

ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOCITRA NIAGA JAYA BANJARMASIN

ABSTRAK

Muhammad Iqbal Kurniawan¹, Lamsah², Ervica Zamilah³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 17.31.0382
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 068 805 034
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 061 805 034
Email : iqbalkurniawan023@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Untuk mengetahui sejauh mana PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin, dalam menciptakan dan menegakkan disiplin kerja pada para karyawan, (2) Untuk mengetahui langkah-langkah apa saja yang perlu diambil oleh PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin dalam menegakkan disiplin kerja.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif, untuk mengumpulkan data-data penulis menggunakan metode field research, metode dengan mempelajari masalah (case study) dan analisis data. Dengan ini maka diambil hasil yaitu Melihat kenyataan yang ada pada PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin yang masih terjadi indikasi pelanggaran kedisiplinan kerja, maka sangat jelas bahwa PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin sangat perlu upaya pendisiplinan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Salah satu caranya ialah seluruh organisasi dari pimpinan hingga karyawan harus melakukan perbaikan terus menerus. Dalam upaya penerapan kedisiplinan kerja karyawan, maka hendaknya PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin dapat membuat peraturan yang sifatnya tertulis mudah dipahami oleh seluruh karyawan dan Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, juga perlu dilakukan tindakan pendisiplinan yang tegas oleh pimpinan dan bersifat menghukum secara adil, setimpal sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Peningkatan produktivitas kerja Selain dalam hal kedisiplinan kerja juga perlu meningkatkan dalam hal pengawasan, melakukan peninjauan langsung kelapangan oleh atasan guna mengawasi kegiatan pekerjaan para karyawan, Sehingga tertanam rasa disiplin yang tinggi.

Kata Kunci: Analisis Disiplin dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to: (1) To determine the extent to which PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin, in creating and enforcing work discipline on employees, (2) To find out what steps need to be taken by PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin in enforcing work discipline.

This study uses a qualitative descriptive research design, to collect data the author uses the field research method, the method with study the problem (case study) and data analysis. With this, the results are taken, namely Seeing the reality that exists at PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin which is still happening indication of a violation of work discipline, it is

very clear that PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin really needs work discipline efforts to increase productivity employee. One way is that the entire organization from management to employees must make continuous improvement. In an effort to implement employee work discipline, then PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin can make regulations that are written easily understood by all employees and To improve work discipline employees, it is also necessary to take strict disciplinary action by the leadership and punish fairly, commensurate with the violations committed by employees. Increasing work productivity Apart from work discipline, it is also necessary to increase work productivity in terms of supervision, conduct a direct review of the field by superiors in order to supervise the work activities of employees, so that a high sense of discipline is embedded.

Keywords: Discipline Analysis and Work Productivity.

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan dan kemajuan dunia industri dewasa ini, telah memacu tumbuh dan berkembangannya berbagai jenis barang industri khususnya di Indonesia. Indonesia adalah merupakan salah satu Negara berkembang dimana sekarang ini sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan dalam segala bidang dengan memanfaatkan segala potensi yang ada di dalam negeri. Agar tujuan pembangunan dapat tercapai, maka perlu sekali adanya partisipasi dari masyarakat dalam hal ini khususnya para pengusaha-pengusaha lokal, karena dengan turut sertanya golongan pengusaha-pengusaha lokal secara menyeluruh, maka akan memberikan pertumbuhan perekonomian yang pesat lagi dan disamping itu juga dapat memainkan peranan yang lebih penting di dalam perekonomian Indonesia.

Dengan demikian pembangunan nasional akan dapat dilaksanakan dengan terus menerus dan mandiri. Untuk itu pemerintah berusaha menggalakkan tumbuhnya industri baik itu industri besar, menengah dan industri kecil. Dalam usaha meningkatkan dan mewujudkan pembangunan di sector industri tersebut, maka sejak Repelita I sampai dengan masa Pembangunan Kabinet Indonesia Bersatu sekarang ini, sector industri terus ditingkatkan dan dikembangkan sehingga pada akhirnya sector industri mampu menjadi tulang punggung perekonomian

Indonesia. Dan struktur Ekonomi Agraris perlahan-lahan menjadi struktur ekonomi seimbang, yaitu dimana terdapat kemampuan dan kekuatan industri yang maju dan didukung oleh kemampuan serta kekuatan pertanian yang tangguh.

