

ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN SEAFOOD BERKAH BERSAMA PELAIHARI

ABSTRAK

Muhammad Adam Palasaan¹, Hj. Lamsah², Farida Yulianti³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31. 0925
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125126201
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1121076901

Email :

Muhammad Adam Palasaan. NPM : 17.31.0925 ” Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Seafood Berkah Bersama Pelaihari “. Pembimbing I : Hj. Lamsah, MM dan Pembimbing II : Hj. Farida Yulianti, SE, M.M.

Penelitian ini dilakukan Untuk mengetahui bagaimana cara untuk meningkatkan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan.

Metode penelitian yang digunakan adalah Analisa data dilakukan berpedoman pada data yang diperoleh. dari penelitian lapangan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif berdasarkan pada literature-literature (metode kepustakaan), dimana data yang dikumpulkan akan dihubungkan dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia.

Kondisi disiplin kerja pegawai di Rumah Makan Seafood Berkah Bersama Pelaihari, dapat dikatakan belum maksimal hal ini terlihat dari beberapa indikator pelanggaran disiplin seperti adanya absensi kerja, keterlambatan masuk kerja, pulang kerja lebih awal atau setelah jam istirahat serta berbagai tindak pelanggaran lainnya seperti obrolan selain pekerjaan, pertemuan bisnis, kegiatan hobi pada saat jam kerja aktif dan lain-lain. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai maka perlu melakukan tindak pendisiplinan yang tegas dan bersifat menghukum secara adil atau setimpal dengan jenis pelanggaran, sehingga para pegawai akan berpikir dua kali untuk melakukan pelanggaran serupa atau yang lebih berat lagi

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACT

Muhammad Adam Palasaan. NPM: 17.31.0925 "Work Discipline Analysis in Improving Employee Performance At Seafood Restaurant Blessings With Pelaihari". Guide I: Hj. Lamsah, MM and Guide II: Hj. FaridaYulianti, SE, M.M.

This research was conducted to find out how to improve work discipline in improving employee performance for the company.

The research method used is data analysis is carried out based on the data obtained from field research using descriptive kualitative methods based on literature, where the data collected will be linked to theories of human resource management.

The condition of employee work discipline at Rumah Makan Seafood Berkah Bersama Pelaihari, can be said to have not been maximal this is seen from several indicators of disciplinary violations such as attendance of work, delay in work, early or after rest hours and various other violations such as chats other than work, business meetings, hobby activities during active working hours and others. To improve employee work discipline, it is necessary to carry out strict disciplinary actions and are fairly punishing or appropriate for this type of violation, so that employees will think twice about committing similar or more severe violations.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting karena tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, maka keuntungan yang diperolehnya akan dipetik oleh kedua

belah pihak. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Salah satu bagian dari sumber daya manusia adalah membahas tentang kedisiplinan dan penilaian kinerja karyawan. Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari karyawan dan pemimpin pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Dengan kata lain disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku. Besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas masing-masing sertameningkatkan efesiensi dan kinerja karyawannya. Disiplin tidak hanya dilihat dari karyawannya saja tetapi dari pemimpinnya juga, karena dengan pemimpin yang dapat mematuhi peraturan perusahaan dengan baik, maka karyawannya juga akan taat pada peraturan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang tinggi merupakan hasil dari disiplin kerja yang telah tertanam dalam diri karyawan, sejauh mana kemungkinan yang akan dirasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang telah diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut, karena salah satu penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk

memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Setiap instansi akan selalu berusaha agar produktivitas dari setiap karyawannya dapat ditingkatkan. Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja salah satu upaya instansi adalah menciptakan iklim disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu, sudah selayaknya instansi harus berusaha untuk mendorong setiap karyawannya agar mempunyai disiplin kerja yang baik, sebab dengan menciptakan disiplin kerja tersebut diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Bagi suatu instansi, terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu tujuan dimana hal tersebut sangat penting bagi peningkatan disiplin kerja, terlebih bagi instansi yang memiliki misi pelayanan jasa. Sejalan dengan tujuan tersebut, bagi Rumah Makan Seafood Berkah Bersama Pelahhari mempunyai masalah terhadap disiplin kerja, sehingga diharapkan dengan peningkatan disiplin kerja akan lebih mengacu tingkat kinerja karyawan instansi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Analisa data dilakukan berpedoman pada data yang

diperoleh. dari penelitian lapangan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif berdasarkan pada literature-literature (metode kepustakaan),

