

ANALISIS KEBIJAKSANAAN REKRUTMEN DAN MOTIVASI KARYAWAN DI HOTEL PALM BANJARMASIN

ABSTRAK

Mega¹, Erni Alfisah², Abdul Kadir³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin,
17.31.0782

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin,
1124066801

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin,
1116066502

Email : Mega121197@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui cara perekrutan pada suatu perusahaan hotel dan cara memotivasi karyawan supaya semangat dalam bekerja. Metode yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Dimana tujuan dari penelitian deskriptif adalah membeikan gambaran atau lukisan secara sistematis.

Hotel Palm Banjarmasin merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan (service), untuk menjadikan perusahaan yang sehat serta produktivitas, semua proses kerja harus dilakukan profesional. Adapun permasalahan yang dihadapi oleh Hotel Palm Banjarmasin adalah dalam memberikan motivasi yang belum berjalan dengan baik, sehingga hal ini dapat menyebabkan lemahnya kinerja karyawan dan turunya produktivitas dan totalitas kerja karyawan yang ada. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa perekrutan karyawan penting untuk membangun suatu perusahaan dan karyawan Hotel Palm Banjarmasin harus diberi motivasi agar semangat dalam bekerja.

Kata Kunci : Analisis Kebijakan, Rekrutmen dan Motivasi, Analisis Jabatan

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out how to recruit a hotel company and how to motivate them to work hard. The method used by the author is descriptive method, which is a method in examining the status of a human group, an object, a thought or a class of events in the present. Where the purpose of descriptive research is to provide a systematic picture or painting.

Hotel Palm Banjarmasin is a company engaged in services, to make a healthy and productive company, all work processes must be carried out professionally. The problems faced by hotel Palm Banjarmasin are in providing motivation which has not gone well, so this can lead to weak employee performance and decreased productivity and total work of existing employees. From this research, it can be seen that employee recruitment is important to build a company and employees of Palm Banjarmasin Hotel must be motivated to work hard.

Keyword : Policy Analysis, Recruitment and Motivation, Job Analysis

PENDAHULUAN

Di dalam dunia usaha, seperti dunia industri kecil maupun besar antara lain mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan faktor-faktor produksi yang dimiliki secara efisien. Dalam kegiatan produksi barang dan jasa, untuk mencapai tujuan tersebut, salah satu faktor yang tidak boleh ditinggalkan. Bagaimanapun besarnya modal perusahaan serta modernnya peralatan yang dimiliki oleh perusahaan, pastilah memerlukan tenaga kerja manusia. Tenaga kerja manusia adalah merupakan energi istimewa yang berfungsi sebagai input kerja. Oleh karena itu, untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang mempunyai semangat dan gairah kerja yang tinggi merupakan suatu syarat bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut pimpinan perusahaan harus dapat memotivasi kinerja karyawan dengan baik dan benar. Dengan pengelolaan yang sehat atas semua kegiatan perusahaan, seperti sumber keuangan dan dana perusahaan dimanfaatkan secara hemat dan efisien, praktek dan prosedur serta kebijaksanaan yang ditetapkan dilingkungan perusahaan harus dilandasi pola pengelolaan yang tepat.

Seorang pemimpin atau manajer suatu perusahaan pasti menginginkan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, seorang karyawan akan bekerja dengan baik dan benar apabila segala kebutuhannya terpenuhi secara layak, atau bisa dikatakan bila imbalan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang telah dikorbankannya, dalam hal ini akan tercapai kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya jika kepuasan tidak tercapai, maka semangat dan gairah kerja dapat menurun. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat individual, setiap

individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya.

Masalah gairah dan semangat kerja tidak timbul begitu saja, akan tetapi bisa timbul karena adanya motivasi, dan bila karyawan sudah merasa termotivasi dengan apa yang diberikan oleh perusahaan maka dalam dirinya akan timbul karena adanya motivasi, dan bila karyawan sudah merasa termotivasi dengan apa yang diberikan oleh perusahaan maka dalam dirinya akan timbul dorongan untuk melaksanakan tindakan yang di arahkan untuk mencapai kepuasan kerja, dan bila kepuasan kerja telah tercapai maka semangat dan gairah kerja akan meningkat. Biasanya uang adalah perangsang yang sering digunakan sebagai alat untuk memberikan motivasi, namun uang bukan merupakan sarana satu-satunya untuk memotivasi suatu karyawan, akan tetapi bisa lebih itu, seperti dengan memberikan penghargaan berupa sertifikat atau kenaikan pangkat kepada karyawan yang berprestasi. Atau bisa saja pemimpin mengadakan rekreasi tahunan sebagai kegiatan refrenging. Ini semua bisa dilakukan agar dapat memberikan motivasi kepada karyawan.

