

ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INSAN BONAFIDE BANJARMASIN

Nor Amalia Maya Sari¹, Syahrani², Rizka Zulfikar³

Program Studi Manajemen, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al- Banjari, Jalan Adhyaksa No. 2 Banjarmasin

Email : noramaliamaya17@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT Insan Bonafide Banjarmasin. Penelitian ini merupakan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang berada di PT Insan Bonafide Banjarmasin.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di tingkat kedisiplinan kerja karyawan PT Insan Bonafide masih rendah yang berdampak kepada rendahnya kualitas kerja karyawan. Beberapa hal yang menjadi penyebab rendahnya tingkat disiplin karyawan antara lain adalah kurang disiplin dalam keterlambatan masuk kerja, tingkat kesadaran kedisiplinan yang kurang, usaha-usaha untuk meningkatkan kerja dalam kinerja karyawan. Untuk mengatasi hal tersebut hendaknya perusahaan memberikan contoh kedisiplinan kepada para karyawan dan memberikan reward bagi para karyawan yang disiplin. PT Insan Bonafide Banjarmasin harus mengadakan pengawasan terhadap karyawan untuk menjamin aktivitas karyawannya agar tidak menyimpang dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kata Kunci : Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing the level of work discipline on the performance of employees of PT Insan Bonafide Banjarmasin. This research is a qualitative descriptive with data collection techniques through interviews, observations, and documentation at PT Insan Bonafide Banjarmasin.

The results of this study indicate that the level of work discipline of PT Insan Bonafide employees is still low which has an impact on the low quality of employees' work. Some of the things that cause the low level of employee discipline include lack of discipline in being late to work, lack of awareness of discipline, efforts to improve work in employee performance. To overcome this, companies should provide examples of discipline to employees and provide rewards for disciplined employees. PT Insan Bonafide Banjarmasin must supervise employees to ensure the activities of their employees do not deviate from the plans and goals set by the company

Keywords: Discipline and employee performance

PENDAULUAN

Tenaga kerja merupakan sesuatu yang sangat vital bagi suatu perusahaan atau pabrik guna menjalankan aktivitas perusahaan tersebut, begitu pula untuk PT. Insan Bonafide Banjarmasin yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkaretan yang mengolah bahan baku karet yang berasal dari petani karet yang diterima pabrik menjadi produk setengah jadi. Industri ini memiliki tenaga kerja yang mayoritasnya rata-rata memiliki latar belakang pendidikan yang rendah.

Diketahui dari ± 340 tenaga kerja yang ada di PT. Insan Bonafide Banjarmasin untuk buruh/karyawan sebanyak 290 orang dengan rincian 216 orang yang berpendidikan SLTP dan 74 orang berpendidikan SLTA. Dengan masa kerja yang kurang dari 3 tahun sampai 5 tahun, juga usia pekerja yang masih muda, karena usia tenaga kerja juga dapat mempengaruhi hasil produksi perusahaan, sehingga sedikit banyak kurangnya pengetahuan terhadap hasil produksi PT. Insan Bonafide Banjarmasin.

Akibat dari hal tersebut para pekerja sering melakukan penyimpangan- penyimpangan tanpa menyadari bahwa dirinya telah berbuat yang berdampak negatif pada saat proses produksi berlangsung dan mengakibatkan kecacatan pada kualitas produk. Kelalaian yang terjadi lainnya diakibatkan pengaruh faktor fisik buruh/karyawan yang pada umumnya kelelahan, sehingga kurang konsentrasi, sehingga buruh/karyawan tersebut kadang- kadang kurang hati-hati dan tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaannya.