Perusahaan mengalami beberapa masalah baik di internal maupun eksternal perusahaan. Masalah internal perusahaan salah satunya adalah kurang disiplinnya karyawan, kurangnya fasilitas yang menunjang kinerja karyawan serta ruang yang kurang memadai. Begitu juga di Perusahaan PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin, sebagai badan usaha yang bergerak dibidang distributor makanan, kedisiplinan dalam bekerja sangat diutamakan demi meningkatkan produktivitas kerja individu ataupun organisasi/ perusahaan. Namun masih banyak ditemukan pelanggaran-pelanggaran kedisiplinan yang menurunkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya ialah banyak karyawan yang terlambat masuk kantor dan pulang kerja sebelum jam kerja berakhir, meninggalkan jam kerja tanpa izin untuk kepentingan pribadi, menggunakan fasilitas/ alat-alat kantor tidak sesuai kegunaanya (kepentingan pribadi). Banyak upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya, namun masih banyak kendala yang dihadapi perusahaan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan, itu dikarenakan kurangnya pengawasan oleh atasan, serta kurangnya

rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaan, hal itu juga di pengaruhi kurang ketersediannya fasilitas yang ada dan kurang maksimalnya penggunaan ketersediaannya fasilitas yang menunjang perkerjaan. Sehingga hal itu berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan berdampak langsung terhadap perusahaan.

Sebagaimana telah kita ketahui bersama, bahwa kota Banjarmasin merupakan daerah strategis dan potensial serta sangat cocok dijadikan sebagai daerah kawasan perdagangan yang sangat strategis sebagai daerah perdagangan. Saat ini banyak sekali perusahaan yang tumbuh baik itu perusahaan Pemerintah maupun Perusahaan Swasta. Dengan tumbuh dan berkembangnya perusahaan- perusahaan besar maka secara tidak langsung income daerah juga ikut bertambah. Namun dengan semakin banyak berkembangnya perusahaan-perusahaan yang sejenis, maka persaingan semakin tidak dapat dihindari dan pada akhirnya menimbulkan permasalahan baru diantara pengusaha.

PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin terletak pada jalan A. Yani Km 10.400 Kec. Kertak Hanyar Banjarmasin, yang memiliki beberapa gedung dan depo (perwakilan) serta membawahi beberapa grosir inti diwilayah Kalimantan Selatan, Tengah dan Timur. Jenis kegiatan usaha PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin adalah sebagai perusahaan distributor tunggal, dalam memasarkan produk-produk perusahaan Indofood Group dan Perusahaan lain.

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.

Dengan menyadari bahwa pesatnya Kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, serta Ekonomi tentunya sangat berpengaruh terhadap segenap kehidupan baik yang menyangkut kepentingan perorangan maupun organisasi. Dalam era pembangunan menandai adanya arus informasi yang pada akhirnya berdampak pada kebutuhan dunia terhadap pentingnya kemampuan dan kualitas sumber daya manusia yang disiapkan. Sekarang ini perlu disadari bahwa sumber daya manusia memiliki potensi yang besar terhadap kepentingan suatu tatanan kehidupan suatu organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan bukan semata-mata ditentukan oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan, melainkan sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia itu sendiri. Penggunaan Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dan perlu disadari oleh setiap individu dalam suatu organisasi / perusahaan. Hal ini mengupayakan adanya berbagai cara untuk dapat memelihara disiplin kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja dengan cara berbagai alternatif tindakan untuk mendorong setiap individu / tenaga kerja untuk mampu meningkatkan produktivitas kerja.

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 diharapkan 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.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada studi ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin.

Telah dijelaskan, pada umumnya bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan. Bilamana disiplin kerja tidak ditegakkan oleh atasan terhadap pegawainya, maka dapat menimbulkan kerugian bagi Perusahaan itu sendiri. Sebab dengan kedisiplinan itu diharap sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh para perusahaan. Disiplin itu sendiri dapat diartikan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Selain hal tersebut bahwa dengan kedisiplinan kerja dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif dan seefisien mungkin. Dengan demikian apabila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan

maka ada kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dapat dicapai namun kurang efektif dan efisien.

PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin, diperoleh keterangan bahwa karyawan 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 karyawan, tidak adanya pengawasan terhadap karyawan, Disiplin waktu adalah suatu sikap yang ditunjukkan karyawan dengan mematuhi peraturan tentang jam masuk kerja, jam pulang, jam istirahat dan pemanfaatan waktu dengan baik.