Motivasi kerja karyawan merupakan masalah bisnis dewasa ini, tenaga kerja yang bagus dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, kalau moral kerja dan disiplinnya rendah. Akan tetapi baru bermanfaat dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi dalam perusahaan dimana tempat mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi dalam perusahaan dimana tempat mereka bekerja.

Disamping itu perkembangan teknologi yang mencakup semua bidang telah menimbulkan perubahan-perubahan baik dari segi metode kerja, peralatan kerja maupun sistem

perjenjangan jabatan. Dalam rangka penanggulangan masalah ketenaga kerjaan tersebut, khususnya dalam mengembangkan sumber daya manusia perlu adanya kebijakan terhadap peningkatan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif. Salah satu upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah pemberian motivasi bagi karyawan serta penciptaan suatu iklim kerja yang dinamis dilingkungan kerja setiap karyawan, hal tersebut dapat meningkatkan serta gairah kerja karyawan.

Selain modal, tenaga kerja merupakan salah satu asset utama yang harus dimiliki suatu perusahaan, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan. Bila tenaga kerja dan karyawan sudah memiliki dasar pelatihan yang baik serta mempunyai motivasi yang baik, maka mereka akan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan disiplin kerja akan mempunyai etos kerja yang tinggi pula, sehingga output yang dihasilkan akan efektif dan penggunaan sumber daya manusia menjadi lebih efisien.

Di sisi lain, bila suatu perusahaan berhasil menyeleksi karyawan dengan baik dan menempatkan karyawan pada posisi/tempat yang tepat, maka aktivitas perusahaan juga akan berjalan secara efektif dan menimbulkan kepuasan/keharmonisan kedua pihak dalam melaksanakan tugasnya.

Hal tersebut memang beralasan, sebab kalau penempatan tenaga kerja didasarkan atas pertimbangan tertentu bukan atas dasar rasio yang obyektif sehingga tidak sesuai dengan skill yang dimiliki, maka karyawan akan merasa berat/terbebani dengan tugas-tugas yang kurang mampu untuk dikerjakan. Dengan demikian akan timbul suatu penurunan semangat dan kreativitas kerja yang pada akhirnya merugikan pihak perusahaan yang bersangkutan.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, sesuai dengan hasil penelitian mengenai motivasi untuk meningkatkan produktivitas pada hotel Palm Banjarmasin, bahwa kurangnya penelitian perusahaan terhadap karyawan dalam hal motivasi karyawan. Oleh karena itu, jelas bahwa faktor motivasi karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam usaha meningkatkan produktivitas dan gairah kerja para karyawan, sehingga dinamika usaha dapat berusaha dan mampu mengimbangi tuntutan keadaan dalam dunia perhotelan khususnya di Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

1) Lokasi / Objek Penelitian

Objek penelitian untuk menyusun skripsi ini adalah Hotel Palm Banjarmasin Jl. Letjen S. Parman No.189, Belitung Utara, Kec. Banjarmasin Barat, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70123.

2) Jenis Data

Sumber-sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut.

(1) Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung melalui observasi penelitian diamati dan dicatat untuk pertama kalinya, maksud dari data primer disini adalah berupa data terhadap bentuk motivasi, sarana dan prasana pendukung serta aktivitas sumber daya manusia.

(2) Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari laporan-laporan yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

3) Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang penulis gunakan adalah menggunakan metode, sebagai berikut.

(1) Riset kepustakaan (Library Research) yaitu dengan cara

mempelajari buku-buku literature, tulisan-tulisan, dan bahan lain yang berkaitan dengan skripsi ini untuk mendapatkan dasar-dasar teoritis yang diperlukan sebagai landasan menganalisis masalah skripsi.

- (2) Riset Lapangan (Field Research) yaitu penelitian yang dilakukan dengan peninjauan langsung ke objek penelitian. Teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan.
- 1) Observasi, merupakan cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti.
- 2) Wawancara, merupakan cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak yang berkepentingan atau para karyawan tentang objek yang diteliti, agar penulis mendapat penjelasan tentang masalah-masalah yang diteliti.
- 3) Dokumentasi, yaitu penelitian ini dilakukan dengan cara melihat, mencatat menganalisa, mengevaluasi dari catatan-catatan dan arsip-arsip penting perusahaan atau dokumen perusahaan.
- 4) Teknik Analisa Data
Tujuan metode analisis adalah untuk menyederhanakan data dalam bentuk yang mudah dibaca dan dipahami. Dalam menganalisis, data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan ini digunakan metode analisis kualitatif deskriptif, yaitu hanya menggunakan logika pemikiran yang mencakup pada teori-teori yang bersumber dari penelitian kepustakaan.

HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

Pentingnya Rekrutmen Dan Motivasi

Dalam motivasi karyawan merupakan pembahasan dalam bab ini, dimana penulis akan menguraikan lebih lanjut mengenai kebijaksanaan rekrutmen dan motivasi terhadap karyawan yang seharusnya dilaksanakan oleh Pimpinan Hotel Palm Banjarmasin. Seleksi calon karyawan yang akan bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah hal yang sangat penting, karena erat kaitannya dengan sukses tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Demikian juga dengan motivasi kerja karyawan pada suatu perusahaan.

Langkah awal sebelumnya dimulai penarikan (recruitment) tenaga kerja biasanya didahului dengan perencanaan yang baik, baik mengenai kualifikasi karyawan atau bagian yang membutuhkan calon karyawan. Dalam melaksanakan kegiatan seleksi karyawan hendaknya mempertimbangkan dasar-dasar dalam proses seleksi.

Memang sangat sulit mencari karyawan ideal yang memiliki kriteria yang ditetapkan, akan tetapi dapat diusahakan secara maksimal, karena semakin banyak memiliki kriteria yang sudah ditetapkan. Karyawan yang diterima cenderung lebih profesional. Apabila proses seleksi berjalan dengan baik, perusahaan akan mendapatkan Sumber Daya Manusia yang potensial sehingga memudahkan pimpinan dalam mengkoordinir dan mengkomunikasikan kelancaran tugas. Setelah calon tenaga kerja ditetapkan untuk diterima melalui kegiatan seleksi, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah pemberian motivasi atau dorongan pada calon karyawan. Motivasi yang dimaksudkan adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang ataupun beberapa orang, baik secara sadar maupun tidak sadar melakukan suatu tindakan, kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pemberian motivasi tersebut

dapat berupa material maupun yang bersifat non material.

Selanjutnya setelah pemberian motivasi diharapkan calon karyawan yang diterima dan ditempatkan dalam suatu jabatan tertentu merupakan karyawan yang mempunyai sikap mental yang profesional dalam bekerja, sehingga menjadi aset yang berguna bagi perusahaan.

Rekrutmen dan Motivasi Karyawan Pada Hotel Palm Banjarmasin

1) Rekrutmen yang telah dilaksanakan

Tujuan proses rekrutmen adalah mencocokkan secara benar orang-orang dengan pekerjaan yang melibatkan proses menduga yang terbaik (bestguess) dari penentuan bahwa seseorang kemungkinan besar dapat melaksanakan suatu pekerjaan dan akan sukses dengan pekerjaan tersebut. Meskipun tidak ada cara yang bebas dari kegagalan dalam menentukan orang terbaik untuk mengisi setiap posisi dan beberapa faktor subyektif terlibat di dalamnya. Proses seleksi mempengaruhi dan juga dipengaruhi oleh fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Hery Simamora, 2015:254).

Menurut Randal (2012:227) Rekrutmen tidak hanya menarik minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, melainkan juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah bekerja. Jadi rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang digunakan untuk mendapatkan pelamar kerja yang memenuhi syarat.

Selain itu mengisi kekosongan dalam perusahaan, merekrut karyawan baru juga proses untuk memajukan suatu perusahaan dengan memunculkan ide-ide baru serta menjaga nama baik perusahaan. Dari sini lah perekrutan dan penyeleksian karyawan baru sangat dibutuhkan guna untuk mendapatkan karyawan yang unggul dan berpotensi tinggi serta dapat memberi manfaat pada suatu perusahaan.

Mendapatkan karyawan sesuai dengan keinginan, salah satunya dengan menggunakan metode seleksi yang efektif

dari beberapa tes yang dilaksanakan seperti hal nya tes wawancara, tes tulis, tes psikologi serta diperlukan tes bakat minat, dan terakhir adalah tes kesehatan. Beberapa macam tes tersebut guna cara untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan yang diinginkan dan sesuai dengan kreteria yang diharapkan walaupun tidak sesuai keinginan pemimpin perusahaan.

