

# ANALISIS PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT RAY SURF BANJARMASIN

Chintya<sup>1</sup>, Farida Yulianti<sup>2</sup>, Siti Mardah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin  
Chentyatya98@gmail.com/085952466906

## ABSTRAK

Chintya, 2020 .Analisis Penerapan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Ray Surf Banjarmasin". Pembimbing I : Farida Yulianti Pembimbing II : Siti Mardah

Penerapan Disiplin Kerja di PT Ray Surf Banjarmasin belum diketahui efektivitasnya. Sehingga diperlukan penelitian mendalam untuk mengetahuinya. metode penelitian ini menggunakan deskripsi kualitatif.

Tujuan 1) Untuk mengetahui sejauh mana penerapan disiplin kerja karyawan pada PT. Ray Surf Banjarmasin dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja karyawan. 2) Untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin kerja yang seharusnya dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT. Ray Surf Banjarmasin. Hasil Penelitian : 1) PT. Ray Surf Banjarmasin adalah bisnis retail yang merupakan salah satu distro yang menjual berbagai produk pakaian yang berkualitas untuk para generasi milenial. 2) Kondisi kedisiplinan kerja karyawan di perusahaan PT. Ray Surf Banjarmasin dapat dikatakan belum maksimal hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator pelanggaran disiplin seperti adanya absensi kerja, keterlambatan masuk kerja, pulang kerja lebih awal atau setelah jam istirahat serta berbagai pelanggaran lainnya seperti obrolan selain pekerjaan, adanya pertemuan bisnis, kegiatan hobi pada saat jam kerja aktif dan lain-lain. 3) Ketegasan pimpinan dalam menindak karyawan yang melanggar yaitu, minimnya pengawasan terhadap karyawan, minimnya perhatian akan kebutuhan material berupa penghargaan atau pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan dan kurangnya keteladanan yang baik dari pihak pimpinan. 4) Permasalahan yang sudah dikemukakan diatas adalah dengan menindak dan memberikan sanksi secara tegas apabila terjadi pelanggaran, melakukan pengawasan yang lebih baik, memberikan prosedur pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja secara tegas dan transparan, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi atau loyal, memberikan pelatihan dan pengembangan untuk membentuk moral, sikap dan tingkah laku para karyawan dan membentuk hubungan kerja yang harmonis dalam lingkungan kerja. 5) Dari penerapan disiplin kerja karyawan yang baik dan benar diharapkan akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT. Ray Surf Banjarmasin, sehingga tidak ada lagi pelanggaran disiplin kerja yang akan mengganggu efektivitas dan kinerja karyawan serta beban kerja karyawan itu sendiri akan berkurang.

Kata kunci : Penerapan, Disiplin Kerja, Efektivitas kerja

---

## ABSTRACT

Chintya, 2020. "Analysis of the Application of Work Discipline in Improving Employee Work Effectiveness at PT Ray Surf Banjarmasin". Supervisor I Farida Yulianti Supervisor II : Siti Mardah

The effectiveness of the implementation of Work Discipline at PT Ray Surf Banjarmasin is unknown. So, in-depth research is needed to find out. This research method uses a qualitative description. Objectives 1) To find out the extent to which the application of employee discipline at PT. Ray Surf Banjarmasin in an effort to improve employee effectiveness. 2) To find out how the application of work discipline should be in increasing the effectiveness of employees' work at PT. Ray Surf Banjarmasin. Research Results: 1) PT. Ray Surf Banjarmasin is a retail business which is one of the distributions that sells various quality clothing products for the millennial generation. 2) The condition of the work discipline of employees in the company PT. Ray Surf Banjarmasin can be said to be not optimal, this can be seen from several indicators of disciplinary violations such as work absenteeism, late arrival to work, leaving work early or after hours of rest as well as various other violations such as chats other than work, business meetings, hobby activities at work. active working hours and so on. 3) The firmness of the leadership in taking action against employees who violate, namely, the lack of supervision of employees, the lack of attention to material needs in the form of awards or acknowledgments for the work that has been done and the lack of good example from the leadership. provide strict sanctions in case of violations, carry out better supervision, provide strict and transparent procedures for implementing sanctions for violations of work discipline, provide awards for employees who excel or are loyal, provide training and

*development to shape the morale, attitudes and behavior of employees and form a harmonious working relationship in the work environment. 5) From the application of good and correct employee work discipline, it is hoped that it will increase the work effectiveness of employees at PT. Ray Surf Banjarmasin, so that there are no more violations of work discipline that will disrupt the effectiveness and performance of employees and the workload of the employees themselves will be reduced.*

*Keywords: Application, Work Discipline, Work Effectiveness*

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas dari setiap karyawan dapat ditingkatkan. Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, salah satu upaya perusahaan adalah dengan cara menciptakan disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu sudah selayaknya suatu perusahaan harus berusaha untuk mendorong setiap karyawan agar mempunyai disiplin kerja yang baik, sehingga menciptakan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Agar proses tersebut dapat dilakukan dengan efektif untuk mencapai sasaran yang telah digariskan, harus diatur dengan sebaik mungkin, dengan kata lain wajib ada perencanaan.