Oleh karena itu perusahaan harus lebih tingkat kedisiplinan maka akan menimbulkan gairah dan semangat kerja yang tinggi, yang akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kinerja karyawan. Hal ini akan berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan yang hendak dicapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan

kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. memperhatikan sumber daya manusianya Yang hanya lulusan SLTP dan SLTA agar dapat memiliki kemampuan lebih, karena rendahnya pendidikan membuat sedikit banyaknya kurang pengetahuan, keterampilan serta pemahaman terhadap instruksi kerja terhadap produktivitas perusahaan. Maka dari itu pentingnya memberikan pelatihan kerja pada karyawan untuk menambah pengetahuan pada perusahaan, perusahaan juga perlu memberikan motivasi kerja untuk mendorong karyawan lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaannya. Padahal Memberikan pelatihan kerja dan motivasi saja tidak cukup tanpa adanya peranan disiplin kerja dalam sebuah organisasi/perusahaan agar dapat mengurangi kesalahan yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugasnya dan diharapkan pekerja akan semakin efektif, dengan adanya peranan disiplin dalam sebuah perusahaan akan membuat karyawan terhindar dari terjadinya kesalahan dalam melakukan pekerjaan, dengan Tingginya.

Dari penjelasan latar belakang di atas, penulisan tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS KEDISPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INSAN BONAFIDE BANJARMASIN”.

TINJAUAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2019; 94) Menyatakan disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan dalam perusahaan yang taat, menghargai dan juga menghormati segala sesuatu terkait peraturan dan norma yang ditentukan oleh perusahaan untuk mencapai

tujuan perusahaan. Sedangkan Hasibuan (2020; 21) Menyatakan disiplin kerja sebagai kesadaran dan rasa sukarela seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma sosial pada perusahaan.

Faktor-faktor yang bisa mempengaruhi tingkat disiplin kerja seseorang menurut Hasibuan dalam Fahmi (2018; 18-19) Menyatakan sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai harus jelas, ditetapkan secara ideal serta dapat menantang kemampuan karyawan, memiliki tujuan untuk menetapkan pekerjaan kepada seorang karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan. Sehingga karyawan tersebut bersungguh-sungguh dalam mengerjakannya. Tujuan dan kemampuan ini juga berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan amat berperan untuk menentukan kedisiplinan pada karyawan, karena pemimpin dijadikan sebagai teladan atau panutan oleh bawahannya. Karena itu pimpinan harus menjadi contoh yang baik, disiplin, adil dan jujur terhadap perkataan dan perbuatan.

3. Balas jasa

Balas jasa ini dapat berupa gaji dan kesejahteraan. Hal ini ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan rasa cinta karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Apabila rasa puas dan cinta karyawan semakin baik, maka kedisiplinan karyawan pun akan semakin baik juga. Sebaliknya, apabila nilai balas jasa yang diberikan kecil maka tingkat kedisiplinan karyawan pun menjadi rendah. Karyawan sulit bersikap disiplin dengan jika kebutuhan primer karyawan tersebut tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Seorang manajer yang mengerti dalam hal memimpin perusahaan akan selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan, maka menciptakan kedisiplinan yang baik juga.

5. Waskat

Waskat merupakan tindakan yang dianggap paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan di perusahaan. Dengan adanya waskat menjadikan pimpinan bekerja aktif dan mengawasi secara langsung perilaku karyawan, moral atau sikap karyawan dan semangat kerjanya, serta prestasi kerja karyawan tersebut. Hal ini berarti pimpinan harus selalu hadir di perusahaan untuk mengawasi dan memberikan petunjuk kepada bawahannya yang mengalami kesulitan saat menyelesaikan pekerjaan. Waskat lebih efektif dalam merangsang rasa kedisiplinan juga moral kerja, hal ini dikarenakan karyawan menjadi merasa mendapat perhatian, bimbingan atau petunjuk, juga pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman ini digunakan untuk menjaga kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukum yang dirasa berat, karyawan akan merasa takut melanggar peraturan yang ada di perusahaan, sikap dan perilaku kurang disiplin karyawan akan berkurang. Berat maupun ringannya sanksi yang akan diberikan ikut mempengaruhi baik atau buruk tingkat kedisiplinan karyawan. Sanksi hukum ini harus dilaksanakan berdasarkan pertimbangan yang logis, dapat diterima akal sehat dan sebelumnya dilakukan sosialisasi atau pemberitahuan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi

hukuman ini harus seimbang, tidak terlalu ringan maupun terlalu berat agar hukuman itu dapat mendidik karyawan dan mengubah perilaku karyawan tersebut.

