

ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN TOKO RIFKY ELEKTRONIK MARTAPURA

Tessar Rachmad Listiyanto¹, Dwi Wahyu Artiningsih, Teguh Wicaksono²
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0073
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1119056501
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1116028801
Email : tessarrachmad50@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian memiliki tujuan (1) untuk mengetahui disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Rifky Elektronik Martapura yang selama ini dan (2) mengetahui disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Rifky Elektronik Martapura yang seharusnya. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara kepada 10 orang karyawan perusahaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Objek penelitian adalah Toko Rifky Martapura yang merupakan toko yang bergerak dalam bidang penjualan barang dagang elektronik.

Hasil penelitian menunjukkan (1) analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Rifky Elektronik Martapura selama ini belum maksimal, hal ini didasarkan pada data absensi karyawan yang mengalami peningkatan. Ketaatan terhadap disiplin terhadap jam kerja menunjukkan hasil yang belum baik, dimana ada beberapa karyawan Toko Rifky Martapura yang masih kurang menaati jam kerja yang telah ditentukan dan penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin hanya sering diberikan sanksi lisan berupa teguran saja. (2) Upaya yang seharusnya dilakukan Toko Rifky Elektronik Martapura dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui (1) disiplin preventif, hal ini dapat dilaksanakan dengan memberikan penghargaan kepada para karyawan yang memiliki tingkat disiplin (kehadiran) yang tinggi, sehingga karyawan tersebut akan mendapatkan hadiah sesuai dengan hasil kinerja yang selama ini dilakukannya, dengan pemberian penghargaan ini, diharapkan para karyawan yang lainnya dapat termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinannya agar hasil kerjanya bagus dan (2) disiplin korektif yakni terhadap ketegasan *Owner*/Pemilik Toko dalam memberikan hukuman disiplin mengenai Tingkat Dan Jenis Hukuman Disiplin.

Kata Kunci : Disiplin, Kinerja Karyawan, Toko Rifky Elektronik Martapura

ABSTRACT

The research has a purpose (1) to determine work discipline in an effort to improve employee performance at the Rifky Martapura Store so far and (2) to determine work discipline in an effort to improve employee performance at the Rifky Martapura Store that should be. Data collection techniques using interviews with 10 company employees. The data analysis used in this research is a qualitative descriptive approach. The object of research is the Rifky Martapura Shop, which is a store engaged in the sale of electronic merchandise.

The results showed (1) the analysis of work discipline in improving employee performance at the Rifky Martapura Shop so far has not been maximized, this is based on employee attendance data which has increased. Adherence to discipline for working hours shows results that are not good, where there are some Rizky Martapura Shop employees who still do not obey the predetermined working hours and the application of sanctions for disciplinary violations is only often given verbal sanctions in the form of reprimands. (2) Efforts that should be made by Rifky Martapura Shop in improving employee performance through (1) preventive discipline, this can be carried out by giving awards to employees who have a high level of discipline (attendance), so that the employee will get a reward according to the results. With this award, it is hoped that other employees can be motivated to improve their discipline so that their performance results are good and (2) corrective discipline, namely the firmness of the Owner/Shop Owner in giving disciplinary punishment regarding the Level and Type of Disciplinary Punishment.

Keywords: Discipline, Employee Performance, Rifky Martapura Store

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, dimana perusahaan swasta pada bersaing untuk mencapai tujuan-tujuan mereka. Tujuan organisasi dapat tercapai jika manajemen mampu mengelola, menggerakkan dan

menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien atau yang disebut dengan karyawan. Dilihat dari tingkat kedisiplinan kerja seorang karyawan, dapat di ketahui sejauh mana sikap kerja mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pada

dasarnya karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga membuat karyawan merasa ikut memiliki organisasi dimana dia bekerja atau dengan kata lain kesetiaan terhadap organisasi tersebut. (Sudarmanto, 2014)