Dengan menciptakan disiplin kerja diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Jadi, bilamana perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja para karyawannya, maka sudah tentu akan memperoleh keuntungan yang sangat besar karena dengan meningkatkan disiplin kerja, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan.

Pada Ray Surf Banjarmasin dalam mengelola data penyediaan barang serta laporan penjualan masih manual, absensi kehadiran masuk kerja masih manual dengan mengisi daftar kehadirannya masuk kerja. Hal ini menimbulkan banyak kelemahan seperti membutuhkan begitu banyak buku, mudah rusak dan sangat mudah sekali hilang, proses pendataan ini sangat menghambat kinerja perusahaan, bahkan mempersulit untuk menggali informasi dan apabila melakukan pencarian data itupun akan banyak memakan waktu, dan hal ini sangat menghambat pekerjaan, maka dari itu penyediaan barang dan laporan penjualan sangat penting bagi perusahaan, karena penyediaan barang untuk pelanggan yang memerlukan dan laporan penjualan untuk perusahaan melihat hasil penjualan, semua itu dilakukan harus dengan benar yang memerlukan kedisiplinan dalam mengerjakan suatu pekerjaan sehingga produktivitas kerja dapat di manfaatkan untuk membantu mengatasi kekurangan-kekurangan management.

Disiplin terhadap karyawan pada toko Ray Surf Banjarmasin sangat penting karena kondisi karyawan yang disiplin dalam menjalankan pekerjaan atau tugas penyediaan barang dan penjualan maka dapat diharapkan dapat membantu kelancaran aktifitas dan kegiatan perusahaan, dimana pekerjaan yang dilaksanakan secara efektif tentu akan mendapatkan hasil yang memuaskan pada toko Ray Surf Banjarmasin.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam dan menganalisis tentang disiplin kerja dan efektifitas kerja dalam sebuah perusahaan dengan judul “Analisis Penerapan Disiplin Kerja Dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT. Ray Surf Banjarmasin”.

## **METODE**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif, penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Menurut Saryono (2010), penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat di jelaskan, di ukur atau digambarkan melalui pendekatan kualitatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **1. Penerapan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Ray Surf Banjarmasin**

Berdasarkan data yang ditemukan penulis selama melakukan penelitian di PT. Ray Surf Banjarmasin, mengenai penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja sangat berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan, bilamana disiplin kerja tidak ditegakkan oleh atasan kepada karyawan, maka dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan itu sendiri, sebab dengan kedisiplinan itu diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh para karyawan perusahaan. Disiplin itu pula dapat diartikan sebagai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Adapun untuk perincian waktu kerja karyawan PT. Ray Surf Banjarmasin menetapkan (6) enam hari bekerja selama 1 minggu yaitu dengan jadwal sebagai berikut:

Tabel 4.1 Perincian Waktu Kerja

No	Hari	Keterangan
1	Senin s/d Sabtu	Hari biasa
2	Minggu / Libur Nasional	Hari Khusus

Sumber : PT. Ray Surf Banjarmasin 2019

Berdasarkan jumlah hari kerja tersebut maka dalam 1 (satu) minggu dengan 6 (enam) hari berarti jumlah jam hari kerja selama seminggu sebanyak 36 (tiga puluh enam) jam. Berkaitan dengan pelaksanaan tugas atau kegiatan rutinitas karyawan PT. Ray Surf Banjarmasin, diberikan jadwal kerja sebagai berikut :

1) Hari Biasa

Yang dimaksud dengan hari biasa dalam hal ini, yaitu jam kerja yang diberlakukan pada hari senin - sabtu, dengan kriteria jam kerja yaitu:

(1) Masuk Pagi / Shif 1

1. Masuk kerja : Jam 09:30 WITA
2. Istirahat : Jam 12:00 s/d 01:00 WITA
3. Masuk Kembali : Jam 01:00 WITA
4. Pulang Kerja : Jam 15:30 WITA

(2) Masuk siang / Shif 2

1. Masuk kerja : Jam 15:00 WITA
2. Istirahat : Jam 12:00 s/d 01:00 WITA
3. Masuk Kembali : Jam 01:00 WITA

3 Pulang Kerja : Jam 15:30 Wit

2) Hari Khusus

Yang dimaksud hari khusus dalam hal ini, yaitu hari Minggu dan Libur Nasional dalam hal ini mempunyai kriteria jam kerja sebagai berikut:

- (1) Masuk Pagi : Jam 09:00 WITA
- (2) Istirahat : Jam 12:00 s/d 01:00 WITA
- (3) Masuk Kembali : Jam 01:00 WITA
- (4) Pulang Kerja : Jam 15:30 WITA
- (5) Penerapan jadwal kerja tersebut pada dasarnya merupakan bagian dari penerapan disiplin kerja yang ditunjukkan agar para karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara tertib. Dalam artian mematuhi jadwal kerja yang diberlakukan, baik saat masuk kerja, istirahat, maupun pada saat pulang kerja.