7. Ketegasan

Ketegasan dari pemimpin dalam bertindak memberikan pengaruh kepada karyawan perusahaan. pemimpin harus lebih berani dan tegas dalam menindak dan menghukum karyawan atau bawahannya yang kurang disiplin sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang bertindak tegas dalam memberikan hukuman bagi karyawan yang tidak disiplin akan lebih disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian pimpinan dapat menjaga kedisiplinan karyawan yang ada di perusahaan..

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan antar karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di perusahaan tersebut. Seorang atasan harus mampu menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi baik secara vertikal maupun secara horizontal. Dengan terciptanya hubungan kemanusiaan yang baik akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Fatina (2019; 22-23) Menyatakan berikut faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu:

1. Kemampuan seseorang bekerja.
2. Motivasi kerja.
3. Dukungan yang diterimanya.
4. Keberadaaa pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Hubungan karyawan dengan organisasi

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Puspita & Widodo (2020; 32) menyatakan Kinerja yaitu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Sedangkan Sedarmayanti dalam Catio & Suharsini (2020; 22) Menyatakan Kinerja adalah hasil kerja yang diraih seorang ataupun kelompok karyawan, sesuai wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal dan etika.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Fatina (2019; 22-23) Menyatakan berikut faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu:

1. Kemampuan seseorang bekerja.
2. Motivasi kerja.
3. Dukungan yang diterimanya.
4. Keberadaaa pekerjaan yang mereka lakukan.

5. Hubungan karyawan dengan organisasi

Malayu S.P Hasibuan (2013) dalam Syafrina Menyatakan Yang menjadi indikator dalam kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, jabatan yang diemban, dan perusahaan tempatnya berkerja.
2. Prestasi kerja dapat dinilai dari hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan oleh karyawan dari pekerjaan yang dilakukannya.
3. Kejujuran karyawan dalam melakukan pekerjaan, memenuhi perjanjian baik pada dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan karyawan untuk mematuhi semua peraturan serta melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan.
5. Kreativitas karyawan, yaitu kemampuan karyawan bekerja sehingga lebih berdaya dan berhasil guna dalam proses menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kerjasama yaitu kesediaan karyawan pada hal berpartisipasi dalam kerja tim.
7. Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk memimpin, memberikan pengaruh, menjadi pribadi yang kuat, dapat dihormati, berwibawa serta dapat memberikan motivasi orang lain ataupun bawahannya agar dapat berkerja lebih efektif.
8. Berkepribadian yang baik, seperti memiliki kesopanan, memiliki sifat yang membuat disukai banyak orang, memberi

kesan menyenangkan serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa yaitu kemampuan berfikir karyawan yang orisinal, berdasarkan inisiatif diri sendiri dalam menganalisa, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, serta mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah.
10. Kecakapan karyawan, yaitu kemampuan menyatukan dan menyelaraskan bermacam hal yang dapat dilihat dari cara menyusun kebijakan pada situasi manajemen.
11. Rasa tanggung jawab karyawan, yaitu kesediaan mempertanggung jawabkan kebijakan, pekerjaan, hasil kerja, penggunaan sarana dan prasarana serta perilakunya dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Insan Bonafide Banjarmasin, Jalan Barito Hulu No.28 Banjarmasin.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (teknik wawancara). Teknik wawancara adalah mengamati lapangan dan melakukan wawancara (interview) dengan karyawan perusahaan.

Sifat Penelitian

Pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian ini lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2011 : 9).

Metode Analisa Data

Studi Pendahuluan

Studi yang dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai objek penelitian secara garis besar.