Menurut Soejono (2013), Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kesadaran dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu kinerja kerja akan mudah tercapainya. Faktor utama untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor tersebut diantaranya faktor yang datang dari diri manusia itu sendiri misalnya, kondisi fisik, motivasi, keterampilan dan lain sebagainya dan faktor keduanya adalah keadaan-keadaan yang datang dari luar misalnya, kondisi dan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan. Sehingga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja kerja para karyawan baik dilakukan sendiri-sendiri maupun bersama. Dengan adanya kinerja tenaga kerja yang tinggi dapat menjamin bahwa tujuan setiap organisasi akan mudah tercapai apabila para karyawan sadar akan pentingnya disiplin kerja. Menurut Soejono (2013), Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kesadaran dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu kinerja kerja akan mudah tercapainya. Faktor utama untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor tersebut diantaranya faktor yang datang dari

diri manusia itu sendiri misalnya, kondisi fisik, motivasi, keterampilan dan lain sebagainya dan faktor keduanya adalah keadaan-keadaan yang datang dari luar misalnya, kondisi dan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan. Sehingga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja kerja para karyawan baik dilakukan sendiri-sendiri maupun bersama. Dengan adanya kinerja tenaga kerja yang tinggi dapat menjamin bahwa tujuan setiap organisasi akan mudah tercapai apabila para karyawan sadar akan pentingnya disiplin kerja.

Pada umumnya masalah yang sering terjadi adalah sulitnya organisasi untuk mengembangkan ataupun membangun sikap kerja yang baik dan benar terhadap karyawannya. Banyak karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, mereka lebih suka datang terlambat dan malas-malasan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak memiliki sikap disiplin dalam bekerja sehingga dapat dikatakan tidak mempunyai sikap kerja yang benar. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan didalam suatu organisasi. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. (Wursanto, 2014)

Kesadaran dan kesejahteraan karyawan merupakan hal yang penting dari keberhasilan penegakan disiplin. Kedisiplinan tidak semestinya hanya dihadapkan dengan peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi, tetapi harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup. Dengan terciptanya kesejahteraan, karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan dapat lebih berdisiplin sehingga pekerjaan dapat lebih dilakukan seefektif dan seefisien mungkin, ancaman dan sanksi hanya dapat mendisiplinkan karyawan dalam jangka pendek saja, dalam jangka panjang kedisiplinan harus dapat tumbuh dari dalam individu masing-masing bukan tuntutan lembaga semata. (Wirawan, 2015)

Toko Rifky Elektronik Martapura adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penjualan elektronik. Pimpinan tentunya akan merasa puas jika semua karyawan bekerja secara disiplin. Disiplin

harus diterapkan dengan segera dan secepat mungkin serta diterapkan secara konsisten. Demikian pula setiap orang berdisiplin sudah tidak mustahil, baik dalam instansi atau organisasi dimana mereka bekerja akan memperlihatkan suatu organisasi dengan iklim yang sehat, yang kuat dengan prestasi yang dapat diandalkan.

Pada Toko Rifky Elektronik Martapura dalam menegakan kedisiplinan bagi para karyawan yaitu dengan cara menetapkan peraturan tentang disiplin agar karyawan mampu menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang diinginkan oleh organisasi. Selama ini menurut pengamatan penulis banyak karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya seperti pekerjaan yang dilimpahkan kepada karyawan lainnya yang sudah memiliki pekerjaan sebelumnya sehingga pekerjaan akan lebih lama selesainya, hal yang sering membuat karyawan meninggalkan pekerjaan selama ini adalah seperti masuk terlambat atau pulang kerja lebih awal dikarenakan ada keperluan keluarga. Permasalahan yang terjadi bahwa pelaksanaan kedisiplinan pada Toko Rifky Elektronik Martapura yang memiliki karyawan sebanyak 14 orang belum dilakukan secara efektif (tidak baik)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian kualitatif yang bersifat Discriptif analysis (Analisis Diskripsi) yaitu mengamati peristiwa atau fenomena yang terjadi dilapangan kemudian dianalisis, diinterpretasikan dan diskripsikan dalam bentuk narasi kemudian ditarik suatu kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak informan yakni 10 orang terdiri dari 1 Pemilik Toko, 1 Bagian Penjualan, dan 1 Sub Bagian Keuangan serta para stafnya 7 orang Gudang, maka hasil wawancara dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin preventif

Implementasi disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin preventif yakni melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku karyawan untuk mencegah jangankan sampai karyawan tersebut bersikap negatif dalam

mendorong agar mengikuti berbagai standar dan aturan.

Dari hasil observasi penulis bahwa penegakan standar dan aturan disiplin karyawan adalah disiplin terhadap jam kerja. Disiplin terhadap jam kerja yang dimaksud adalah masuk kerja dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Namun dari hasil penelitian bahwa disiplin kerja karyawan Toko Rifky Elektronik Martapura dari segi ketaatan terhadap disiplin terhadap jam kerja menunjukkan hasil yang belum baik, dimana ada beberapa karyawan Toko Rifky Elektronik Martapura yang masih kurang menaati jam kerja yang telah ditentukan seperti ada beberapa karyawan yang masuk kerja mulai pada pukul 08.30, 09.00 bahkan hingga pukul 10.00 WITA. Selain datang terlambat, terlihat juga karyawan yang pulang sebelum jam kerja yang telah ditentukan. Bahkan ada karyawan yang tidak pernah masuk kerja tanpa keterangan yang jelas.