Penerapan disiplin kerja karyawan dilingkungan PT. Ray Surf Banjarmasin merupakan syarat mutlak sebagai usaha menciptakan efektivitas kerja karyawan. Dengan disiplin kerja, maka semua karyawan akan bersifat lebih produktif dalam artian mampu berperan secara optimal dalam keterlibatan kerja, sehingga akan mempercepat penyelesaian tugas. Disiplin kerja yang sangat berpengaruh terhadap aktivitas karyawan, sehingga jika disiplin kerja tidak mendapat perhatian yang serius dan tidak ditegakkan maka merugikan pekerjaan, karena mudah terbelengkalai.

## 2. Hasil Penelitian

PT. Ray Surf Banjarmasin adalah merupakan salah satu distro yang menjual berbagai produk pakaian yang berkualitas untuk para generasi milenial, dengan hari kerjanya hanya 6 hari dalam seminggu dan hari kerja khusus setiap hari libur nasional. Dilihat dari pengamatan hasil rekap absensi 5 bulan terakhir terlihat jelas ketidak hadiran yang semakin meningkat dari bulan Januari 2021 – Mei 2021. Berikut tabel hasil rekapitulasi data absensi pada PT. Ray Surf Banjarmasin di bulan Januari – Mei 2021.

Tabel 4.2 Rekapitulasi Absensi PT. Ray Surf Banjarmasin

NO	Pegawai / Karyawan	Tahun 2021				
		Januari	Februari	Maret	April	Mei
		Tidak Masuk Kerja	Tidak Masuk Kerja	Tidak Masuk Kerja	Tidak Masuk Kerja	Tidak Masuk Kerja
1	Karyawan 1	3	2	4	2	4
2	Karyawan 2	1	1	2	3	3
3	Karyawan 3	3	-	-	3	2
4	Karyawan 4	-	2	2	3	3
5	Karyawan 5	1	4	1	2	2
6	Karyawan 6	-	2	-	1	4
7	Karyawan 7	1	1	5	3	5
8	Karyawan 8	-	2	2	-	-
9	Karyawan 9	2	1	2	3	2
10	Karyawan 10	2	1	-	2	3
11	Karyawan 11	1	-	1	2	4
12	Karyawan 12	-	-	1	5	3
<b>Jumlah</b>		<b>14</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>35</b>

Sumber : PT. Ray Surf Banjarmasin 2021

Berdasarkan tabel rekapitulasi absensi bulan Januari – Mei 2021 diatas terlihat jelas tingkat ketidakhadiran yang semakin meningkat, hal inilah menggambarkan kedisiplinan dalam perusahaan yang semakin longgar. Kedisiplinan yang semakin longgar menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun sehingga hasil pekerjaan yang dicapai tidak maksimal, maka dari itu kedisiplinan kerja pada PT. Ray Surf Banjarmasin harus benar-benar ditingkatkan lagi agar efektivitas kerja karyawan dapat berjalan dengan baik dan lancar sehingga kinerja karyawanpun akan semakin baik dan bisa berjalan dengan maksimal dan tidak ada lagi karyawan yang bersifat semaunya sendiri dalam artian masih terdapat sebagian karyawan yang melanggar aturan atau tata tertib perusahaan seperti tidak masuk kerja dengan alasan kurang jelas yang menyebabkan penyelesaian tugas tertunda, sehingga perlu adanya upaya peningkatan disiplin kerja secara intensif dalam rangka peningkatan efektivitas kerja, karena jika banyak karyawan yang melanggar disiplin kerja maka berarti efektivitas kerja semakin menurun, hal ini tentu akan sulit untuk meraih hasil kinerja yang maksimal. Bisa dibayangkan apabila karyawan sering tidak disiplin masuk kantor, dalam hal ini PT. Ray Surf Banjarmasin akan mengalami gangguan dalam aktivitas yang pada akhirnya pekerjaan tidak terlaksana dan perusahaan akan mengalami kerugian akibat tertundanya pekerjaan.

Meningkatnya kemangkiran karyawan juga merupakan indikasi penurunan dari semangat kerja personil, absensi personil dengan alasan-alasan lainnya, bisa saja seorang karyawan atau personil melakukan ini dengan alasan sakit, alasan pribadi (bisa urusan keluarga).

