. Global Samudra Borneo, dimana aspek-aspek kinerja karyawan yang dinilai pada lembaga ini yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kerja sama dengan rekan kerja.

Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga. Sehingga para karyawan tidak diperbolehkan tidak masuk kerja jika tidak ada izin atau kejelasan yang pasti.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengangkat tema tentang "Peran Kedisiplinan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Global samudra Borneo Kota Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah termasuk metode penelitian kualitatif yang bersifat analisis deskriptif kualitatif adalah menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari

berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan menjadi masalah yang diteliti yang terjadi dilapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui kegiatan wawancara dengan pihak PT. Global Samudra Borneo kota Banjarmasin diperoleh gambaran mengenai peran kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan dapat dikatakan masih belum maksimal, baik itu kedisiplinan kerja dan efektivitas kerja karyawan.

Adapun pembahasan hasil wawancara sebagai berikut :

1. Kedisiplinan kerja

Kedisiplinan kerja pada PT. Global Samudra Borneo masih perlu ditingkatkan untuk menunjang pencapaian efektivitas kerja karyawan yang optimal seperti datang ke kantor tidak teratur dan tepat waktu, kepatuhan terhaadap peraturan yang tidak berjalan dengan baik, mengulur waktu setelah jam istirahat serja berbagai pelanggaran lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa peran kedisiplinan kerja terhadap efektivitas kerja sangat berpengaruh terhadap efektivitas perusahaan apabila disiplin kerja tidak ditegakkan oleh atasan kepada karyawan, maka dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan itu sendiri, sebab kedisiplinan itu diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh para karyawan perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepatuhan dan ketaatan dalam sikap dan tingkah laku yang nyata pada saat pencapaian tujuan yang telah di tetapkan bila didukung oleh disiplin yang tinggi maka keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan suatu perusahaan akan memperoleh hasil yang optimal. Pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Eriyanti (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja diperlukan sebuah aturan yang dapat dijadikan pegangan bersama dan bentuk disiplin kerja yang sebaiknya diterapkan.

2. Efektivitas kerja

Efektivitas kerja yang ada pada PT.Global Samudra Borneo masih ada yang memiliki efektivitas kerja rendah, hal tersebut dapat dilihat masih adanya karyawan yang kurang mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja di kantor maupun dengan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, masih adanya pegawai yang memiliki kemampuan kerja kurang memuaskan dan masih adanya karyawan yang dalam penyelesaian tugas belum sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kerja seorang pegawai maka semakin tinggi pula efektivitas pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya makin rendah disiplin kerja seorang pegawai maka makin rendah pula efektivitas pegawai tersebut.

Dalam setiap pekerjaan yang diperhatikan dalam efektivitas kerja adalah keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam menjalankan tugasnya. Efektivitas kerja pegawai dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawasan.

Hal tersebt sejlaan dengan penelitian M.Efendi Santoso (2019) menyatakan bahwa motivasi yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam menciptakan tingkat kinerja karyawan yang optimal sehingga menunjang keberhasilan perusahaan, sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

3. Hubungan antara kedisiplinan kerja dengan efektivitas kerja

Hubungan antara kedisiplinan kerja dengan efektivitas kerja pada PT.Global Samudra Borneo yaitu kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan jika karyawan tidak melakukan waktu kerja dengan baik, terlihat dari karyawan yang sering bolos kerja, sering tidak masuk kerja dibandingkan dengan karyawan masuk kerja tepat waktu dan menggunakan waktu kerja sebaik mungkin. PT. Global Samudra Borneo melakukan upaya dalam penerapan disiplin untuk mencapai efektivitas yaitu dengan penegakan aturan, sanksi-sanksi, dan mengadakan pertemuan rutin dengan karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pemimpin semakin baik, maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Pimpinan memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik terhadap para bawahannya dengan mengadakan pertemuan atau rapat untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja, sehingga dalam perusahaan bisa tercapai suasana yang baik dan nyaman. Dengan menggambarkan kepemimpinan akan meningkatkan pengharapan bawahan bahwa upaya akan mendorong kedisiplinan yang tinggi bila tugas-tugas terstruktur. Dengan demikian pimpinan harus lebih tanggap terhadap pegawai, sehingga pemimpin bisa lebih baik dalam memberikan contoh untuk patuh pada tata tertib dan peraturan yang berlaku.