Studi Lapangan

Studi yang dilakukan dengan melakukan peninjauan langsung kepada pihak yang bersangkutan untuk mendapatkan data yang konkret dari pembahasan.

Studi Kepustakaan

Studi yang dilakukan dengan menggunakan untuk mempelajari buku-buku yang erat hubungannya dengan masalah yang nulis bahas dan untuk mendapatkan teoritis yang relevan sebagai landasan skripsi ini.

Teknik Wawancara

Studi yang dilakukan untuk mengamati lapangan dan melakukan wawancara (interview) dengan karyawan perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui kegiatan wawancara dengan pihak PT. Insan Bonafide Banjarmasin diperoleh gambaran mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dapat dikatakan sudah berjalan cukup baik. adapun penjelasan dari masing- masing, yaitu :

1. Kedisiplinan Kerja Karyawan

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa :

- 1) Kurangnya tingkat kedisiplinan dalam keterlambatan masuk kerja.

Wawancara dilakukan dengan secara langsung terhadap bapak M. Sidik Mahanda selaku staff bagian Teknik yang telah bekerja 2 tahun lamanya di PT Insan bonafide Banjarmasin Pada hari Jum'at, 18 Juni 2021 yang menyatakan bahwa “ *Seringnya terjadinya keterlambatan dalam masuk kerja yang sudah ditetapkan karena saya kurang tegas dalam menggunakan waktu yang cukup untuk menyesuaikan jam masuk*

kerja. Sehingga saya sering terlambat dalam masuk kerja”.

Dari wawancara yang diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kurangnya tingkat kedisiplinan dalam keterlambatan masuk kerja yang masih tinggi dikarenakan kurangnya kedisiplinan kerja dalam menggunakan waktu untuk bisa hadir tepat waktu, dan kurang tegas dalam memberikan sanksi sehingga masih ada aja yang membuat karyawan terlambat masuk kerja.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan pendapat Menurut Rivai (2011: 825) Menyatakan bahwa Disiplin kerja sebagai alat yang dipergunakan untuk para manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan yang baik agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan.

2) Kurang adanya kesadaran kedisiplinan diri

Wawancara dilakukan dengan secara langsung terhadap ibu Dina Nurjanah selaku bagian staff kasir yang telah bekerja 1 tahun 8 bulan di PT Insan Bonafide Banjarmasin Pada hari Jum'at, 18 Juni 2021 yang menyatakan bahwa *“kurang setuju karena sering tidak menerapkan kedisiplinan pada diri saya, sehingga saya terkadang tidak taat pada peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan”.*

Dari wawancara yang diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya kesadaran diri karyawan dalam melakukan kedisiplinan kerja pada peraturan perusahaan dikarenakan kurangnya tindakan tegas seorang pimpinan kepada karyawan dalam menearapkan kedisiplinan kerja terhadap karyawan.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan pendapat Handoko dalam Sinambela (2016: 334) yang menyatakan bahwa Disiplin adalah suatu karyawan dalam bersikap ketersediaanya dalam melakukan pekerjaan yang timbul dengan kesadaran sendiri dalam mengikuti peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam hal ini karyawan tidak adanya kedisiplinan diri. Selain itu karyawan tidak selalu mengikuti peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan dan itu membuat kurangnya kedisiplinan dalam hal berkerja. Jadi tidak heran jika karyawan melakukan hal yang seharusnya selalu mentaati peraturan tapi malah melanggar peraturan karna tidak adanya kedisiplinan diri pada karyawan. Lazimnya bila suatu peraturan perusahaan seharusnya ditaati dan dijalankan dengan baik agar tidak melanggar peraturan yang sudah ada diperusahaan.