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebab Terjadinya Pelanggaran Tata Tertib Kerja (Pelanggaran Disiplin Kerja)

Pada dasarnya penerapan disiplin kerja telah lazim diterapkan setiap kantor atau lingkungan kerja, namun secara nyata terutama di lingkungan kerja rumah makan 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 mengulur waktu masuk kerja setelah istirahat, membolos kerja, melakukan pertemuan keluarga, bisnis, kegiatan hobi maupun melakukan obrolan non pekerjaan saat jam kerja aktif, serta menggunakan pakaian lapis non seragam seperti jaket, jas, rompi di tempat kerja, tidak memakai kartu identitas maupun tidak memakai seragam resmi dan lain sebagainya.

Kondisi seperti ini secara nyata telah menjadi budaya atau kebiasaan karyawan negeri di lingkungan kerjanya termasuk di Rumah Makan Seafood Berkah Bersama Pelaihari. Hal yang cukup ironis kebiasaan demikian bukan saja dilakukan oleh kalangan pegawai operasional

dimana data yang dikumpulkan akan dihubungkan dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia.

namun para atasan yang mempunyai jabatan juga seringkali melakukan sehingga sangat sulit untuk memulai dan melakukan tindak penertiban atau pendisiplinan.

Alternatif Tindakan Penertiban atau Pendisiplinan Karyawan Rumah Makan Seafood Berkah Bersama Pelaihari

Melihat kenyataan bahwa di lingkungan kerja Rumah Makan Seafood Berkah Bersama Pelaihari, masih terjadi indikasi 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.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat dikatakan bahwa pelanggaran disiplin kerja di lingkungan kerja sampai saat ini memang telah membudaya atau menjadi kebiasaan yang seolah turun-temurun terutama di lingkungan kerja rumah makan termasuk dalam hal ini Rumah Makan Seafood Berkah Bersama Pelaihari. Permasalahan ini meskipun sulit untuk diatasi namun usaha untuk meningkatkan disiplin kerja tetap

harus dilakukan dari yang bersifat preventif (pencegahan) seperti melalui teguran, saran atau petuah dan lain sebagainya. Selain itu juga bisa pendisiplinan yang bersifat korektif seperti dengan memberikan peringatan lisan maupun tertulis sampai memberikan sanksi seperti mutasi, skorsing dan pemecatan.

Pendisiplinan tersebut diarahkan agar perilaku karyawan dapat bersifat tertib terutama dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat mendukung tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja di lingkungan kerja Rumah Makan Seafood Berkah Bersama Pelahhari. Dengan efektivitas dan efisiensi kerja ini maka semua pekerjaan akan dapat diselesaikan dalam tenggang waktu yang ditentukan atau lebih tepat waktu sehingga sangat bermanfaat bagi kalangan pemakainya atau yang berkepentingan

PENUTUP

Kesimpulan

Kondisi disiplin kerja karyawan di Rumah Makan Seafood Berkah Bersama Pelaihari, dapat dikatakan belum maksimal hal ini terlihat dari beberapa indikator pelanggaran disiplin seperti adanya absensi kerja, keterlambatan masuk kerja, pulang kerja lebih awal atau setelah jam istirahat serta berbagai tindak pelanggaran lainnya seperti obrolan selain pekerjaan, pertemuan bisnis, kegiatan hobi pada saat jam kerja aktif dan lain-lain

Beberapa faktor yang menyebabkan adanya pelanggaran disiplin kerja antara lain minimnya ketegasan pimpinan dalam menindak pegawai yang melanggar, minimnya pengawasan terhadap karyawan, minimnya perhatian akan kebutuhan material berupa penghargaan atau pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan serta minimnya keteladanan yang baik dari pihak pimpinan.

Saran-Saran

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan maka perlu melakukan tindak pendisiplinan yang tegas dan bersifat menghukum secara adil atau setimpal dengan jenis pelanggaran, sehingga para pegawai 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 manajer 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 di antara rekan sekerja maupun antara pimpinan dengan bawahan melalui komunikasi yang baik, agar disiplin kerja dapat dibina secara lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Fakultas Ekonomi, 2021., Pedoman Penulisan Dan Bimbingan Serta Ujian Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, Banjarmasin
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Masram, Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mathis Robert L., dan Jackson John H. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nur R. &, Makian. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. Jurnal Akuntansi,
- Salim, Syahrums. 2014. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Citapustaka Media
- Simamora. Henry. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sedarmayanti, 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung. PT Refika Aditama
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.