Berdasarkan teori di atas dan penelitian dilapangan, proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh Hotel Palm Banjarmasin masih belum sesuai dengan ketentuan prosedur yang semestinya. Hal ini dikarenakan kebutuhan karyawan yang mendesak sehubungan dengan berkembangnya unit bidang usaha, sehingga proses perencanaan rekrutmen berdasarkan analisis jabatan tidak dapat diterapkan secara maksimal.

2) Motivasi yang telah dilaksanakan

Motivasi kerja dari pimpinan jarang dilakukan masih belum memindai dari yang diharapkan oleh karyawan perusahaan. Ini dikarenakan kesibukan pimpinan yang berakibat pada terhambatnya kegiatan motivasi. Artinya, pelaksanaan kegiatan motivasi kurang berjalan dengan baik, karena pimpinan tidak punya waktu untuk melakukannya. Akibatnya disiplin kerja karyawan kurang dan produktivitas kerjanya masih belum sesuai harapan. Berdasarkan hasil penelitian di atas, tidak optimalnya proses rekrutmen dan motivasi karyawan yang dijalankan oleh Hotel Palm Banjarmasin berdampak pada rendahnya produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Sikap-Sikap Karyawan Yang Perlu Diberi Motivasi Pada Hotel Palm Banjarmasin

Sikap-sikap karyawan yang perlu diberi motivasi terlihat dari tingkah laku karyawan Hotel Palm Banjarmasin sebagai berikut:

- 1) Seringnya karyawan datang terlambat.
- 2) Kurangnya semangat kerja karyawan.
- 3) Karyawan sering libur tanpa keterangan (Sakit/Ijin).

- 4) Tidak menaati peraturan kantor yang sudah dibuat.
 - 5) Melalaikan pekerjaan saat jam kerja
- Cara atasan memberi motivasi pada karyawan Hotel Palm Banjarmasin sebagai berikut :
- 1) Memenuhi keinginan karyawan supaya memberi semangat kerja.
 - 2) Selalu mendengarkan karyawan apabila karyawan memberi usulan.
 - 3) Memberi bonus pada karyawan yang bekerja dengan baik.
 - 4) Memberi solusi apabila karyawan tidak mengerti dengan pekerjaannya.
 - 5) Memberi arahan pada karyawan supaya selalu semangat dalam bekerja.

Motivasi Terhadap Karyawan Pada Hotel Palm Banjarmasin

Motivasi terhadap karyawan harus memperhitungkan suatu motivasi yang berbeda untuk setiap individu, yaitu dalam banyak hal tidak dapat diduga sebelumnya. Keanekaragaman ini menyebabkan perbedaan pola pikir perilaku dalam beberapa hal berkaitan dengan kebutuhan dan tujuan.

Kebutuhan menunjukkan kekurangan yang dialami seseorang dalam waktu tertentu, kekurangan tersebut mungkin berupa fisiologis (kebutuhan akan makan) atau bersifat psikologis (kebutuhan akan harga diri). Para pimpinan yang lebih percaya bahwa dengan ancaman akan menyebabkan karyawan akan baik, maka mereka akan banyak menggunakan motivasi negatif, sebaiknya jika pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan dalam bekerja dan menggunakan sikap motivasi yang positif. Untuk lebih jelasnya kedua motivasi yang diberikan oleh Hotel Palm Banjarmasin adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi yang positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah (penghargaan), yang akan mungkin terwujud dalam bentuk uang, penghargaan dan sebagainya. Contoh motivasi positif adalah :

- (1) Perusahaan selama ini telah memberikan pelatihan kepada karyawan dalam meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan yang disesuaikan dengan pekerjaan dan latar belakang pendidikan para karyawan.
 - (2) Perusahaan memberikan arahan dalam setiap tujuan dan mengambil keputusan dalam segala hal dan selalu berkomunikasi dengan karyawan, sehingga diharapkan dapat mengambil keputusan yang tidak bertentangan.
 - (3) Perusahaan memberikan partisipasi dalam setiap tujuan dan pengambilan keputusan dalam segala hal dan selalu berkomunikasi dengan karyawan agar tidak terjalin keputusan yang bertentangan.
 - (4) Perusahaan selama ini memberikan motivasi, selain memberikan gaji tetap, perusahaan juga memberikan insentif sesuai dengan pekerjaan dan lamanya mereka mengerjakan pekerjaan itu sesuai dengan waktu yang ditentukan.
 - (5) Perusahaan juga memberikan bonus pada karyawan agar dapat mencapai sasaran yang baik secara obyektif dan dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawan pada perusahaan.
 - (6) Perusahaan memberikan tunjangan agar dapat memotivasi karyawan lebih disiplin.
- 2) Motivasi negatif adalah proses mempengaruhi mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang kita gunakan adalah kekuatan. Pada jenis ini seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang tidak kita inginkan, kita akan memberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, mungkin bisa kehilangan uang atau jabatan.