Secara teknis pihak perusahaan PT. Ray Surf Banjarmasin selama ini juga menetapkan tata tertib kerja para karyawannya beserta sanksi-sanksi bila terjadi pelanggaran pada peraturan yang berlaku, yaitu antara lain:

1) Tata tertib kerja, yang mencakup:

- (1) Karyawan harus datang tepat waktunya, yaitu 5 (lima) menit sebelum jam kerja dimulai.
- (2) Karyawan harus melakukan absen saat masuk kerja dan pulang kerja.
- (3) Setiap karyawan dilarang membawa/menggunakan barang-barang atau alat-alat milik perusahaan tanpa izin dari Direksi atau yang berwenang.
- (4) Setiap karyawan dilarang mabuk, membawa atau menggunakan narkoba, berjudi dan berkelahi dengan sesama karyawan atau atasan.
- (5) Setiap karyawan dilarang bawa senjata api, senjata tajam, maupun bahan berbahaya/terlarang.
- (6) Setiap karyawan dilarang melakukan tindakan yang bertentangan dengan kesusilaan.
- (7) Setiap karyawan dilarang menyalahgunakan pekerjaan untuk kepentingan pribadi atau pihak lain sehingga merugikan.
- (8) Setiap karyawan dilarang memiliki pekerjaan dalam waktu yang sama
- (9) Karyawan dilarang melakukan tindakan menghasut dalam bentuk apapun terhadap karyawan lainnya yang dapat menimbulkan keresahan dan mengeruhkan suasana kerja.
- (10) Karyawan dilarang meninggalkan keluar seizin Kepala Toko

2) Sanksi-sanksi atas pelanggaran tata tertib, antara lain:

(1) Alpa

Bagi karyawan yang tidak hadir atau absen tanpa keterangan dikenakan sanksi sebagai berikut:

1. Tidak hadir 1 (satu) sampai 2 (dua) hari diberi peringatan secara lisan.
2. Tidak masuk 2 (dua) sampai 3 (tiga) hari tidak berturut-turut selama 1 (satu) bulan gajihnya dipotong 10% berlaku selama 6 (enam) bulan.
3. Tidak masuk 3 (tiga) sampai 4 (empat) hari tidak berturut-turut selama 1 (satu) bulan gajihnya dipotong 20% berlaku selama 6 (enam) bulan.
4. Tidak masuk 4 (empat) sampai 5 (lima) hari tidak berturut-turut selama 1 (satu) bulan gajihnya dipotong 30% berlaku selama 6 (enam) bulan.

(2) Izin

Bagi karyawan yang tidak hadir karena izin, berlaku ketentuan sebagai berikut

1. Karyawan tersebut harus memberikan surat izin 2 (dua) hari sebelum waktu yang diminta untuk izin kecuali ada keperluan mendadak.
2. Izin yang di berikan maksimal 2 (dua) hari dan alasan yang dibuat harus tepat.
3. Bila lebih dari dua hari karyawan harus memperpanjang izin yang mana perpanjangan harus ditandatangani oleh pimpinan. Bila tidak ada tanda tangan pimpinan berarti perpanjangan izin itu tidak berlaku.
4. Perpanjangan izin diberikan perusahaan maksimal 3 hari.

Adapun prosedur permohonan izin, antara lain:

1. Karyawan harus memberi kabar melalui (whatsapp) atau telpon yang menyatakan bahwa dirinya tidak dapat hadir di tempat kerja dengan menyatakan alasan yang sebenar-benarnya.
2. Permohonan izin tersebut harus kepada pihak yang berwenang memberi izin yaitu HRD.

(3) Sakit

Bagi karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak hadir selama 1 (satu) hari karena sakit bisa membawaa surat izin yang dibuat sendiri dengan pernyataan bahwa dirinya sakit.
2. Apabila karyawan lebih dari 1 (satu) hari sakit, maka harus membawa surat izin dari dokter.

## Pembahasan

### 1) Penyebab Terjadinya pelanggaran Tata Tertib Kerja (Pelanggaran Disiplin Kerja)

Menurut Simamora, 2001 menyatakan bahwa disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner (*disciplinary action*) menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan.

Handoko (2011), berpendapat bahwa “maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu, sedangkan sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah”.

Hasibuan (2014) mendefinisikan mengenai disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang mentatati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, sedangkan kesadaran itu sendiri adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya jadi bukan paksaan, dan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai peraturan-peraturan baik yang tertulis ataupun tidak. Siagian (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para pegawai atau anggota organisasi untuk taat kepada ketentuan yang telah diatur organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, instansi atau organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Pada dasarnya penerapan disiplin kerja telah lajim diterapkan setiap kantor atau lingkungan kerja, namun secara nyata dilingkungan PT. Ray Surf Banjarmasin banyak karyawan yang secara sengaja melakukan pelanggaran tata tertib kerja. Pelanggaran tata tertib kerja tersebut terlihat dari beberapa indikator seperti keterlambatan masuk kerja, absen kerja, mengulur waktu masuk kerja setelah istirahat, membolos kerja, melakukan pertemuan keluarga, bisnis, kegiatan hobi maupun melakukan obrolan non pekerjaan saat jam kerja aktif, dan lain sebagainya.