3) Terjadinya ketidaktepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

Wawancara dilakukan dengan secara langsung terhadap bapak suryanto selaku bagian staff ekspor yang telah berkerja selama 3 tahun lamanya di PT Insan Bonafide Banjarmasin Pada hari Jum'at, 18 Juni 2021 yang menyatakan bahwa *“ saya sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dikarenakan pekerjaannya yang saya kerjakan tidak semata-mata ringan tapi berat. Maka dari itu saya sering tidak bisa melakukan pekerjaan dalam tepat waktu”.*

Dari wawancara yang diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketidaktepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan itu dikarenakan adanya keterbatasan dalam hal mengerjakannya suatu pekerjaan yang berat bukan karna malas mengerjakannya tapi pekerjaan tersebut memang membutuhkan waktu yang cukup lama dari waktu yang ditetapkan perusahaan.

Bila di dalam perusaha terjadi ketidaktepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan itu akan menimbulkan suatu pekerjaan yang akan datang terlambat dikerjakan. Tapi dengan adanya pekerjaan yang memang sangat memerlukan waktu yang cukup lama dalam berkerja itu bisa saja dimaklumi karna pekerjaan yang dilakukan menggunakan alat yang besar itu memang berat.

4) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja perusahaan juga merupakan salah satu hal yang harus

mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan. Dimana lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan tinggi dan sebaliknya juga lingkungan kerja yang tidak baik akan membawa pengaruh yang kurang baik pula terhadap kinerja karyawan.

Selama ini lingkungan kerja pada PT Insan Bonafide Banjarmasin masih terbilang baik, seperti tempat kerja yang memfasilitasi keperluan karyawan yang membuat karyawan tidak ada keluhan dalam fasilitas yang diperlukan dalam bekerja. Sarana lingkungan kerja yang baik akan mendapatkan kenyamanan seorang karyawan dalam bekerja dan meningkatkan suatu produktivitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaan. Namun beda lagi dengan lingkungan diluar sekitar PT Insan Bonafide Banjarmasin yang dikarena bau yang menyengat dari pengolahan karet tersebut masih sangat harus di indikasi dalam hal bagaimana bau yang sangat menyengat itu bisa berkurang. Dengan begitu PT Insan Bonafide Banjarmasin akan sangat baik dalam hal lingkungan kerja diluar maupun didalam perusahaan

5) Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan perlu adanya hal yang dapat diperhatikan dalam kinerja karyawan agar kinerja karyawan tetap berjalan dengan baik dan mampu mendapatkan hasil yang maksimal dalam bekerja agar karyawan bisa menyesuaikan dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Maka dalam hal ini dinyatakan bahwa kinerja karyawan dapat mendorong dalam semangat berkerja kepada para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha dalam memperhatikan bawahannya agar suatu kinerja karyawan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya kendala didalam perusahaan tersebut.

Menurut Kasmir (2016: 182) Menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab dalam diberikanya suatu periode

tertentu. Meningkatkan kinerja perorangan (*Individual Performance*) Maka kemungkinan yang besar akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan (*Coorporate Performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat dan saling bertegantungan satu sama lainya.

6) Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Insan Bonafide Banjarmasin

Dengan motif-motif yang berbeda seseorang mau bekerja dan menjadi pendorong di dalam mengerjakan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan atau manajer yang bersangkutan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan tersebut dalam memberikan kedisiplinan kerja karyawan, diperlukan motif-motif agar orang mau berbuat dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh kesadaran, pengertian, tenggang rasa, serta dedikasi yang tinggi terhadap perkerjaan yang diinginkan oleh perusahaan. Kedisiplinan yang bersifat aktif atau dinamis dengan adanya usaha yang positif agar karyawan berupaya semaksimal mungkin dalam produktivitas untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang ditentukan. Hal ini berguna untuk keperluan perusahaan dalam mengemukakan kedisiplinan kerja karyawan bahwa PT Insan Bonafide Banjarmasin bukan untuk memenuhi keuntungan perusahaan saja akan tetapi untuk orang-orang yang berada di dalam mau pun diluar perusahaan tersebut.