Prestasi seseorang tidak harus setara dengan kemampuan yang dimilikinya. Sering kita mendengarkan bahwa seseorang itu bukannya tidak mampu atau tidak bisa mengerjakan tugasnya, tetapi karena memang kemauan seseorang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Motivasi pada hakekatnya adalah menimbulkan motif. Bila disimpulkan motif ialah faktor utama yang sangat mempengaruhi, maka sangat rumit untuk mengartikan operasional motivasi itu, ia merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau psikologis. Motivasi memang bisa diartikan berbeda satu sama lain, yang sementara kalangan terhadap motivasi itu, bagi pimpinan yang baik tentunya akan selalu berusaha untuk mengetahui hal yang berkaitan dengan kebutuhan tenaga kerja itu sendiri.

PENUTUP

Hotel Palm Banjarmasin adalah sebuah badan usaha yang bergerak dibidang pelayan dan jasa (service) yaitu jasa perhotelan/penginapan yang terletak di jalan Letjen S. Parman No.189, Belitung Utara, Kec. Banjarmasin Barat, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70123.

Metode rekrutmen pada Hotel Palm Banjarmasin dengan mencocokkan secara benar orang-orang dengan pekerjaan yang melibatkan proses menduga yang terbaik (bestguess) dari penentuan bahwa seseorang kemungkinan besar dapat melaksanakan suatu pekerjaan dan akan sukses dengan pekerjaan tersebut.

Rekrutmen yaitu serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang di identifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Motivasi kerja yang tinggi akan mengakibatkan tingginya kinerja pegawai dalam bekerja dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerja pegawai pada Hotel Palm Banjarmasin juga rendah.

Dari hasil pengamatan yang ada dilapangan menunjukkan bahwa pada Hotel Palm Banjarmasin terjadi penurunan semangat gairah kerja karyawan yang merupakan rendahnya tanggung jawab/perhatian karyawan.

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan yaitu :

Sebelum melakukan proses rekrutmen, perusahaan hendaknya mengadakan analisis pekerjaan (job analysis).

Hendaknya pimpinan perusahaan bersikap aktif dan bijaksana, dalam menetapkan pemberian insentif, karena dengan adanya insentif yang terarah akan memancing dan menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan, atau hendaknya memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada karyawan berprestasi.

Adanya kenaikan gaji secara berkala, ini dilakukan untuk menjaga karyawan agar masih mau tetap bekerja diperusahaan ini.

Membina hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Pimpinan perusahaan harus dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta pola kepemimpinan yang efektif. Hal ini akan menyebabkan karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dan akan melaksanakan dengan sebaik-baiknya. Berikan kelonggaran pengawasan kepada karyawan agar dapat membuat mereka dapat bersikap mengambil keputusan tanpa merepotkan atau merugikan pihak perusahaan.

Setiap karyawan hendaknya selalu menerapkan kedisiplinan dalam bekerja maka dari itu karyawan yang tidak tepat waktu harus diberikan teguran secara langsung hingga berupa surat peringatan (SP) jika di lakukan oleh karyawan tersebut secara berulang. Sebaiknya karyawan tersebut diberikan penjelasan mengenai pentingnya efisiensi waktu dalam bekerja agar pekerjaan yang dihasilkan mendapatkan hasil yang

maksimal dan karyawan tersebut lebih fokus dalam bekerja sehingga dapat selesai tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, (2013). *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta
- Alfani, M, (2011). *Filsafat Ilmu & Metodologi Penelitian*, Penerbit FE Uniska Banjarmasin.
- Hasibun, Malayu s.p. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Purwadaminta, W.J.S. (2014). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Handoko, T. Hani (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Whidya Utami, Cristina. (2013). *Manajemen Ritel*. Salemba Empat, Jakarta.
- Warman, John. (2012). *Manajemen Pergudangan*. Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Zainun, Buchari, *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksara.
- Winardi, (2014). *Azas-azas Manajemen*, Alumni, Bandung.
- Samsudin, Sadili. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Media.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Winardi, (2011). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Rajawali, Jakarta
- Sondang, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Larasati, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deep Publish.
- Abdurrahmat, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Abdus, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.