Kondisi seperti secara nyata telah menjadi budaya atau kebiasaan karyawan PT. Ray Surf Banjarmasin. Hal ini cukup memperhatikan karena kebiasaan demikian bukan saja dilakukan oleh kalangan karyawan operasional namun para atasan yang mempunyai jabatan juga sering kali melakukan

pelanggaran disiplin kerja, sehingga sangat sulit untuk memulai dan melakukan tindakan penertiban atau pendisiplinan.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan dalam hal ini saat melakukan penelitian di perusahaan PT. Ray Surf Banjarmasin maka dapat digambarkan beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin kerja karyawan dilingkungan Perusahaan PT. Ray Surf Banjarmasin, diantaranya adalah sebagai berikut:

- (1) Masih minimnya aspek ketegasan pimpinan baik kepala toko PT. Ray Surf Banjarmasin, dalam melakukan teguran dan pelaksanaan sanksi-sanksi terhadap para karyawan yang jelas-jelas melanggar peraturan atau tata tertib kerja. Secara nyata justru seringkali menganggap bahwa pelanggaran tersebut hanyalah masalah kecil, sehingga dapat dimaklumi. Hal seperti ini seperti nampak pada karyawan yang terlambat masuk kerja maupun memulai masuk ketempat kerja setelah waktu istirahat berakhir maupun karyawan yang pulang lebih awal.
- (2) Adanya pengawasan yang kurang efektif, pengawasan yang kurang efektif dalam artian pengawasan hanya menegur karyawan yang melakukan kesalahan besar sedangkan kesalahan yang kecil tidak ditanggapi. Dengan demikian maka karyawan tidak lagi atau jarang mendapatkan teguran dari pengawas. Hal ini tentu saja akan menimbulkan sikap kurang disiplin kerja karyawan, dan tentu saja dapat mengakibatkan tugas tidak terlaksanakan atau tidak ditepati waktu penyelesaian (*dead line*).
- (3) Masih minimnya teladan yang baik dari para pimpinan baik tingkat pucak, menengah sampai bawah, hal semacam ini seringkali terjadi seperti adanya pembicaraan atau obrolan selain masalah pekerjaan, sehingga malah membuang waktu atau jam kerjanya. Misalnya atasan atau karyawan berbicara dengan rekan kerjanya pada saat jam kerja berlangsung mengenai hal-hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan seperti berbicara keluarga, hobi maupun bisnis. Kenyataan seperti secara psikologis akan menjadi kebiasaan pegawai secara menyeluruh dan menjadi budaya kerja yang kurang baik.
- (4) Masih minimnya perhatian terhadap kebutuhan non material, dalam hal ini berupa penghargaan atau pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam hal ini pihak kantor atau jajaran manajemen memberikan penghargaan hanya dalam suatu peristiwa formal, sedangkan sehari-hari jarang sekali misalkan dalam bentuk pujian atau motivasi.

## 2) Pemecahan Masalah Pendisiplinan PT. Ray Surf Banjarmasin

Melihat kenyataan bahwa di lingkungan PT. Ray Surf Banjarmasin masih terjadi indikasi pelanggaran tata tertib kerja atau pelanggaran kedisiplinan kerja, maka jelas memerlukan upaya pendisiplinan kerja karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Naumun dalam beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan sikap dan tingkah laku para pegawai atau bawahannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sebagaimana yang telah diketahui, kedisiplinan perlu ditegaskan dan dibina karena kedisiplinan berhubungan dengan banyak aspek yaitu disiplin berperan untuk meningkatkan efektivitas kerja. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka akan menghambat tercapainya penyelesaian tugas yang efektif, karena banyak jenis pekerjaan yang tertunda, maupun yang mengalami kesalahan sehingga hasil dari pekerjaan kerja tidak memberikan aspek manfaat bagi pihak yang berkepentingan seperti jajaran pimpinan di perusahaan PT. Ray Surf Banjarmasin.

Dalam hal ini perlu diketahui bahwa untuk menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan memberikan peringatan atau nasehat, sanksi yang jelas dan ancaman-ancaman saja, namun juga perlu diimbangi dengan adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan indiscipliner dengan menetapkan peraturan dan tata tertib kerja yang mengikat beserta sanksi-sanksi atas pelanggaran secara tegas dan adil, melakukan pengawasan yang efektif, memberikan penghargaan sebagai pengakuan atas kerja karyawan, membentuk hubungan manusiawi antar pegawai secara harmonis, membentuk hubungan kekeluargaan antara pimpinan dan karyawan, memberikan latihan untuk membentuk moral, sikap dan tingkah laku karyawan serta pembinaan mental karyawan.

Berkaitan dengan usaha yang perlu dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan di perusahaan PT. Ray Surf Banjarmasin perlu dilakukan hal-hal yaitu sebagai berikut:

- a. Menindak dan memberikan sanksi secara tegas apabila terjadi pelanggaran

Dalam hal ini pimpinan harus mampu mengambil tindakan yang tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan para karyawan dengan memberikan tindakan-tindakan atau sanksi-sanksi. Berbagai bentuk ancaman yang diberikan tidak akan berarti apa-apa tanpa ada ketegasan untuk melakukan tindakan, maka dari itu pimpinan perusahaan PT. Ray Surf Banjarmasin jangan sampai membiarkan suatu pelanggaran yang telah diketahui tanpa suatu tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut.