Dengan menimbulkan adanya rasa kedisiplinan dalam memiliki rasa tanggung jawab karyawan pada perusahaan dalam melaksanakan kedisiplinan pada PT Insan Bonafide Banjarmasin. Hal ini karena antara perusahaan dengan para karyawan merupakan suatu pasangan yang saling membutuhkan satu sama lainnya dalam menjalankan tujuan yang telah ditetapkan.

Pada prinsipnya turunnya kedisiplinan kerja karyawan disebabkan karena karyawan tidak mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan tersebut, menimbulkan kedisiplinan kerja yang turun dan membuat kerugian pada PT Insan Bonafide Banjarmasin.

7) Disiplin Kerja Pada Perusahaan

Dengan adanya kurang kedisiplinan kerja ini, maka akan ditemui akibat dalam hal kurangnya disiplin kerja tersebut, sehingga akibatnya itu perlu diketahui oleh PT Insan Bonafide Banjarmasin. Dengan ini perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan atau pemecahan dalam masalah secepatnya.

Berdasarkan data dari informasi yang penulis peroleh dari PT Insan Bonafide Banjarmasin terdapat masalah akibatnya kurangnya kedisiplinan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat beberapa masalah tersebut antara lain :

1. Karyawan pada PT Insan Bonafide Banjarmasin dari tahun ke tahun semakin meningkat jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.
2. Tingkat kesadaran kedisiplinan diri yang kurang. Kurangnya kesadaran kedisiplinan diri pada karyawan akan membuat kinerja karyawan mengalami penurunan dalam bekerja pada perusahaan, hal ini merupakan indikasi kurangnya kedisiplinan diri para karyawan dalam mengikuti peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan.
3. Ketidaktepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Akan tetapi pekerjaan yang dikerjakan memang menggunakan waktu yang cukup lama dan susah dalam mengerjakannya dan tidak dapat memastikan untuk selalu tepat waktu dalam pekerjaan tersebut.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada PT Insan Bonafide Banjarmasin masih terbilang baik, seperti tempat kerja yang memfasilitasi keperluan karyawan yang membuat karyawan tidak ada keluhan dalam fasilitas yang diperlukan dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

PT Insan Bonafide Banjarmasin mengalami berbagai masalah yang muncul dalam penelitian ini seperti :

1. Perlu adanya absensi pingger print (sidik jari)

Dengan adanya keterlambatan yang masih tinggi maka perusahaan diharuskan untuk memberikan pengawasan dan penegasan yang lebih kepada karyawan untuk tidak ada lagi keterlambatan dalam bekerja. Mengadakan *reward* untuk karyawan yang disiplin dalam hal menaati peraturan perusahaan dengan catatan memiliki kinerja yang baik.

2. Menanamkan budaya partisipasi dalam perusahaan.

Untuk mencapai hasil kinerja kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka kinerja perusahaan harus mendisiplinkan diri maupun mendisiplinkan kerjaan dalam melakukan suatu pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfiany, A. (2016). *Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Ptpn Xiv Kabupaten Talakar*. Jurnal Bisnis & Kewirausahaan, 5(1).
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). *Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru*.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Dwijayanti, E. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap "....." agian Produksi Pt. Indomulti Jaya Steel Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).

- Ekarini, R. (2018). *Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Operasional Pada Pt. Samudera Indonesia* Cabang Semarang (Doctoral dissertation, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang).
- Eriyanti, E. (2020). *Analisis Disiplin Kerja Pada Pt. Tawakal Mandiri Di Kabupaten Banjar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Fahmi, A. (2018). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Pt. Asdajo* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Fatina, L. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Polowijo Gosari* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pangesti, R. M. (2020). *Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Princess Cosmetics Banjarmasin* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Arkana Buana, Jakarta*.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press
- Samia, S. (2019). *Analisis Kedisiplinan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Plasa Wilayah Telekomunikasi Nusa Tenggara Barat* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Mataram).
- Syafrina, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru*.
- Ulfah, N. A. (2020). *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Glow Supermarket Banjarmasin* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB)