# ANALISIS PERANAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI TOKO ACHILLES PERKASA BAN SS BANJARMASIN

Ifadatul Ummah[1], Lamsah[2], Hairul[3]
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kalimantan MAB

**ABSTRAK**

Dengan adanya peningkatan Sumber Daya Manusia maka Produktivitas dan Efektivitas Kerja akan membaik sesuai dengan harapan perusahaan. Agar sasaran utama perusahaan dapat tercapai dengan baik, maka jelaslah bahwa Disiplin Kerja adalah merupakan salah satu yang harus diterapkan dalam sebuah perusahaan, Disiplin Kerja dapat dikatakan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari setiap instansi maupun perusahaan baik bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Jadi disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pegawai, dan dengan disiplin kerja tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena bila tidak dilaksanakan disiplin yang baik akan banyak menimbulkan masalah bagi Toko Achilles Perkasa Ban Ss Banjarmasin.

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penulisan ini diharapkan dalam memelihara kedisiplin, hendaknya pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk maju misalnya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar-seminar. Maka dengan sendirinya akan timbul disiplin kerja karena mereka mempunyai harapan untuk maju, serta berikanlah insentif bagi pegawai yang berprestasi dengan demikian maka mereka akan merasa lebih bertanggung jawab dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan pekerjaan mereka atau ditambah lagi dengan penghargaan yang berupa pengakuan atas keberhasilan mereka.

Kata Kunci: Peranan Disiplin dan Produktivitas Kerja.

***ABSTRACT***

*Achilles Perkasa Ban Ss store is a shop engaged in the sale of goods and services which include sales of external tires and car wheels, spooring services, balancing, nitrogen on the road A.Yani Km. 4.5 Banjarmasin.*

*With an increase in Human Resources, Work Productivity and Effectiveness will improve in accordance with company expectations. In order to achieve the company's main objectives well, it is clear that the Work Discipline is one that must be applied in a company, Work Discipline can be said as an attitude, behavior and deeds in accordance with the regulations of each agency or company both written and Unwritten. So work discipline is very influential on the activities of employees, and with work discipline can increase work productivity, because if not carried out good discipline will cause many problems for Achilles Perkasa Ban Ss Banjarmasin Store.*

*The suggestions that can be given in this writing are expected to maintain discipline, the leadership should provide opportunities for subordinates to advance for example to attend trainings, seminars. Then it will automatically arise work discipline because they have hope to progress, and provide incentives for employees who excel so that they will feel more responsible and enthusiastic in carrying out their duties and work or coupled with awards in the form of recognition of their success.*

*Keywords: The Role of Discipline and Work Productivity.*

## PENDAHULUAN

Toko Achilles Perkasa Ban Ss Banjarmasin. Toko yang bergerak disektor barang dan jasa, dengan kegiatan usahanya penjualan ban luar dan velg mobil, jasa spooring, balancing, nitrogen yang lengkap dengan suku cadang serta service yang di dalam perusahaannya mempekerjakan cukup banyak karyawan. Karena karyawan sangat menentukan dalam maju mundurnya perusahaan sehingga efektifitas kerja karyawan sangat penting diperhatikan.

Dengan adanya peningkatan Sumber Daya Manusia maka Produktivitas dan Efektivitas Kerja akan membaik sesuai dengan harapan perusahaan. Agar sasaran utama perusahaan dapat tercapai dengan baik, maka jelaslah bahwa Disiplin Kerja adalah merupakan salah satu yang harus diterapkan dalam sebuah organisasi / perusahaan, hal ini dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana

tujuan organisasi /perusahaan dapat dicapai dan dilaksanakan dengan sebaik mungkin.

Untuk mewujudkan peningkatan produktivitas kerja diperlukan tenaga kerja yang potensial, trampil, penuh tanggung jawab dan rasa pengabdian terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian sangat perlu diterapkan disiplin kerja sehingga tugas-tugas dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien serta didukung oleh tenaga kerja yang handal.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas kerja seluruh karyawannya dapat ditingkatkan, untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja tersebut, salah satu upaya perusahaan adalah menciptakan iklim disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu sudah selayaknya agar mempunyai disiplin kerja yang baik, sebab dengan menciptakan disiplin kerja tersebut diharapakan produktivitas kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.

Jadi bilamana perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja para karyawannya, maka sudah barang tentu akan memperoleh keuntungan yang lebih besar. Dengan meningkatnya disiplin kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perputaran karyawan juga dapat diperkecil.

Bagi suatu organisasi / perusahaan, terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu tujuan dimana hal tersebut sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja. Sejalan dengan tujuan tersebut, bagi Toko Achilles Perkasa Ban Ss merupakan salah satu toko yang menjual ban mobil yang menawarkan produk berbagai merk. menemui masalah terhadap pengembangan disiplin kerja secara optimal, sehingga diharapkan lebih memacu tingkat produktivitas dalam mencapai hasil dan tujuan yang diharapkan.

Adapun jenis produk ban mobil yang ditawarkan adalah seperti di bawah ini :

1. Archilles
2. GT. Radial
3. Dunlop
4. Goodyear
5. Corsa
6. Hankook
7. Bridgestone

Perusahaan ini memberikan alternatif pilihan dari produk yang mereka tawarkan sesuai dengan apa yang konsumen inginkan, baik itu bentuknya, ketahanan, kehematan, keawetan, dan kemudahan perawatan. Dalam hal ini mereka menawarkan harga yang bervariatif untuk menarik minat konsumen dari keunggulan-keunggulan produk mereka.

## METODE PENELITIAN

Analisis data dilakukan dengan berpedoman pada data yang diperoleh dari *field research* (penelitian lapangan) Data yang diperoleh dari penelitian lapangan digunakan sebagai alat perbandingan dengan sumber-sumber teoritis yang dikaji dari berbagai studi kepustakaan, yang dijadikan dasar untuk menarik suatu kesimpulan dan saran dalam penulisan skripsi ini.

## HASIL PENELITIAN

Toko Achilles Perkasa Ban Ss Banjarmasin, diperoleh keterangan bahwa pegawai pada bagian tertentu dalam melakukan kegiatannya kurang disiplin dan bahkan karyawan sering tidak masuk kerja tanpa ada keterangan. Hal yang demikian disebabkan pihak perusahaan tidak menetapkan peraturan secara ketat dan mengikat terhadap pegawai, tidak adanya pengawasan terhadap pegawai, tidak adanya pemberian fasilitas bagi pegawai dan tidak adanya insentif bagi karyawan yang berprestasi yang menjadi pendorong bagi karyawan lain untuk meniru karyawan/ pegawai yang berprestasi tersebut. Dengan tidak adanya perhatian pimpinan mengenai kebutuhan dan keinginan karyawannya, maka menyebabkan keryawan tersebut malas bekerja, sering terlambat masuk kerja, sering

keluar tanpa ada alasan yang jelas, dan lain sebagainya. Bilamana hal tersebut di atas tidak mendapat perhatian dari pimpinan maka akan merugikan instansi itu sendiri. Oleh karena itu pengendalian sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi tenaga kerja, terutama dalam manajemen sebuah perusahaan yang bersangkutan. Dengan memberikan sebuah rangsangan berupa incentiv dan tunjangan fasilitas akan membuat para karyawan lebih disiplin dan aktif dalam melakukan pekerjaannya dan selain itu perusahaan perlu mengadakan pengawasan dan membuat peraturan-peraturan.

**Tabel 4.1**

**Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2016-2019**

**Toko Achilles Perkasa Ban SS**

| Tahun | Jumlah Pegawai | Hari Absen / Tahun | Hari Kerja / Tahun | Jlh Hari Kerja Seluruh Pegawai /Tahun | Presentasi Absensi (%) |
|---|---|---|---|---|---|
| 2016 | 9 | 35 | 312 | 9 x 312 = 2.808 | 1,25 |
| 2017 | 10 | 37 | 312 | 10 x 312 = 3.120 | 1,19 |
| 2018 | 12 | 39 | 312 | 12 x 312 = 3.744 | 1,04 |
| 2019 | 12 | 41 | 312 | 12 x 312 = 3.744 | 1,10 |

Sumber : Toko Achilles Perkasa Ban SS, 2019

Keterangan :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Hari Kerja yang Hilang}}{\text{Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan}} \times 100\ \%$$

Dari Tabel 4.1 di atas dapat kita ketahui tingkat absensi sebagai berikut :

- Tahun 2016 = $\frac{35}{2.808} \times 100\ \% = 1.25\ \%$

- Tahun 2017 = $\frac{37}{2.808} \times 100\ \% = 1.32\ \%$

- Tahun 2018 = $\frac{39}{3.120} \times 100\ \% = 1.25\ \%$

- Tahun 2019 = $\frac{\quad}{3.120}$ x 100 % = 1.31 %

Dari perhitungan tersebut di atas jelas terlihat tingginya tingkat absensi yaitu diatas 2% dan hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kegiatan dalam perusahaan sehari-hari. Hal ini memang tidak tampak berpengaruh terhadap kegiatan. Tetapi bagi pegawai yang sebagai pengganti tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karena harus membaginya dengan pegawai lain yang tidak hadir. Akibatnya pegawai tersebut tidak sepenuhnya berkonsentrasi pada pekerjaannya. Dengan demikian maka kemungkinan akan terjadi kesalahan-kesalahan dalam melakukan pekerjaan, dan disisi lain akan sangat berpengaruh terhadap para karyawan yang lainnya, karena lelah menggantikan pekerjaan dan tugas karyawan yang absen.

Tingginya tingkat absensi tersebut akan menimbulkan ketidak seimbangan antara keinginan individu karyawan / pegawai dengan ketidak puasan pegawai / karyawan karena dari pihak pimpinan belum memberi kepuasan yang berarti bagi mereka, sehingga menyebabkan karyawan tersebut malas malaksanakan pekerjaannya dan mengerjakan pekerjaan lain yang dianggap dapat memberikan kepuasan serta sesuai dengan keinginan mereka.

**PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian diatas, kiranya permasalahan dapat di bahas pada analisis berikut ini, yaitu :

1) Usaha-usaha dilakukan dalam Menegakkan Kedisiplinan.

Dalam usaha meningkatkan disiplin kerja perusahaan ini, maka pimpinan dituntut untuk memperhatikan kesejahteraan bagi karyawannya dan membuat peraturan-peraturan yang dapat disesuaikan dengan kondisi perusahaan itu sendiri. Untuk meningkatkan disiplin kerja tidak cukup dengan ancaman-ancaman saja, tetapi diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup.

Oleh karena itu antara disiplin dan kesejahteraan, kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat, hal ini berarti bagi suatu perusahaan yang ingin meningkatkan kedisiplinan perlu juga meningkatkan kesejahteraan bagi para karyawannya.

Jadi selain peningkatan kesejahteraan kepuasan kerja, maka pimpinaan juga perlu meningkatkan kedisiplinan, misalnya dengan ancaman, tetapi ancaman yang diberikan kepada

Dari uraian tersebut di atas, bahwa dengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman hukum yang sifatnya mendidik, maka akan dapat mengharapkan kedisiplinan antara lain dapat dikemukakan sebagai berikut :

(1) Menetapkan Peraturan dan Tata Tertib Kerja yang Mengikat
(2) Memenuhi Keinginan dan Kebutuhan para pegawai
(2) Menetukan Garis Wewenang dan Tanggung jawab
(3) Membentuk Hubungan Kerja yang Harmonis
(4) Membuat Suasana Kondisi Kerja yang Baik

2) Faktor-faktor Penting yang sangat Mempengaruhi Tenaga Kerja.

Telah disadari bahwa suatu kegiatan yang ingin menhasilakan

output yang besar, maka dari kerja sama antar individu-individu yang terlibat dalam organisasi. Untuk mewujudkan kerja yang baik, setiap perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari penciptaan suatu disiplin kerja yang diajukan pada karyawan. Setiap perusaan atau organisai akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja, sehingga proses kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Adapun Faktor- faktor yang mempengaruhi Tenaga Kerja di sini antara adalah :

(1) Kurangnya Rasa Tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan
(2) Menurunnya tingkat kehadiran yang disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang lebih ketat dan peraturan yang dibuat tidak menggambarkan suatu ancaman.
(3) Kurangnya kedisiplinan dan kesadaran sebagai pegawai yang seharusnya selalu menjalan tugas dan tanggung jawab, baik itu mengenai pekerjaan ataupun jam kerja yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunnya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan tersebut, sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan kepada karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil dari analisis di atas, mengenai sistem penggajian dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Toko Achilles Perkasa Ban Ss Banjarmasin maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Toko Achilles Perkasa Ban Ss Banjarmasin merupakan toko yang bergerak dalam bidang penjualan Barang dan Jasa, yaitu : penjualan ban luar dan velg mobil, jasa spooring, balancing, nitrogen area Kalimantan selatan, tengah dan timur, yang berpusat di kota Banjarmasin.

Setiap Kegiatan di dalam perusahaan menginginkan kelancaran dan meningkatnya produktivitas kerja para Pegawai, sehingga permasalahan- permasalahan yang timbul pada perusahaan tersebut adalah :

1) Sejauh mana pelaksanaan disiplin kerja dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
2) Faktor- faktor yang mempengaruhi terhadap peningkatan produktivitas kerja Karyawan.

Disiplin Kerja dapat dikatakan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari setiap instansi maupun perusahaan baik bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Jadi disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pegawai, dan dengan disiplin kerja tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena bila tidak dilaksanakan disiplin yang baik akan banyak menimbulkan masalah bagi Toko Achilles Perkasa Ban Ss Banjarmasin**.**

## DAFTAR PUSTAKA


Arikunto, Suharsimi, (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta: Jakarta

Azwar, Saifuddin. 2011, *Sikap Manusia Teori dan Pengukuran*, Yogyakarta, Pustaka Belajar.

Amirullah. 2002. *Perilaku Konsumen, Cetakan Pertama*. Graha Ilmu. Jakarta.

Anrinanda, Hendrikus. 2009 "*Analisis Variabel Pembentuk Kepuasan Konsumen Pada Ritel Minimarket Alfamart dan Indomaret Di Wilayah Pesanggrahan Jakarta Selatan*". Universitas Gunadarma.

Arikunto, Suharsimi, 2009, *Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik,* Rineka Cipta, Jakarta.

Aldiansyah, Muhammad. 2011. *Analisis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Cinde Global Mandiri di Bandar Lampung*. Skripsi. Universitas Lampung.

Barata, Adya Atep. 2013. *Marketing*. Penerbit Ghalia. Jakarta, Indonesia.

Basu Swasta, DH., dan Irawan, 2001, *Manajemen Pemasaran Moderen*, Liberty, Yogyakarta.

Dr. H. M. Alfani, SE., M.Si 2016, *Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian*, Banjarmasin, Prima jaya komputer.

Engel, James. F, Roger D. Blackwell dan Paul W. Miniard. 2010. *Perilaku Konsumen. Binarupa Aksara*. Jakarta.

Jogiyanto, 2007. *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*, ANDI, Yogyakarta

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] Available at: http://kbbi.web.id/dengan [Diakses 28 desember 2018]

Kotler, Phillip. 2013. *Manajemen Pemasaran*, Jilid 1 dan 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Malhorta, 2004, *Riset Pemasaran*, Erlangga, Jakarta

Moezamil, Zahamsari, 2000, *Metode Penelitian Sosial*, Erlangga, Jakarta

Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*. Jakarta:Salemba Empat

Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2004. *Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cetakan Ketiga (Revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta

Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. (2006). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung

Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. CV. Alfabeta

Sugiyono. 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualititatif dan R & D,* Bandung. Alfbeta.

Tjiptono, Fandy. 2000. *Prinsip-prinsip totality service*. Yogyakarta. Andi Offset.