Terhadap ketaatan dalam disiplin jam kerja, pihak Toko Rifky Elektronik Martapura sudah menerapkan hukuman yakni hukuman disiplin ringan yaitu masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja berupa (1) teguran lisan bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 hari kerja, (2) teguran tertulis bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 sampai dengan 10 hari kerja, dan (3) pernyataan tidak puas secara tertulis bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 sampai dengan 15 hari kerja.

2. Disiplin korektif

Tindakan disiplin korektif dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan yang wujudnya dapat berupa peringatan-peringatan atau skorsing. Sasaran pendisiplinan hendaknya bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan yang dapat menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

Pihak Toko Rifky Elektronik Martapura menerapkan aturan mengenai disiplin karyawan mengenai Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin meliputi:

- a. Tingkat hukuman disiplin yang terdiri dari :
 - 1) Hukuman disiplin ringan;
 - 2) Hukuman disiplin sedang;
 - 3) Hukuman disiplin berat;
- b. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :
 - 1) Teguran lisan;
 - 2) Teguran tertulis; dan
 - 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis;
- c. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari :
Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) bulan;
- d. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari :
Pemutusan hubungan kerja (PHK)

Namun mengenai disiplin karyawan Toko Rifky Elektronik Martapura masih belum diterapkan dengan baik, contohnya dalam hal penerapan sanksi pelanggaran disiplin, dimana karyawan Toko Rifky Elektronik Martapura hanya sering diberikan sanksi lisan berupa teguran saja, hal ini dapat membuat karyawan mengulangi tindakan *indisipliner*.

Dalam meningkatkan kinerja melalui disiplin kerja, upaya yang seharusnya dilakukan oleh pihak Toko Rifky Elektronik Martapura adalah:

1. Disiplin Preventif

Dalam membentuk kedisiplinan karyawan khususnya karyawan Toko Rifky Elektronik Martapura, seharusnya diperlukan sebuah strategi agar kedisiplinan karyawan Toko Rifky Elektronik Martapura tidak mengalami peningkatan tindak *indisipliner* seperti datang terlambat, pulang sebelum jam kerja yang telah ditentukan dan tidak pernah masuk kerja tanpa keterangan yang jelas. Banyak strategi yang dapat dilakukan oleh Pemilik Toko Rifky Elektronik Martapura /*Owner*, salah satu strategi yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan evaluasi terhadap target kinerja karyawan, diadakannya pembinaan kepada seluruh karyawan setiap bulannya, dan setiap tahun ada sasaran kinerja karyawan.

Penerapan strategi yang dilakukan yaitu dengan cara mengevaluasi target kinerja karyawan. Hal ini diharapkan agar karyawan tidak mengalami penurunan kedisiplinannya dalam menjalankan tugas

dan fungsi sebagai karyawan Toko Rifky Elektronik Martapura.

Untuk meningkatkan kedisiplinan para karyawan Toko Rifky Elektronik Martapura, Pemilik Toko dapat pula memberikan penghargaan kepada para karyawan yaitu dengan mengirimkan karyawan yang berprestasi karena memiliki tingkat disiplin (kehadiran) yang tinggi, sehingga karyawan tersebut akan mendapatkan hadiah sesuai dengan hasil kinerja yang selama ini dilakukannya, dengan pemberian penghargaan ini, diharapkan para karyawan yang lainnya dapat termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinannya agar hasil kerjanya bagus. Apabila ada yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh manajemen Toko Rifky Elektronik Martapura, maka dapat diberikan pengarahannya dalam bentuk teguran lisan dan tertulis agar karyawan tersebut tidak melakukan kesalahan yang sama lagi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2016) terdapat langkah yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan memberikan hasilnya sebagai umpan balik untuk memperbaiki pola pikir dan perilakunya dalam pekerjaan.

