

ANALISIS DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LINTAS JAWA GROUP BANJARMASIN

ABSTRAK

Suci Adhariani Dwi Amini¹, Aida Vitria¹, Aris Setia Noor²

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0444

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1123126801

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1118057802

Email : suciadhariani94@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) menganalisis kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin (2) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan merupakan penelitian survey. Populasi ini adalah penelitian seluruh karyawan PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin dan sampel seluruh populasi sebesar 62 orang responden.

Hasil penelitian menunjukkan 1) Disiplin kerja karyawan di PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin dapat dikatakan belum maksimal, masih terdapat sebagian karyawan yang melanggar aturan dan tata tertib kerja, 2) perlu adanya upaya penerapan disiplin kerja secara sungguh-sungguh dan lebih ketat lagi. Terlihat dari beberapa indikator pelanggaran disiplin seperti terlambat masuk kerja, absensi, istirahat lebih awal atau sebelum jam istirahat serta berbagai tindakan pelanggaran lainnya seperti obrolan yang lama selain pekerjaan dijam kerja. Selain itu, pimpinan perusahaan hendaknya juga selalu meninjau kembali yang telah diberikan kepada para karyawannya dengan mngevaluasi keberhasilan yang telah mereka capai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) analyze work discipline on the performance of employees of PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin (2) work discipline affects the performance of employees of PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin.

This research design is a qualitative research and is a survey research. This population is the research of all employees of PT. Cross Java Group Banjarmasin and samples of the entire population of 62 respondents.

The results of the study show 1) Work discipline of employees at PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin can be said to have not been maximized, there are still some employees who violate work rules and regulations, 2) there needs to be an effort to implement work discipline seriously and more strictly. It can be seen from several indicators of disciplinary

violations such as being late for work, absenteeism, resting early or before break time and various other violations such as long chats other than working during working hours. In addition, company leaders should also always review what has been given to their employees by evaluating the success they have achieved.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di masa *modern* seperti saat ini jasa pengiriman semakin banyak dibutuhkan, karena maraknya belanja *online*. Jasa ekspedisi di Indonesia sendiri semakin banyak dibutuhkan oleh masyarakat, khususnya mereka yang melakukan proses jual beli jarak jauh yang biasanya menggunakan media online berupa internet ataupun melakukan transaksi di kota tertentu. Pengiriman barang dari suatu kota ke kota lain akan terasa lebih mudah dengan adanya jasa ekspedisi.

Dengan bertambah seringnya orang Indonesia belanja *online*, maka semakin banyak pula jasa pengiriman barang yang muncul di negeri ini. Tidak hanya melayani pengiriman dalam jumlah yang sedikit, namun jasa pengiriman juga bisa melakukan pengiriman dalam jumlah besar sekalipun dan bukan hanya perorangan saja namun juga dilakukan oleh skala yang lebih besar seperti halnya perusahaan. Tentunya, dengan tarif yang dikeluarkan juga menyesuaikan jarak dan jumlah barangnya. Dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat di bidang layanan pengiriman, maka persaingan dunia bisnis Jasa ini semakin ketat. Berbagai perusahaan baru bermunculan baik di bidang manufaktur maupun dibidang jasa. Setiap perusahaan berlomba-lomba menawarkan produk atau jasanya dengan keunggulan dan keistimewaan masing-masing. Tujuannya adalah untuk memenangkan persaingan dan

mendapatkan keuntungan/laba yang besar.

Ekspedisi merupakan bagian bisnis yang memiliki peran penting dalam rantai distribusi. Banyak perusahaan membutuhkan jasa ekspedisi khususnya untuk kegiatan logistik dan pendistribusian barang. Keberadaan jasa ekspedisi dapat memperlancar arus barang secara efisien dengan kecepatan dan ketepatan dalam kegiatan *ekspor* dan *import* di perdagangan nasional maupun internasional.

Ekspedisi Lintas Jawa saat ini mendesain sedemikian rupa sehingga cocok dengan kondisi geografis dan infrastruktur Indonesia. Baik untuk pengiriman dalam kota maupun antar kota, ekspedisi lintas jawa memberikan layanan yang bukan hanya lebih baik dan teratur, namun juga terjangkau bagi pembisnis di Indonesia dan akan terus mengembangkan layanan pengiriman. Ekspedisi Lintas Jawa sudah sangat banyak digunakan untuk pembisnis kecil maupun besar karena harganya yang murah dan juga memiliki layanan berkualitas, jadi walaupun banyak perusahaan yang menawarkan harga lebih murah namun pelanggan pengguna jasa tetap memilih ekspidisi Lintas Jawa.

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya dalam mencapai tujuannya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara

sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap paling penting karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan, yaitu mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga, sumber daya manusia yang merupakan aset berharga perusahaan harus dikelola sebaik mungkin supaya memberikan kontribusi yang optimal. Apabila sampai salah dalam mengelola sumber daya manusia, permasalahan yang timbul adalah penurunan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kinerja karyawan. Apabila kinerja yang ditampilkan karyawan rendah, maka mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuannya menjadi terhambat. Tetapi, apabila kinerja yang ditampilkan karyawan tinggi, maka perusahaan dalam mencapai tujuannya akan menjadi mudah. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan tinggi dan tujuan perusahaan berhasil tercapai, maka perusahaan harus mampu untuk mendorong karyawannya agar selalu meningkatkan kinerjanya.

Kedisiplinan kerja merupakan hal besar yang berperan penting dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan dalam melaksanakan kegiatan

operasionalnya pasti berupaya untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut dengan baik dengan melaksanakan kegiatan yang maksimal. Kedisiplinan yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang professional.

Bagi PT. Lintas Jawa Group yakni sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang (ekspedisi). Harga pengiriman PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin sangat terjangkau tetapi dari beberapa pengalaman dan penilain konsumen ekspedisi PT. Lintas Jawa Group memerlukan waktu lumayan cukup lama padahal ekspedisi mereka memberikan jaminan mudah, murah, cepat, aman dan bergaransi dalam pengiriman. Sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang (ekspedisi) dalam memberikan pelayanan jasa pengiriman barang memang sangat dibutuhkan efektifitas dan efisiensi waktu. Hal ini berkaitan dengan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pengguna jasa. Akan tetapi masih saja ditemui keterlambatan proses pelayanan bongkar muat dan pengantaran yang diberikan kepada pengguna jasa sehingga berpengaruh pada penurunan kualitas pelayanan. Dan hal ini juga akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin adalah peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Hal inilah yang membuat penulis untuk memilih judul penelitian ini : “Analisis Disiplin Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Lintas Jawa Group“.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis mendalam yaitu mengkaji masalah secara kasus perkasus karena metodologi kualitatif yakin bahwa sifat suatu masalah satu akan berbeda dengan sifat dari masalah lainnya.

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Baanjarماسin tepatnya di Jl. Yos Sudarso Rt. 34 kelurahan Telaga Biru PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Lintas Jawa Group Banjarmasin. Hal ini maksud dengan jalan untuk mengumpulkan data sebanyak-banyaknya dari informan. Maksudnya, sepanjang individu itu berasal dari kelompok responden yang menjadi sasaran penelitian, maka data dan informasi nya selalu terbuka untuk peneliti.

3. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Teknik pengumpulan data observasi di lakukan dengan cara pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian di lapangan yaitu mengenai kegiatan dari buruh atau pekerja yang ada di PT Lintas Jawa Group Banjarmasin Teknik pengumpulan data observasi di lakukan dengan cara pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian di lapangan yaitu mengenai kegiatan dari buruh atau pekerja yang ada di PT Lintas Jawa Group Banjarmasin.

2) Wawancara

Teknik pengumpulan data juga berdasarkan wawancara secara langsung dengan responden untuk mendapatkan data yaitu dengan

seperangkat melalui daftar pertanyaan yang telah di siapkan terlebih dahulu, sebagai pedoman maupun secara tidak terstruktur.

3) Dokumentasi

Dokumentasi peneliti dengan karyawan saat melakukan wawancara.

4. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang di peroleh langsung dari wawancara dengan responden berupa informasi-informasi yang belum di olah yang merupakan hasil dari wawancara dengan karyawan di PT Lintas Jawa Group.

b. Data Skunder

Merupakan data pendukung hasil penelitian sesuai dengan tujuan, antara lain data ini meliputi : letak dan keadaan geografis lokasi penelitian, data jumlah karyawan yang di peroleh dari perusahaan

5. Analisis data

Analisis data adalah mencari data secara sistematis yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi. Untuk menganalisis hal ini menggunakan deskriptif analisis. Deskriptif analisis yaitu untuk memberikan pemecahan masalah dengan mengumpulkan data lapangan, menyusun atau mengklarifikasi, menganalisis data dan menjelaskan gambaran mengenai kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1) Disiplin Kerja yang Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian wawancara dan observasi setelah melakukan wawancara dan observasi dilihat dari beberapa rumusan masalah yang ada pada PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin maka peneliti memiliki hasil penelitian sebagai berikut:

Berkaitan dengan masalah disiplin kerja selama ini PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin, telah memberikan peraturan yang cukup ketat seperti menetapkan jadwal kerja, dan pulang kerja, namun kenyataannya masih ada beberapa karyawan yang terlambat datang kerja. Jam kerja karyawan yang berlaku di PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin yaitu 10 (sepuluh) jam perhari dengan memberikan waktu istirahat selama 1 (satu) jam.

PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin perusahaan ekspedisi yang mempunyai standar kerja 6 hari yaitu senin sampai sabtu, adapun perincian waktu kerja pada PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin yaitu :

1. Hari senin sampai dengan hari jumat :
 - 1) Pagi Masuk : Jam 08.00 Wita
 - 2) Istirahat : Jam 12.00 – 13.00 Wita
 - 3) Pulang kerja : Jam 18.00
2. Hari Sabtu :
 - 1) Pagi masuk : Jam 08.00
 - 2) Istirahat : Jam 12.00 – 13.00
 - 3) Pulang kerja : jam 17.00

Jadwal kerja tersebut pada dasarnya merupakan bagian dari penerapan disiplin kerja yang ditunjukkan agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan melaksanakan tugas nya dengan baik, namun setiap bulannya masih ada 3-5 orang yang datang terlambat 10-15menit dari jadwal yang

ditentukan, dan istirahat lebih dulu dari jadwal yang ditentukan. Pimpinan menindaklanjuti karyawan yang melanggar aturan tersebut, peraturan yang ditetapkan oleh PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin bagi karyawan yang melanggar aturan yaitu akan dikenakan sanksi yang berlaku, sanksi yang telah diterapkan kepada karyawan yang melanggar aturan yaitu ada 2 sanksi. Pertama sanksi pertama apabila terlambat datang maka mereka akan mendapat potongan gaji/upah kerja, yang ke dua apabila karyawan tersebut mengulangi kesalahan 3 kali maka akan dapat sanksi secara lisan dan surat peringatan SP 1 (satu) berlaku selama 1(satu) bulan kedepan, diberikan sanksi tersebut agar karyawan tidak menyalahgunakan dengan aturan yang ada.

Tegaknya disiplin kerja karyawan dan SOP juga sudah dijalankan oleh perusahaan. Pimpinan juga sudah memberikan tingkat kompensasi yang cukup kepada karyawan dan pimpinan memberikan target pada karyawan sesuai jabatan masing-masing. Target karyawan untuk bagian buruh angkut dapat menyelesaikan bongkar muat sesuai jadwal yg ditentukan, dan bagian administrasi dapat dapat menyelesaikan target administrasi sesuai jadwal. Kurir maupun supir juga dapat menyelesaikan pengantaran sesuai waktu yang ditentukan.

Pemilik perusahaan PT. Lintas Jawa Group walaupun perusahaan sudah bisa berjalan dengan bagus yang dijalankan oleh struktur perusahaan, namun pemilik perusahaan setiap hari tetap datang untuk mengontrol perusahaan. Dan atasan-atasan selalu mengawasi bawahannya. Karyawan PT. Lintas

Jawa Group juga sudah melakukan pekerjaan cukup efektif dan efisien. Para pegawai / karyawan juga memiliki loyalitas yang cukup tinggi dan mempunyai antusias dalam bekerja sehingga memberikan sumbangan yang sangat besar terhadap kegiatan dan kelancaran pekerjaan di PT. Lintas Jawa Group.