Jika dibiarkan saja tanpa tindakan tegas maka karyawan akan menganggap bahwa ancaman yang diberikan hanyalah ancaman kosong belaka. Hal ini membuat mereka berani melanggar lagi karena tidak ada tindakan yang tegas. Keadaan ini akan menjadi lebih parah lagi apabila pelanggaran tersebut diketahui

oleh karyawan lainnya, dalam hal ini pemberian ancaman hendaknya lebih ditekankan pada sikap dan kebiasaan yang dianggap baik.

Dengan memberikan ancaman hendaknya pimpinan sebelumnya perlu memberikan peringatan dengan sanksi-sanksi dengan hukuman yang diberikan secara bertahap, semakin lama semakin berat atau hukuman keras sehingga karyawan akan berfikir untuk tidak hadir ditempat kerja. Misalkan saksi yang dapat diberikan atas pelanggaran tata tertib kerja, dalam hal ini sanksi terhadap pelanggaran peraturan daftar hadir yaitu tidak hadir atau absen karena sakit tanpa surat keterangan dari dokter dan absen karena alpa, maka dapat diberikan teguran lisan sampai tertulis bahkan sampai kepada skorsing, mutasi atau pemecatan.

b. Melakukan pengawasan yang melekat

Upaya menertibkan karyawan maka aspek pengawasan juga sangat penting dilaksanakan oleh karena itu pengawasan perlu dilakukan dengan cara pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi jalannya kegiatan-kegiatan kerja, perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja para bawahannya. Hal ini sangat berpengaruh terhadap berhasil tidaknya usaha menegakkan kedisiplinan, sebab dengan pengawasan yang langsung dilakukan pimpinan atau atasan akan membuat para karyawan merasa mendapat perhatian.

Agar pengawasan tersebut dapat dicapai dengan baik maka hendaknya sifat dari pengawasan yang dilakukan tersebut antara lain:

1) Pengawasan harus bersifat mendidik

Dalam mendidik karyawan kearah kerja yang lebih baik dengan cara meluruskan penyimpangan yang terjadi dan diberikan penjelasan bahwa pengawasan yang dilakukan bukan untuk mencari kesalahan tetapi untuk mengoreksi dan menentukan penyimpangan yang terjadi.

2) Pengawasan yang tidak bersifat kaku

Jika pengawasan yang dilakukan bersifat kaku akan membuat para karyawan atau pegawai merasa terus menerus diawasi dan di cari-cari kesalahan sehingga karyawan merasa tertekan karena situasi kerja yang demikian.

Agar pengawasan yang dilakukan seorang atasan efektif maka haruslah terkumpul fakta-fakta ditangan pimpinan yang bersangkutan, guna maksud pengawasan seperti ini, ada beberapa cara pengawasan yang berguna untuk mengumpulkan fakta-fakta tentang keadaan karyawan, yaitu:

1) Pengawasan melalui peninjauan pribadi

Peninjauan pribadi (*personal inspection*, *personal obsevation*) adalah mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi, sehingga dapat dilihat pelaksanaan pekerjaan karyawan.

2) Pengawasan melalui laporan lisan

Dengan cara ini, pengawasan dilakukan oleh pengawas dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahannya.

3) Pengawasan melalui laporan tulisan

Laporan tertulis (*Written report*), merupakan suatu pertanggung jawaban bawahan kepada atasan (dalam hal pengawasan) mengenai pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan kepadanya.

4) Pengawasan melalui laporan kepada hal-hal yang bersifat khusus.

Pengawasan yang berdasarkan pengecualian atau (*control by exception*) adalah suatu sistem pengawasan yang dimana itu diajukan kepada soal-soal pengecualian. Jadi pengawasan hanya dilakukan bila diterima laporan yang menunjukkan adanya peristiwa-pristiwa yang istimewa.

c. Memberikan prosedur pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja secara tegas dan transparan

1) Pemberian peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan peringatan secara lisan, jika masih melanggar diberi surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuannya pemberian peringatan tersebut adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

2) Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku, tujuannya agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan.

3) Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten, hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi. Ketidak konsisten pemberian sanksi dapat mengakibatkan karyawan merasa adanya diskriminasi karyawan dan ringannya sanksi hingga akhirnya mengabaikan disiplin kerja.

4) Memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi atau loyal

Memberikan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan setingkat mempengaruhi sikap dan moral kerja karyawan tersebut. Penghargaan yang diberikan merupakan

pengakuan atas kerja yang memuaskan dari pihak kantor. Penghargaan yang diberikan hendaknya bersifat sungguh-sungguh dan hanya diberikan jika karyawan tersebut memiliki jasa yang besar terhadap perusahaan dan karyawan tersebut pantas untuk mendapatkannya.