Hal tersebut sejalan dengan penelian Novitasari Gultom (2020) menyatakan bahwa pimpinan harus memperhatikan bawahannya agar kesalahan yang sudah dilakukan karyawan tidak terulang kembali, sehingga disiplin kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dapat berjalan dengan baik.

PENUTUP

1. Kesimpulan
   a. Tingkat kedisiplinan dan efektivitas kerja pada PT. Global Samudra Borneo
      (1) Kedisiplinan kerja pada PT. Global Samudra Borneo masih perlu ditingkatkan untuk menunjang pencapaian efektivitas kerja karyawan yang optimal seperti datang ke kantor tidak teratur dan tepat waktu, kepatuhan terhadap peraturan yang tidak berjalan dengan baik, mengulur waktu setelah jam istirahat serja berbagai pelanggaran lainnya seperti mengobrol non pekerjaan, kegiatan hobi pada saat jam aktif yang disebabkan kurangnya pengawasan dari pimpinan perusahaan.
      (2) Efektivitas kerja yang ada pada PT.Global Samudra Borneo masih ada yang memiliki efektivitas kerja rendah, hal tersebut dapat dilihat masih adanya karyawan yang kurang mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja di kantor maupun dengan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, masih adanya pegawai yang memiliki kemampuan kerja kurang memuaskan dan masih adanya karyawan yang dalam penyelesaian tugas belum sesuai dengan target yang telah ditentukan.
   b. Faktor yang dapat menghambat tingkat kedisiplinan kerja dan efektivitas kerja pada PT. Global Samudra Borneo
      (1) Kurangnya kesadaran dari karyawan sehingga pimpinan

kesulitan dalam melakukan pengawasan secara langsung atas kedisiplinan kerja karyawan yang bersangkutan.

(2) Pimpinan yang berwenang menjatuhkan sanksi yang ringan kepada bawahannya sehingga tidak dapat memberikan efek jera bagi karyawan yang melakukannya.

c. Upaya yang dilakukan PT. Global Samudra Borneo untuk meningkatkan kedisiplinan dan efektivitas kerja

(1) Pembuatan peraturan dan tata tertib yang jelas disertai elemen lainnya yang menunjang demi kesempurnaan pelaksanaan sebuah peraturan.

(2) Mengefektifkan peran pemimpin dalam memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprilaku disiplin dan hukuman kepada karyawan yang berprilaku indisipliner secara adil.

(3) Melakukan pembinaan dan pengawasan kedisiplinan karyawan secara kesinambungan dalam berbagai kesempatan baik secara pribadi maupun kelompok.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, A. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Pembantu Sudirman Bandung (Doctoral dissertation, FEB Unpas).

Aprilia, N. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT. Terang (Doctoral dissertation, Unika Soegijapranata Semarang).

Bab, I. V. (2008). A. Gambaran Umum Perusahaan. Analisis Pemilihan Sipplier Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Prosess (AHP), 72.

Burhanudin, H. R. Z. Pengaruh Penggunakan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan.

Defiat, W. (2015). Usaha Peningkatan Disiplin Kerja Dalam Memperlancar Kinerja Karyawan Pada PT Hindoli Cargill Estate Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya).

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana,2009)

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Pernada Media Group, 2009)

Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2007)

Lijan Poltak Sinbela, *Manajemen Sumber Daya Manuasia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016)

Moh Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

Samia, S. (2019). Analisis kedisiplinan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Plasa

wilayah Telekomunikasi Nusa Tenggara Barat (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Mataram).

Thyara, D. R. (2015). Analisis Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang (Doctoral dissertation, UPT. Perpustakaan).

Utavia, R. H. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Asuransi Bumiputera Syariah Kediri)* (Doctoral dissertation, IAIN Kediri).

Veithzal, Rivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: Rajawali Pers,2009).

Wandi, S. (2013). Pembinaan Prestasi Ekstrakurikuler Olahraga di SMA Karangturi Kota Semarang. Active: Journal of Physical Education, Sport, Health and Recreation, 2(8).

Willy, D. P. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).