

# **ANALISIS DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD LAUTAN BERKAH MARTAPURA**

Muhammad Irfan<sup>1</sup>, Farida Yulianti<sup>2</sup>, Hairul<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17310627

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 069809131

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 069908141

**Email : [Irfanuniska96@gmail.com](mailto:Irfanuniska96@gmail.com)**

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UD Lautan Berkah Martapura dan (2) untuk mengetahui disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Lautan Berkah Martapura yang seharusnya.

Penelitian yang digunakan adalah bersifat kualitatif. Subjek dari penelitian ini adalah pada bagian disiplin kerja yang berguna untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa UD Lautan Berkah Martapura telah menerapkan disiplin kerja, namun belum diterapkan secara maksimal. Hal ini dilihat dari kehadiran karyawan yang datang tidak tepat waktu atau sering terlambat.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Produktivitas kerja karyawan

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is (1) to determine work discipline in increasing employee productivity at UD Lautan Berkah Martapura and (2) to determine what work discipline should do with employee productivity at UD Lautan Berkah Martapura.

The research used is qualitative. The subject of this research is on the part of work discipline that is useful for increasing employee productivity.

The results of this study indicate that UD Lautan Berkah Martapura has implemented work discipline, but has not been implemented optimally. This can be seen from the presence of employees who don't come on time or are often late.

Keywords : work discipline, employee work productivity

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia dilihat bukan hanya sekedar aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat ditingkatkan.

Ada banyak faktor yang membuat suatu perusahaan dapat terus menjalankan operasinya, yaitu alam, modal, tenaga kerja dan keahlian. Keempat faktor tersebut saling berkaitan satu sama lain dan tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Tetapi dari keempat faktor tersebut, faktor tenaga kerja atau manusia lah yang

terpenting karena manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada di perusahaan dan juga sebagai penentu jalannya perusahaan.

Terutama untuk perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usaha diharapkan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan.

Hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah latar belakang pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan sendiri merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan perusahaan atau organisasi tertentu. Hal ini sangat penting untuk pertumbuhan organisasi atau perusahaan, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan sebuah perusahaan. Tanpa disiplin karyawan

yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Semakin disiplin seorang karyawan maka semakin tinggi juga produktivitas kerjanya.

Tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan masing-masing karyawan tentunya berbeda-beda, padahal seluruh peraturan yang ada berlaku kepada seluruh karyawan yang bekerja. Disiplin ini merupakan sebuah sikap positif yang tentunya terjadi tanpa adanya kesadaran yang tinggi dari masing-masing karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan yang ada diorganisasi atau perusahaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan memiliki produktivitas kerja yang baik, karena waktu kerja dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis tertarik untuk membahas tentang disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UD Lautan Berkah. Hal tersebut dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan yang rendah, berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada UD Lautan Berkah Martapura, diketahui dari pihak UD Lautan Berkah masih menyadari bahwa tingkat kedisiplinan diperusahaannya masih cukup rendah. Hal ini tentunya berdampak pula pada produktivitas kerja karyawan. Contoh perilaku tidak disiplin pada UD Lautan Berkah seperti, kurangnya sikap dalam bertingkah laku dan keterlambatan masuk kerja.

Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk membahas dan melakukan penelitian dengan judul

“Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Lautan Berkah Martapura.”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Alat penelitian ini adalah wawancara, observasi, dokumentasi. Analisis data dengan menggunakan pendekatan metode kualitatif.

## **ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN**

- 1) Disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UD Lautan Berkah Martapura selama ini.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang sangat besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam upaya melakukan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan saat ini adalah :

- (1) Sistem absensi

Absensi di UD Lautan Berkah Martapura dari tahun 2018 sampai tahun 2020 mengalami penurunan pada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Hal ini perlu dipertahankan bahkan kembali ditingkatkan agar angka nihil dapat diraih demi meningkatkan produktivitas karyawan. Absensi karyawan masih diketik manual, hal ini sangat mudah sekali bagi karyawan yang

hendak curang ataupun datang terlambat. Seharusnya dari pihak UD Lautan Berkah Martapura mengganti sistem absensi dari manual menjadi absensi elektronik (finger print) agar karyawan tidak bolos ataupun terlambat masuk kerja.