Dalam memberikan penghargaan kepada karyawan juga perlu diberikan secara berkala yaitu 1 (satu) tahun sekali sehingga para karyawan akan berlomba-lomba untuk meraih efektivitas kerja secara maksimal dan hal ini hanya dapat dilakukan dengan kondisi disiplin kerja yang baik.

d. Membentuk hubungan kerja yang harmonis dalam lingkungan kerja

Dalam hal ini pihak manajemen perusahaan PT. Ray Surf Banjarmasin tentu mempunyai tujuan menciptakan para pegawai atau karyawannya dapat bekerja secara efektif serta terjadi kerja sama diantara mereka oleh karena itu sangat diperlukan disiplin kerja. Hubungan kerja yang harmonis juga harus terjalin diantara sesama karyawan dan antara karyawan dan pimpinan, untuk itu diperlukan suatu komunikasi yang baik. Salah satu alat komunikasi antara pimpinan kepada karyawan adalah dalam bentuk perintah.

Perintah yang dibuat hendaknya dapat dengan mudah dimengerti dan diterima. Hal tersebut tentunya dapat membuat karyawan selalu menerima perintah berkenan untuk melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab, perintah tidak boleh diberikan secara sewenang-wenang dalam arti hanya untuk memperlihatkan sebuah kekuasaan tetapi harus diberikan sesuai dengan norma kesucilaan.

Dalam hal ini pemberian perintah tersebut adalah sebagai berikut:

1) Perintah harus mudah dimengerti

Untuk perintah hendaknya digunakan dalam bahasa yang mudah dimengerti oleh si penerima perintah. Komunikator harus tahu kepada siapa komunikasi disampaikan dan melihat pada kondisi si penerima komunikasi.

2) Perintah yang diberikan harus lengkap

Tujuannya agar tidak menimbulkan keraguan-keraguan didalam melaksanakan perintah, artinya lengkap disini adalah sesuatu yang tidak berbelit-belit dan tidak panjang namun singkat jelas.

3) Perintah harus tepat waktu dan tepat sasaran

Jika penyampaian komunikasi atau perintah terlambat maka kemungkinan apa yang disampaikan sudah tidak ada manfaatnya dan mengakibatkan kerugian yang cukup besar bagi organisasi.

4) Komunikasi atau perintah perlu dilandasi sikap saling percaya

Komunikator hendaknya bisa mengusahakan dirinya dapat dipercaya dan kepada si penerima komunikasi (perintah) diberi kepercayaan untuk melaksanakan perintah.

5) Pemberian perintah harus menghindari kata-kata yang kurang baik

Artinya yaitu kata-kata yang tidak menyinggung perasaan karena hal ini akan menghambat pelaksanaan dari perintah tersebut, dengan memperhatikan faktor-faktor diatas tentunya sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan pihak komunikator. Jadi seorang komunikator tahu latar belakang pendidikan, pengalaman serta sifat dari pihak yang akan diajak komunikasi, sehingga dapat dibina jalinan kerja sama diantara para karyawan dan pimpinan yang selanjutnya terbentuk sebuah hubungan kerja yang harmonis.

e. Memberikan pelatihan dan pengembangan untuk membentuk moral, sikap dan tingkah laku para karyawan

Dalam usaha meningkatkan disiplin kerja juga perlu dilakukan dengan pelatihan kerja kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis serta penghayatan jiwa terhadap pekerjaan, dengan pelatihan diharapkan dapat membentuk perilaku karyawan menjadi lebih baik sehingga mereka lebih memperhatikan kedisiplinan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab serta peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan PT. Ray Surf Banjarmasin.

Sedangkan pengembangan karyawan lebih ditunjukan kepada karyawan manajemen tingkat atas dan menengah, dalam hal ini pimpinan puncak dan kepala bagian selaku manajemen tingkat menengah. Pengembangan dilakukan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan, kemampuan konseptual serta memperluas hubungan manusia (*human relation*).

Dengan adanya pelatihan kerja maka selain dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja juga meningkatkan loyalitas karyawan sehingga disiplin kerja yang tinggi dapat dicapai dengan kesediaan karyawan mengarahkan kemampuan fisik dan intelektual demi tercapainya efektivitas kerja.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat dikatakan bahwa pelanggaran disiplin kerja dilingkungan kerja sampai saat ini memang telah membudaya atau menjadi kebiasaan yang seolah-olah turun menurun terutama dilingkungan kerja perusahaan PT. Ray Surf Banjarmasin, meskipun masalah ini sulit untuk diatasi namun usaha untuk meningkatkan disiplin kerja tetap harus dilakukan dari yang bersifat preventif (pencegahan) seperti melalui teguran, saran atau petuah dan lain sebagainya. Selain itu juga bisa pendisiplinan yang bersifat kolektif seperti dengan memberikan peringatan lisan maupun tertulis sampai memberikan sanksi seperti mutasi, skorsing dan pemecatan.

Pendisiplinan tersebut diarahkan tujuannya agar perilaku karyawan dapat bersifat tertib terutama dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat mendukung tercapainya efektivitas kerja di lingkungan kerja perusahaan PT. Ray Surf Banjarmasin, dengan efektivitas kerja ini maka semua pekerjaan akan dapat



diselesaikan dalam tenggang waktu yang ditentukan atau lebih tepat waktu sehingga tentu sangat bermanfaat bagi kalangan yang memakainya atau yang berkepentingan dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

- 1) PT. Ray Surf Banjarmasin adalah bisnis retail yang merupakan salah satu distro yang menjual berbagai produk pakaian yang berkualitas untuk para generasi milenial.
- 2) Kondisi kedisiplinan kerja karyawan di perusahaan PT. Ray Surf Banjarmasin dapat dikatakan belum maksimal hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator pelanggaran disiplin seperti adanya absensi kerja, keterlambatan masuk kerja, pulang kerja lebih awal atau setelah jam istirahat serta berbagai pelanggaran lainnya seperti obrolan selain pekerjaan, adanya pertemuan bisnis, kegiatan hobi pada saat jam kerja aktif dan lain-lain.
- 3) Ketegasan pimpinan dalam menindak karyawan yang melanggar yaitu, minimnya pengawasan terhadap karyawan, minimnya perhatian akan kebutuhan material berupa penghargaan atau pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan dan kurangnya keteladanan yang baik dari pihak pimpinan.
- 4) Permasalahan yang sudah dikemukakan diatas adalah dengan menindak dan memberikan sanksi secara tegas apabila terjadi pelanggaran, melakukan pengawasan yang lebih baik, memberikan prosedur pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja secara tegas dan transparan, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi atau loyal, memberikan pelatihan dan pengembangan untuk membentuk moral, sikap dan tingkah laku para karyawan dan membentuk hubungan kerja yang harmonis dalam lingkungan kerja.
- 5) Dari penerapan disiplin kerja karyawan yang baik dan benar diharapkan akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT. Ray Surf Banjarmasin, sehingga tidak ada lagi pelanggaran disiplin kerja yang akan mengganggu efektivitas dan kinerja karyawan serta beban kerja karyawan itu sendiri akan berkurang.

### **Saran**

Sehubungan dengan kesimpulan diatas, adapun saran-saran yang penulis kemukakan sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan maka perlu melakukan tindakan pendisiplinan yang tegas dan bersifat menghukum secara adil/setimpal dengan jenis pelanggaran yang dilakukan, tidak pilih kasih dalam memberikan sanksi, tidak boleh merasa tidak enak hati dalam memberikan sanksi, tidak memandang jabatan, sehingga para karyawan akan berpikir dua kali untuk melakukan pelanggaran serupa atau yang lebih berat lagi.
- 2) Selain itu dalam hal kedisiplinan kerja juga perlu meningkatkan pengawasan yang ketat agar para pimpinan tingkat atas dan menengah melakukan pengawasan langsung terhadap kegiatan pekerjaan oleh para bawahannya sehingga tertanam rasa disiplin yang tinggi.
- 3) Adanya sikap kekeluargaan dan kerja sama yang baik harus terus dilakukan antara seluruh karyawan tanpa adanya rasa disaingi atau tersaingi. Bisa saja jika merasa tersaingi atau disaingi tetapi haruslah bersaing dengan cara yang sehat untuk digunakan sebagai pemotivasi diri agar bisa menjadi yang lebih baik lagi atau yang terbaik di perusahaan dan bertujuan untuk tercapainya tujuan perusahaan serta terciptanya hubungan yang harmonis melalui komunikasi yang baik, agar disiplin kerja dapat dibina lagi secara lebih baik.

## **REFERENSI**

Arikunto, S. 2014. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara

Armstrong, M. 2012. Strategi Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Barat: PT. Macana Jaya Cemerlang.

Bacal, R. 2012. Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Damanhuri, Enri; dan Padi, Tri, (2015), "Diktat Kuliah TL-3104 Pengelolaan Sampah", Institut Teknologi Bandung, Versi 2015, 13

Handoko. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Hasibuan Melayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hersey, & Blanchard. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- J.Ravianto. 1986. Produktivitas dan pengukuran. Bagaimana Mengukur Produktivitas. Lembaga Sarana Informasi Usaha. Jakarta.
- Mangkunegara. 2012. Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi Edisi Pertama. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Moleong, Lexy J. 2013. Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ravianto, J. 2012. Produktivitas dan Manusia Indonesia. Jakarta: Lembaga Siup.
- Rivai, & Basri. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, v. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- S. Nasution, 2012 Metode Research, (Penelitian Ilmiah), Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian Sondang P., 2013. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, S. P. 2013. Filsafat Administrasi. Jakarta: Haji Masagung.
- Simamora Henry. 2012. Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P., & dkk. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinungan, M. 2012. Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stoner, J. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subri, M. 2014. Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methodes), Bandung: Alfabeta