Para karyawan seharusnya dituntut untuk memiliki loyalitas yang tinggi dan mempunyai antusias dalam bekerja, sebab dapat memberikan sumbangan yang sangat besar terhadap kegiatan dan kelancaran pekerjaan serta lebih efisien dan pengeluaran biaya akan lebih kecil. Alasannya pekerja yang produktif akan lebih menjamin output / hasil produksi yang lebih besar dan mampu melakukan pekerjaan setiap saat.

Kenyataan yang ada pada perusahaan ini memperlihatkan tingginya tingkat absensi karyawan. Dengan tingginya tingkat absensi karyawan tersebut merupakan indikasi penurunan disiplin kerja, selain itu sering terlambatnya karyawan masuk kerja dari jadwal yang sudah ditetapkan. Dengan keterlambatan mereka masuk kerja, maka pekerjaan akan tertunda, hal ini dikarenakan waktu yang ada dan yang tersedia menjadi kurang efisien dan efektif. Absennya pegawai tersebut disebabkan karena :

1. Sakit.
2. Alasan pribadi (keluarga).
3. Tidak hadir dengan ijin pimpinan.
4. Tidak hadir tanpa seijin pimpinan.

Dalam hal ini alasan-alasan yang diberikan sudah tentu sulit dibuktikan kebenarannya karena terjadi tingkat absensi karyawan yang selalu tinggi pada setiap

tahunnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1

Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2018-2021
PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Absen / Tahun	Hari Kerja / Tahun	Jlh Hari Kerja Seluruh Pegawai /Tahun	Presentasi Absensi (%)
2018	26	35	312	26 x 312 = 8.112	0,43
2019	29	37	312	29 x 312 = 9.048	0,41
2020	31	39	312	31 x 312 = 9.672	0,40
2021	32	41	312	32 x 312 = 9.984	0,41

Sumber : PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin, 2020

Keterangan :

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

Dari Tabel 1.1 di atas dapat kita ketahui tingkat absensi sebagai berikut :

- Tahun 2018 = $\frac{35}{8.112} \times 100\% = 4.31\%$
- Tahun 2019 = $\frac{37}{9.048} \times 100\% = 4.08\%$
- Tahun 2020 = $\frac{39}{9.672} \times 100\% = 4.03\%$
- Tahun 2021 = $\frac{41}{9.984} \times 100\% = 4.10\%$

Dari perhitungan tersebut di atas jelas terlihat tingginya tingkat absensi yaitu diatas 3% 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 melaksanakan pekerjaannya dan mengerjakan pekerjaan lain yang dianggap dapat memberikan kepuasan serta sesuai dengan keinginan mereka.

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 pimpinan juga perlu meningkatkan kedisiplinan, misalnya dengan ancaman, tetapi ancaman yang diberikan kepada

karyawan tidak dapat dilakukan sendiri untuk menegakkan kedisiplinan. Apabila ancaman atau tindakan yang tegas sebagai pendamping peningkatan kesejahteraan, maka diharapkan kedisiplinan akan dapat berhasil. PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin, dalam usaha meningkatkan kedisiplinan dilakukan dengan meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan, tetapi untuk itu perlu disertai dengan tindakan yang tegas bagi mereka yang melanggar peraturan dan disiplin yang telah ditetapkan dan harus disepakati bersama. Meskipun demikian karena disiplin merupakan kebiasaan maka ancaman yang diberikan bukanlah suatu hukuman tetapi lebih ditekankan agar mereka melaksanakan kebiasaan yang dianggap baik. Oleh karena itu ancaman yang hendak diberikan oleh pimpinan sebaiknya memberikan hukuman yang sifatnya peringatan. Dalam mengusahakan agar karyawan datang tepat pada waktunya dan apabila tidak masuk kerja harus dengan alasan yang tepat dan akan diberikan sanksi-sanksi. Dengan memberikan sanksi-sanksi mereka akan berpikir untuk tidak masuk kerja dan datang terlambat.

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

Maksudnya adalah harus mempunyai suatu peraturan dan tata tertib kerja yang disertai dengan tindakan / sanksi-sanksi bagi karyawan yang melanggar kesepakatan. Sanksi ini merupakan ancaman bagi para pegawai agar dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan lebih disiplin.

2) Memenuhi Keinginan dan Kebutuhan para pegawai.

Dari berbagai ancaman kebutuhan manusia dapat digolongkan menjadi dua bagian, yaitu :

- (1) Kebutuhan material, seperti gaji, insentif dan lain sebagainya.
- (2) Kebutuhan non material, seperti penghargaan, rasa aman, jaminan Kesehatan dan lain-lain.

Untuk meningkatkan kedisiplinan sebaiknya kebutuhan perusahaan tersebut diperhatikan dan tentu saja disesuaikan dengan keadaan keuangan instansi. Kebutuhan apa saja yang paling menonjol pada pegawai diselidiki dengan seksama untuk dicarikan jalan keluarnya. Kebutuhan yang paling menonjol tersebut dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih rajin dan lebih bertanggung jawab.

3) Menentukan Garis Wewenang dan Tanggung jawab

Organisasi yang baik, yang tentu mempunyai intruksi-intruksi standar yang dapat menentukan secara terperinci dan jelas dalam batas-batas tegas mengenai wewenang dan tanggung jawab dari tiap-tiap pekerjaan atau bagian yang diserahkan kepada para pegawainya.

Dengan diketahuinya wewenang dan tanggung jawab secara tegas dan jelas, maka dalam diri seseorang tersebut akan terpupuk suatu harga diri, perasaan saling tergantung dengan orang lain serta menyadari dan menghormati hak dan wewenang orang lain. Dengan keadaan demikian akan meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawan yang bersangkutan karena merasa bahwa dirinya benar-benar mempunyai arti dalam perusahaan tersebut, tetapi juga dasar dan menghormati peranan hak-hak orang lain.

4) Membentuk Hubungan Kerja yang Harmonis

Keberhasilan seorang pimpinan banyak tergantung pada bagaimana pimpinan itu membina hubungan kerja yang harmonis, sebab adanya hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan akan memudahkan pimpinan untuk mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam komunikasi harus terdapat faktor kerjasama dan saling tukar pendapat, kalau hal ini terjadi maka dengan komunikasi yang baik dan jelas akan mempertinggi disiplin. Pengaruh penyampaian komunikasi yang tidak efisien akan menyebabkan hubungan antara pegawai dalam organisasi juga tidak berjalan dengan baik, sebab akan menimbulkan efek yang bermacam-macam, misalnya salah pengertian, sehingga menimbulkan kekacauan dalam perusahaan dan akhirnya karyawan tidak dapat bekerja dengan tenang.

5) Membuat Suasana Kondisi Kerja yang Baik

Dalam suatu perusahaan haruslah mempunyai suasana kerja yang baik, sebab dalam melakukan pekerjaan yang pasti berhubungan dengan keadaan lingkungan yang tepat untuk bekerja, dimana tempat kerja yang cukup penerangannya, hawa yang selalu segar, bebas dari suara gemuruh, jam kerja yang cukup dan tempat yang aman.

Dengan demikian bahwa suasana kondisi pekerjaan yang cukup baik harus diperhatikan faktor-faktor antara lain :

- (1) Penerangan tempat
- (2) Keadaan suasana tempat bekerja
- (3) Keadaan suara
- (4) Jam kerja / waktu kerja

Faktor-faktor ini semua berpengaruh langsung terhadap kegiatan dan kelancaran aktivitas, kedisiplinan kerja dan produktivitas kerja.

2. Faktor-faktor Penting yang sangat mempengaruhi tenaga kerja.

Telah disadari bahwa suatu kegiatan yang ingin menghasilkan 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 perusahaan atau organisasi 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 menjalankan 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 waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan tersebut, sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan kepada karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Dapat dilihat dari tabel diatas masih banyak nya karyawan yang terlambat masuk kerja, ada pula absen masuk tetapi tidak melakukan absen pulang. Hal demikian akan sangat berpengaruh terhadap jalannya

operasional perusahaan. Karena ketika karyawan terlambat masuk kerja maka mereka juga akan membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, pekerjaan menjadi tertunda karena karyawan yang tidak disiplin. Hal ini juga menyulitkan karyawan lain karena ketika partner kerja mereka datang terlambat maka jadwal istirahat mereka juga akan terganggu. Maka dari itu kedisiplinan di PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin harus lebih ditingkatkan lagi agar produktivitas karyawan meningkat dengan maksimal dan tidak ada lagi karyawan yang bersifat semaunya sendiri dalam artian masih terdapat karyawan yang melanggar aturan dan tata tertib yang ada di perusahaan seperti terlambat nya datang ke tempat kerja atau tidak melakukan absen pada saat jam pulang. Perlu adanya peningkatan kerja yang intensif guna meningkatkan produktivitas kerja, karena jika masih banyak karyawan yang melanggar disiplin kerja maka berarti produktivitas kerja semakin menurun, hal demikian tentu akan sulit untuk meraih hasil kerja yang maksimal. Bisa dibayangkan apabila karyawan sering tidak disiplin dalam bekerja, dalam hal ini PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin akan mengalami gangguan dalam aktivitas yang pada akhirnya menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda atau tidak terlaksana dan perusahaan akan mengalami kerugian akibat tertundanya pekerjaan tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis di atas, mengenai Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Setiap Kegiatan di dalam perusahaan menginginkan kelancaran dan meningkatnya produktivitas kerja para Pegawai, 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 karyawan, dan dengan disiplin kerja tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena bila tidak dilaksanakan disiplin yang baik akan banyak menimbulkan masalah bagi PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin.

Penerapan disiplin kerja karyawan dilingkungan PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin masih kurang, masih banyak nya karyawan yang terlambat datang pada saat masuk kerja. Dan masih banyak nya absen masuk tetapi tidak melakukan absen keluar. Hal demikian akan sangat berpengaruh terhadap jalannya operasional perusahaan. Karena ketika karyawan datang terlambat maka mereka juga akan membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, pekerjaan menjadi tertunda karena karyawan tidak disiplin. Hal ini juga akan menyulitkan karyawan lain karena ketika partner kerja mereka datang terlambat maka jadwal istirahat mereka juga akan terganggu. disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan. Melihat kenyataan yang ada pada PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin yang masih terjadi indikasi pelanggaran kedisiplinan kerja, maka sangat jelas bahwa PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin sangat perlu upaya pendisiplinan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Salah satu caranya ialah seluruh organisasi dari pimpinan hingga karyawan harus melakukan perbaikan terus menerus. Dalam upaya penerapan kedisiplinan kerja karyawan, maka hendaknya PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin dapat membuat peraturan yang sifatnya tertulis mudah dipahami oleh

seluruh karyawan dan Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan juga perlu dilakukan tindakan pendisiplinan yang tegas oleh pimpinan dan bersifat menghukum secara adil, setimpal sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Peningkatan produktivitas kerja Selain dalam hal kedisiplinan kerja juga perlu meningkatkan dalam hal pengawasan, melakukan peninjauan langsung kelapangan oleh atasan guna mengawasi kegiatan pekerjaan para karyawan, Sehingga tertanam rasa disiplin yang tinggi. Menjalinkan hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan. Para karyawan juga harus saling mengingatkan dan memberikan masukan kepada rekan kerjanya yang melanggar disiplin, dengan menggunakan bahasa yang sopan dan tidak menyinggung agar disiplin kerja dapat dibina secara lebih baik.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan tentang Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin di atas, maka saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja hendaknya PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin sebaiknya dapat membuat peraturan yang sifatnya tertulis dan dapat dipahami oleh seluruh pegawai.
- 2) Dalam memelihara kedisiplinan, 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.

- 3) Bagi PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin, sebaiknya melaksanakan pembinaan pegawai secara rutin kepada semua bagian sehingga kemampuan pegawai dapat terus berkembang.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, (2012). *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.
- Arikunto, Suharsimi, 2009, *Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ariyanti, Dina. 2014. “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan (survei terhadap PT. PLN Persero di kecamatan sumberlawang)*”. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Barata, Adya Atep. 2013. *Marketing*. Penerbit Ghalia. Jakarta, Indonesia.
- Basu Swasta, DH., dan Irawan, 2011, *Manajemen Pemasaran Moderen*, Liberty, Yogyakarta.
- Damayanti, Puji. Dkk. 2013. “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Suarakarta*”. Jupe UNS. Volume 2. Nomor 1. Hal 155-168.
- 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>
- 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, Kualitatif dan R & D*, Bandung. Alfabeta.
- Marwan. 2013, *Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Penyapu Jalan Di Kantor Pengendalian Dampak Lingkungan Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten Aceh Barat*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Teuku Umar Meulaboh
- Tjiptono, Fandy. 2000. *Prinsip-prinsip totality service*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Yulianti, A. D. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus di Kantor BP3AKB)*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 293-298.