- (2) Penetapan standar

Standar dari UD Lautan Berkah Martapura dalam hal disiplin kerja adalah apabila seorang karyawan tersebut masuk kerja sesuai jam kerja yang berlaku, tidak pernah bolos kerja untuk tiap bulannya kecuali dengan alasan sakit atau ijin untuk keperluan yang benar-benar penting dan harus sepengetahuan atasan. Serta karyawan mampu dengan baik melaksanakan tanggung jawab atau tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Dalam mengukur tingkat disiplin kerja karyawannya maka pimpinan melakukan pengawasan langsung pada saat jam kerja. Hal ini dilakukan agar pimpinan bisa mengamati dan memberikan arahan langsung, serta memberi teladan kepada para karyawannya.

- (3) Perbandingan pelaksanaan dengan standar

Standar yang telah ditetapkan ternyata dalam pelaksanaannya masih belum maksimal tercapai. Disiplin kerja yang diharapkan ternyata belum dapat dipatuhi oleh seluruh karyawan, karna masih adanya karyawan yang melanggar. Dengan adanya karyawan yang terlambat masuk kerja adalah bukti bahwa karyawan tersebut masih kurang disiplin.

Dalam hal ini pimpinan harus mencari sebab mengapa hasil pelaksanaan kegiatan belum sesuai standar yang telah ditetapkan. Apakah pelaksanaannya yang kurang maksimal, misal karena peraturannya yang kurang ketat dan tidak adanya sanksi bagi yang melanggar atau pengawasannya yang masih kurang, semuanya itu harus dianalisa sehingga dapat dicari solusi yang tepat untuk jalan keluarnya agar lebih baik.

Tindakan koreksi yang harus dilakukan agar standar yang ditetapkan dapat tercapai secara maksimal untuk tahun kedepan adalah dengan memperbaiki pelaksanaan kegiatan yaitu dengan memberikan sanksi yang lebih berat agar karyawan merasa takut untuk melanggar peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan juga dengan melakukan pengawasan yang lebih baik.

- 2) Disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang seharusnya.

Disiplin kerja yang harus dilakukan agar karyawan menjadi produktif bekerja adalah dengan cara :

- (1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dengan disiplin ini pihak perusahaan akan mengantisipasi tinda-tindakan yang mungkin terjadi, dapat dikatakan disini bahwa disiplin kerja dititik beratkan pada awal-awal kegiatan

sebagai tindakan pencegahan sebelum terjadi kesalahan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif atau melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini pada UD Lautan Berkah Martapura dapat diterapkan disiplin preventif, yaitu dengan cara mendorong karyawan UD Lautan Berkah Martapura untuk mengikuti standar yang telah dibuat seperti pemotongan gaji apabila karyawan tidak disiplin, yang mana hal ini diharapkan nantinya akan membuat efek jera bagi karyawan dan akan mendorong para karyawan untuk mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan.

- (2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Maksudnya adalah untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar.

### 3. Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan masih kurang optimal. Menurut penulis hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran karyawan pada disiplin kerja dan kurang tegasnya manajemen UD Lautan Berkah dalam mengambil tindakan terhadap

peraturan-peraturan yang telah dibuat, selain itu juga perlu membuat aturan yang sifatnya menimbulkan efek jera.

## **PENUTUP**

- 1) Kedisiplinan kerja dalam menunjang produktivitas yang diterapkan karyawan UD Lautan Berkah Martapura selama ini masih kurang optimal, dilihat dari masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja padahal jam masuk kerja sudah ditetapkan oleh UD Lautan Berkah Martapura yaitu pukul 08.00 WITA dan rekapitulasi absensi karyawan terjadi penurunan dari tahun 2018 sampai tahun 2020 pada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, hal ini harus diperhatikan bahkan perlu ditingkatkan agar angka nihil dapat diraih demi meningkatkan produktivitas karyawan tersebut.
- 2) Yang seharusnya dilakukan dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada UD Lautan Berkah Martapura yaitu mengawasi kedisiplinan para karyawan dan memberi sanksi pada karyawan yang tidak disiplin agar menimbulkan efek jera, serta mendorong karyawan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Dengan begitu diharapkan bisa membuat karyawan untuk meningkatkan kedisiplinannya sehingga produktivitas karyawan tersebut dapat meningkat pula.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*

*Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.

Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke-9. Jakarta: Bumi Aksara.

P. Joko Subagyo. 2011. *Metode penelitian dalam teori dan praktik*.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Labudo, Y. (2013). Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).

Gunawan, I. (2013). *Metode penelitian kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 143.

Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Handoko, T., & Waluyo, H. D. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 31-38.