2. Disiplin Korektif

Sanksi secara lisan berupa teguran terhadap karyawan yang melanggar disiplin seperti yang datang terlambat, pulang sebelum jam kerja yang telah ditentukan dan tidak pernah masuk kerja tanpa keterangan yang jelas. Seharusnya dibutuhkan ketegasan *Owner* Toko Rifky Elektronik Martapura dalam memberikan hukuman disiplin mengenai Tingkat Dan Jenis Hukuman Disiplin sebagai berikut :

- 1) Hukuman disiplin ringan meliputi teguran lisan, tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2) Hukuman disiplin sedang meliputi penundaan kenaikan gaji berkala.
- 3) Hukuman disiplin berat meliputi pemberhentian dengan tidak hormat sebagai karyawan perusahaan

Dengan demikian aturan untuk penjatuhan sanksi disiplin berdasarkan tingkatnya akan memberikan dampak terhadap karyawan yang melanggar dan juga karyawan lainnya untuk tidak melakukan tindakan *indisipliner*, apabila penerapannya dilakukan dengan baik. Sanksi

disiplin tersebut diberikan bukan merupakan hukuman tetapi lebih ditekankan agar karyawan melaksanakan kebiasaan yang dianggap baik oleh organisasinya (Toko Rifky Elektronik Martapura). Ketegasan terhadap peraturan seharusnya juga dijaga agar pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tidak dibiarkan berlarut-larut dan tidak di ikuti oleh karyawan lain. Hal ini sesuai dengan teori Siagian (2016) yang menyatakan bahwa dalam pemberian sanksi korektif harus mengikuti prosedur yang benar, sehingga tidak berdampak negatif terhadap moral kerja anggota kelompok.

PENUTUP

1. Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Rifky Elektronik Martapura selama ini belum maksimal, hal ini didasarkan pada data absensi karyawan yang mengalami peningkatan. Ketaatan terhadap disiplin terhadap jam kerja menunjukkan hasil yang belum baik, dimana ada beberapa karyawan Toko Rifky Elektronik Martapura yang masih kurang menaati jam kerja yang telah ditentukan dan penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin hanya sering diberikan sanksi lisan berupa teguran saja.
2. Upaya yang seharusnya dilakukan Toko Rifky Elektronik Martapura dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui (1) disiplin preventif, hal ini dapat dilaksanakan dengan memberikan penghargaan kepada para karyawan yang memiliki tingkat disiplin (kehadiran) yang tinggi, sehingga karyawan tersebut akan mendapatkan hadiah sesuai dengan hasil kinerja yang selama ini dilakukannya, dengan pemberian penghargaan ini, diharapkan para karyawan yang lainnya dapat termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinannya agar hasil kerjanya bagus dan (2) disiplin korektif yakni terhadap ketegasan *Owner*/Pemilik Toko dalam memberikan hukuman disiplin mengenai Tingkat Dan Jenis Hukuman Disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

Cherrington, (2012), *Manajemen Supervisi*, Rineka Cipta, Jakarta

Dharma, (2016), *Manajemen Dalam Bisnis*, Erlangga, Jakarta

Efendy, (2012), *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung: Alfabeta

Handoko, T Hani, (2015), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu S.P, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Laledak, Sulastri, (2018), *Disiplin Kerja Karyawan Negeri Sipil Pada Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah*, <https://sia.undata.ac.id> (Akses pada tanggal 28/05/2021)

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Martadinata, Gusti Noor, (2013), *Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pada Rumah Sakit Mawar Banjarbaru*, Skripsi, Tidak Dipublikasikan, Perpustakaan STIE Pancasetia Banjarmasin

Martoyo, (2015), *Pembinaan Karyawan*, Cetakan Ketujuh, Pustaka Baru, Jakarta.

Marwansyah, (2015), *Etos dan Sikap Karyawan Menuju Arah Lebih Baik*, Pusaka Baru, Jakarta

Nabila, (2013), *Psikologi Manajemen*, Edisi Revisi, Trigenda Karya, Bandung.

Nitisemito, Alex S, (2016), *Personalialia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Poerwadarminta, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta

Prijodarminto, (2014), *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Cetakan

- Kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ranupandojo dan Husnan, (2015), *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan Ketiga, BPFE, Yogyakarta.
- Rosmawati, Enny, (2014), *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin di Rumah Sakit Syamsuddin Nor Banjarbaru*, Skripsi, Tidak Dipublikasikan, Perpustakaan STIE Pancasetia Banjarmasin
- Sastrohadiwiryo, (2012), *Perencanaan Dan Pembinaan Tenaga Kerja*, Seri Manajemen, Pustaka Binama Pressindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta
- Sudarmanto, (2014), *Manajemen Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta
- Sulvia, (2012), *Human Relation Untuk Manajemen*, Teori dan Praktek, Jakarta.
- Soejono, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management Jilid 2)*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung
- Wirawan, (2015), *Manajemen : Sebuah Konsep dan Teori*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Wursanto, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo : Jakarta