

ANALISIS DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA OPTIK BERKAH UTAMA MARTAPURA

Ayu Novieta¹, Farida Yulianti², Dewi Ariefah Noor³

Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Email: ayunovieths62@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja yang telah dilakukan dimasa sekarang dan dimasa yang akan datang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu dengan teknik pengumpulan data : penelitian pustaka, observasi, teknik dokumentasi, dan teknik wawancara.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, usaha mengalami beberapa faktor kedisiplinan kinerja karyawan yang disebabkan oleh gaji dan kompensasi. Jika gaji dan tunjangan yang diterima karyawan jumlahnya memuaskan, maka hal ini akan membuat karyawan lebih semangat bekerja karena dia merasa dirinya dihargai dengan baik. Sebaliknya jika gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan, maka instensitas kerja karyawan akan menurun karena dia merasa dirinya tidak dihargai dengan pantas.

Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebaiknya Optik Berkah Utama Martapura untuk meningkatkan disiplin kerja disarankan memberlakukan sistem absensi elektronik : saat akan absen kehadiran dan jam pulang ada sitem cap sidik jari (finger print) untuk menghindari kecurangan pada saat absen, seperti menerapkan sistem pemotongan gaji yang sesuai lamanya keterlambatan. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dimana lingkungan kerja yang bersih, nyaman. Yang diharapkan oleh setiap karyawan maka akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how the work discipline that has been done in an effort to improve employee performance.

This study uses descriptive qualitative methods, namely data collection techniques : library research, observation, documentation techniques, and interview techniques.

Based on observation made by researchers, the business experiences of employee performance caused by salary and compensation. If the amount of salary and benefits received by the employee more motivated to work because he feels himself valued well. Conversely, if the salary given is not in accordance with the work load that must be completed by the employee, the employee's work intensity will decrease because he feels he is not valued properly.

The suggestion in this study is that it is recommended that Optics for Berkah Utama Martapura to improve work discipline is advised to implement an electronic attendance system : when going to absen and at home there is a finger print system to avoid cheating when absent, such as implementing a cutting system that according to the lenght of the delay.

Creating a conducive work environment where the work environment is clean, comfortable. What is expected by each employee will be to encourage employees to improve the performance of these employees.

Keywords: Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sebuah usaha mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Agar tujuan yang telah ditetapkan itu dapat tercapai, maka usaha perlu menjalankan kegiatan-kegiatan operasional dan fungsional. Dengan bentuk organisasi, pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, pelaporan dan hubungan antara individu (karyawan) dalam usaha, sehingga mekanisme pencapaian tujuan usaha semakin berjalan dengan mudah. Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Jika kinerja karyawan kurang baik, maka dalam memajukan usahapun kurang baik. Selain itu atasan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari.

Kurangnya disiplin bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan. Jika disiplin karyawan kurang maka kinerja yang diberikan akan kurang bagus. Dengan adanya disiplin yang tinggi maka kinerja mereka akan juga meningkat, sehingga akan mencapai tujuan usaha. Menurut Rivai (2011:825) pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan yang mampu, cakap dan terampil, dan yang terpenting karyawan tersebut mau bekerja giat dan berkeinginan kuat untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak akan ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau termotivasi untuk bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Fahmi (2016) berpendapat kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Soemohadiwidjojo (2015:10) menjelaskan kinerja (*performance*) ialah level pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi pada suatu periode waktu tertentu, sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengolahan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, untuk mengetahui hasil kerja kinerja karyawan, atasan dalam organisasi tersebut perlu melakukan penilaian kinerja. Jika penilaian kinerja dilakukan dengan baik, hal tersebut dapat membantu para karyawan memperbaiki kinerja, gaji dan kemungkinan promosinya, mendorong komunikasi antara atasan dan karyawan yang akan meningkatkan keefektifan karyawan dalam perusahaan.

METODE

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif kualitatif, yang dimana data mempunyai karakteristik alami sebagai sumber data langsung. Subjek dari penelitian ini ada pada bagian disiplin kerja berupa kinerja karyawan. Yang menjadi objek penelitian ini adalah Optik Berkah Utama yang beralamat di Jalan Ahmad Yani Km.40 Martapura.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yang digunakan, sebagai berikut. (1) Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan hasil dari wawancara, observasi dan dokumentasi dengan permasalahan yang berhubungan dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Data sekunder ini diperoleh dari literatur-literatur, jurnal-jurnal penelitian terdahulu, majalah maupun data dokumen perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut.

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu pencarian informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden (sumber informasi) yang menjadi responden dalam penelitian ini. Data di sini lebih pada data internal perusahaan.

2. Observasi dan Dokumentasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara kunjungan dan pengamatan langsung ke objek penelitian. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan foto dan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa yang terjadi pada waktu melakukan penelitian. Data-data diperoleh melalui melalui dokumen yang merupakan catatan formal, buku, artikel dan bahan informasi lainnya yang memiliki keterkaitan dengan masalah atau arsip.

Analisis yang digunakan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan data dari lapangan yang bermanfaat untuk memberikan gambaran umum untuk penelitian dan sebagai pembahasan hasil penelitian. Data yang digunakan merupakan hasil pengumpulan dari hasil penelitian lapangan (*field research*) dan dengan dihubungkan pada pendekatan empiris yang dianalisa dengan menghubungkan pada dasar-dasar teoritis yang dapat dari bahan pustaka untuk dapat memecahkan permasalahan dan selanjutnya disusun menjadi sebuah hasil penelitian dan menghasilkan suatu kesimpulan baru.

HASIL PENELITIAN

Setelah Setelah melakukan pengamatan dan penelitian pada Optik Berkah Utama Martapura mengenai disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan yang pertama, pentingnya memberikan disiplin kepada karyawan, dari disiplin itu bisa kita lihat bahwa disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan, dengan demikian apabila jika karyawan tidak mentaati atau melanggar peraturan yang telah dibuat dan diterapkan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut mempunyai sifat yang buruk, dan akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang akan susah dicapai. Tetapi sebaliknya kalau semua karyawan taat pada peraturan atau bisa menegakkan kedisiplinan, maka karyawan tersebut mempunyai sikap atau mental yang baik dan hasilnya juga akan baik yang akan mempermudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Memberikan semangat untuk karyawan, menurut pemilik Optik Berkah Utama dengan adanya pemberian semangat kerja yang berupa motivasi akan meningkatkan kinerja

pada karyawan yang mendorong mereka agar bekerja lebih giat lagi. Dengan demikian kedisiplinan dan memberikan semangat kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang demi kelancaran semua aktivitas perusahaan, agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan cepat dan tepat. Pada dasarnya usaha bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, akan tetapi yang terpenting karyawan tersebut mau bekerja giat dan berkeinginan kuat untuk mencapai hasil kerja yang seoptimal mungkin. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak akan ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau termotivasi untuk bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip oleh Anwar dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia perusahaan merumuskan bahwa :

Human Performance = *Ability* + *Motivation*

Motivation = *Attitude* + *Situation*

Ability = *Knowledge* + *skill*

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realitass (pengetahuan + keterampilan). Artinya karyawan memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kinerja). Menurut Siagian dalam bukunya Kadarisman yang berjudul manajemen pengembangan sumber daya manusia menjelaskan bahwa hal yang menyebabkan manusia melakukan kerja sama dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya tersebut dengan memasuki suatu organisasi. Pada dasarnya menurut Maslow ada lima kebutuhan karyawan dalam organisasi yang disusun secara hierarkis (bertingkat), yaitu sebagai berikut :

- (1) Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*physiological needs*) seperti sandang, pangan, dan papan
- (2) Kebutuhan akan keamanan (*safety needs*) seperti kebutuhan akan keamanan jiwa dan harta
- (3) Kebutuhan sosial (*social needs*) seperti kebutuhan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, perasaan maju, dan tidak gagal serta kebutuhan ikut serta didalam organisasi
- (4) Kebutuhan akan prestise (*esteem needs*) yaitu kebutuhan akan status yang akan diduduki seseorang

- (5) Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization needs*) yaitu kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas mental dan karyawan melalui on the job training, seminar, dan lain sebagainya.

2. Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan

Secara umum strategi adalah proses penentuan rencana pemimpin puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Sedangkan menurut Mockijat, meningkatkan kinerja karyawan adalah usaha untuk memperbaiki pelaksanaan kinerja karyawan yang sekarang maupun yang akan datang sehingga pelaksanaan tujuan organisasi lebih efisien. Dengan kata lain peningkatan kinerja karyawan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan mengubah perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan, dan sikap.

Jadi, strategi meningkatkan kinerja karyawan adalah proses yang dilakukan oleh pemimpin untuk memajukan karyawan baik dari pengetahuan, dan kemampuan karyawan sehingga dapat mengubah kemampuan bekerja, berfikir dan ketrampilan-ketrampilan lainnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga pelaksanaan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Adapun strategi untuk meningkatkan kinerja sebagai berikut :

1) Dorongan Positif

Sistem dorongan yang positif dapat dirancang berdasarkan prinsip-prinsip teori dorongan. Dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan. Suatu dorongan yang positif dibangun dengan empat tahap yaitu :

- (1) Lakukan audit kinerja
- (2) Tetapkan standar dan tujuan kinerja
- (3) Berikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerjanya
- (4) Berikan karyawan pujian atau imbalan lain yang berkaitan langsung dengan kinerja

2) Program Disiplin Positif

Beberapa organisasi memperbaiki kinerja melalui penggunaan disiplin, program ini memberi tanggung jawab perilaku karyawan ditangan karyawan itu sendiri. Bagaimanapun program ini memberitahu karyawan bahwa perusahaan peduli dan akan tetap memperkerjakan karyawan selama dia berkomitmen untuk bekerja dengan baik

3) Hukuman

Meskipun sebagian besar karyawan ingin menjalankan pekerjaannya sendiri dengan cara yang bisa diterima oleh organisasi dan rekan kerjanya, masalah absensi, kinerja dan pelanggaran terhadap peraturan semakin meningkat. Ketika diskusi informal atau pengarahan gagal menetralkan perilaku menyimpang ini diperlukan tindakan disiplin formal. Sasaran hukuman adalah mengurangi frekuensi perilaku yang tidak diinginkan. Hukuman bisa meliputi konsekuensi material, seperti pemotongan gaji, skorsing disipliner tanpa gaji, penurunan jabatan atau akhirnya pemberhentian. Hukuman yang lebih umum bersifat interpersonal dan mencakup teguran lisan dan petunjuk-petunjuk nonverbal, seperti kerut didahi dan bahasa tubuh agresif.

3. Indikator Kinerja

Pengembangan John Miner menekankan indikator waktu terhadap kehadiran pegawai atau karyawan, sedangkan menurut Emron (2017) menekankan pada waktu penyelesaian produk. Sehingga dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1) Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

3) Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan waktu penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain dilingkup internal perusahaan atau organisasi.

4) Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat di pertanggung jawabkan.

4. Hambatan atau Kendala yang di hadapi pada Optik Berkah Utama Martapura

Dalam melakukan strategi meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin maka terdapat juga hambatan dan kendala yang dialami pada Optik Berkah Utama Martapura. Dimana Optik harus mempunyai karyawan yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja, seperti yang dijelaskan oleh pemilik optik tentang kompensasi gaji, dimana jika karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan beban kerja yang karyawan kerjakan maka karyawan tersebut akan bersemangat dan lebih disiplin dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut mempunyai sifat bertanggung jawab dan disiplin. Tetapi sebaliknya apabila gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang harus diselesaikan karyawan maka intensitas kerja karyawan akan menurun, dan akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

5. Solusi pada Hambatan yang di hadapi pada Optik Berkah Utama Martapura

Dalam melakukan strategi meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin solusi pada hambatan atau kendala yang dijelaskan oleh pemilik toko yaitu, jika gaji yang diterima memuaskan maka akan membuat karyawan lebih semangat bekerja maksud dari gaji memuaskan disini adalah bila ada lemburan atau produk yang dipasarkan melebihi target maka akan diberikan uang bonus yang diluar pada gaji pokok sehingga akan membuat karyawan bersemangat untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam berkerja. Solusi yang akan diberikan adalah memberikan tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan yang sesuai kesepakatan dalam kontak kerja.

Jika gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan maka intensitas kerja karyawan akan menurun, maksud dari menurunnya kinerja karyawan disini adalah bila ada lemburan yang dikerjakan oleh karyawan namun hanya mendapatkan gaji pokok tanpa ada uang bonus hal itulah yang menyebabkan hambatan dalam disiplinnya karyawan tersebut dalam bekerja. Solusinya adalah membuat sistem penilaian kinerja yang transparan dan akuntabel. Dari awal perekrutan sudah diberi tahu bahwa kinerja karyawan akan diukur dari hal-hal apa saja, karyawan jadi akan menyadari mengapa dia mendapatkan gaji yang kecil dibandingkan rekannya yang lain. Dengan demikian tidak ada prasangka yang tidak baik dari karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Optik Berkah Utama Martapura sebagai berikut.

1. Kurangnya disiplin bisa menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan. Jika disiplinnya kurang maka kinerja yang diberikan akan kurang bagus. Dengan adanya disiplin maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan atau usaha.
2. Usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah, menurut pemilik Optik Berkah Utama dengan adanya pemberian semangat kerja yang berupa motivasi, akan meningkatkan kinerja pada karyawan yang mendorong mereka agar bekerja lebih giat lagi.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan untuk Optik Berkah Utama Martapura yang diharapkan dapat berguna dalam menentukan disiplin kerja yang baik dan efektif dimasa sekarang dan dimasa yang akan datang sebagai berikut.

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja disarankan memberalkukan sistem absensi elektronik : saat akan absen kehadiran dan jam pulang ada sistem cap sidik jari (*finger print*) untuk menghindari kecurangan pada saat absen, seperti sistem pemotongan gaji yang sesuai lamanya untuk keterlambatan seluruh karyawan tersebut.
2. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dimana lingkungan kerja yang bersih, nyaman. Yang diharapkan oleh setiap karyawan maka akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk tidak hanya terpaku terhadap variabel dalam penelitian ini dan memasukkan variabel lain yang dapat memaksimalkan hasil penelitian.

REFERENSI

Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.

Soemohadiwidjojo, A. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI (Key Performance Indicator)*. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Group).