2. Faktor – Faktor Yang Menjadi Kendala Dalam Disiplin Kerja PT. Lintas Jawa Banjarmasin

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Memiliki karyawan yang disiplin tentu saja akan memberikan dampak yang signifikan pada perusahaan. Namun sayangnya tidak semua karyawan memiliki karakteristik yang sama. Ada karyawan yang bisa disiplin dan ada yang tidak. Menumbuhkan sifat disiplin kerja pada karyawan bukanlah hal yang bisa dilakukan sekejap mata.

Faktor-faktor yang disimpulkan dalam wawancara di PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin seperti Kemampuan dan pengatuhuan yang berbeda-beda setiap karyawan sangat berpengaruh apalagi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin adalah rata-rata mempunyai pendidikan SMA.

Pimpinan PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin menjelaskan bahwa sementara ini karyawan PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin yang sedang melakukan tugas

rutinnya hanya menunggu instruksi dari pimpinan, artinya semua pekerja yang dilakukan oleh para karyawan sangat bergantung dari kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan, dan sepertinya kurang ada kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pertimbangan-pertimbangan sehubungan dengan tugas yang diberikan. Akibatnya karyawan merasa bahwa dirinya hanya sebagai penerima perintah saja, tanpa ada kesempatan untuk mengungkapkan perasaan dari pihaknya dan pekerjaannya.

Upah gaji di PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin diatas UMR, tapi untuk keamanan dan buruh masih dibawah rata-rata dan untuk Insentif diberikan berbeda kepada karyawan. Karena perbedaan prestasi yang di peroleh oleh masing-masing karyawan itu berbeda adanya serta golongan dan masa kerja karyawan yang berbeda. Pelaksanaan sistem insentif ini dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berbeda dalam perusahaan. Sejauh ini karyawan PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin rata-rata telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tergat yang ditetapkan. Meskipun perusahaan sudah melakukan pemberian insentif, namun menurut karyawan PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin mereka merasa perhiungan insentif tidak didasari oleh bentuk perhitungan yang memadai, akibatnya insentif yang mereka peroleh sepertinya asal diberi karena setiap tahunnya dengan jumlah yang berbeda-beda dan tidak pernah ada penjelasan untuk perhitungan pemberian insentif

3. Usaha Yang Harus Dilakukan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat memengaruhi kelangsungan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik jelas akan membuat perusahaan Anda semakin berkembang. Namun, sayangnya karyawan tidak selalu berada dalam performa terbaiknya saat bekerja. PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin saat kontrak masuk bergabung dengan perusahaan tertera apabila terlambat masuk maka upah gaji karyawan mendapat potongan.

Dalam usaha meningkatkan disiplin kerja perusahaan ini, maka pimpinan PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin cukup memperhatikan kesejahteraan bagi karyawannya dan membuat peraturan-peraturan yang dapat disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Karena menurut pimpinan PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin untuk meningkatkan disiplin kerja tidak cukup dengan ancaman-ancaman saja, tetapi diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup. Oleh karena itu perusahaan berusaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan memberikan reward untuk karyawan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa gaji tetap, bonus, dan tunjangan hari raya. Berdasarkan hasil dilapangan didapatkan bahwa karyawan telah melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dan pimpinan mereka memberikan reward atau bonus untuk pekerja yang bekerja sangat baik atau menyelesaikan tugasnya dengan baik dan cepat. Pimpinan biasanya memberikan reward seperti uang

tapi dengan bonus yang tidak ditetapkan atau berbeda-beda. Pemimpin perusahaan juga mengatakan kedepannya akan Transparansi dalam penilaian kinerja. Mereka mungkin menemukan karyawan lain yang dinilai kurang aktif berkontribusi, tapi justru mendapat bonus. Sementara mereka yang sudah merasa mencapai target yang diberikan, namun tidak mendapat apresiasi apa pun. Tidak salah jika kemudian ada karyawan mereka akan berprasangka bahwa penilaian kinerja dilakukan secara subjektif. Untuk itu, kedepannya pihak manajemen akan melakukan transparansi dalam penilaian kinerja. Informasikan kepada karyawan apa saja yang akan menjadi indikator penilaian. Dengan begitu, karyawan bisa tahu mengapa ia mendapatkan penilaian kinerja dan insentif yang demikian. Disamping bonus dan kenaikan gaji, juga diberikan untuk memotivasi karyawan mereka untuk meningkatkan kinerjanya.

Karyawan PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin tidak semua pekerja selalu berada dalam performa terbaiknya saat bekerja. Maka dari itu, PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin selalu mengadakan rapat evaluasi karyawan dalam jangka 3 (tiga) bulan sekali untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Selain itu pimpinan perusahaan juga mengatakan akan memberikan pelatihan atau pendidikan untuk menambah atau meningkatkan skill karyawannya. Karena sejauh ini karyawan PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin belum pernah ada diikuti untuk mengikuti training didalam maupun luar kantor, hanya

mengandalkan pembelajaran dari senior. Karena sekarang sudah begitu mudah untuk memberikan Training/ pengembangan kepada karyawan yang bisa diikuti melalui online tanpa harus mengeluarkan biaya akomodasi untuk perjalanan pendidikan maka pihak manajemen akan mempertimbangkan pemberian pendidikan.

Pihak manajemen PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin mempunyai tujuan menciptakan para karyawannya dapat bekerja dengan baik serta terjadi kerjasama diantara mereka dan dapat terjalin hubungan kerja yang harmonis juga terjalin sesama karyawan dan diantara karyawan dengan pimpinan, untuk diperlukan suatu komunikasi yang baik. Salah satu alat komunikasi antara pimpinan kepada karyawan adalah dalam bentuk perintah. Pimpinan berusaha memberi perintah yang dibuat agar dapat dengan mudah diterima tentunya seorang komunikator tahu latar belakang pendidikan, pengalaman serta sifat dari pihak yang akan diajak berkomunikasi, sehingga dapat dibina jalinan kerja sama diantara para karyawan dan pimpinan yang selanjutnya terbentuk sebuah hubungan kerja yang harmonis.

4.2 PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa di PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin masih terjadi pelanggaran tata tertib kerja atau pelanggaran kedisiplinan kerja maka jelas memerlukan pendisiplinan kerja yang lebih ketat lagi. Namun dalam upaya menerapkan disiplin kerja pimpinan perlu memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan sikap dan tingkah laku

para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Beberapa faktor dampak yang timbul dalam PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin sebagai akibat kurang disiplin yang diberikan perusahaan kepada karyawan:

1. Menurunkan gairah kerja karyawan
Organisasi yang baik adalah organisasi yang memang benar-benar melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sebagai salah satu alat yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Disisilain peran para karyawan sebagai penyelenggara kegiatan operasional juga memiliki kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan itu sendiri. Efektifitas kerja diperoleh para karyawan cenderung memberikan dampak terhadap kerja karyawan, dengan demikian maka semua elemen yang menyangkut komponen kerja hendaknya dapat diperoleh oleh karyawan seama mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari hendaknya harus diperhatikan faktor yang dapat menimbulkan kenyamanan selama bekerja sehingga karyawan yang dalam melaksanakan tugas meerasa bekerja bersemangat.

Sementara ini karyawan PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin yang sedang melakukan tugas rutinnnya hanya menunggu instruksi dari pimpinan, artinya semua pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan sangat bergantung dari kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan, dan sepertinya tidak ada kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pertimbangan-pertimbangan sehubungan dengan tugas yang diberikan. Akibatnya karyawan merasa bahwa dirinya hanya sebagai penerima perintah saja, tanpa ada kesempatan

untuk mengungkapkan perasaan dari pihaknya dan pekerjaannya.

2. Kurangnya efektifitas komunikasi
Komunikasi merupakan salah satu bentuk media yang dapat menyampaikan pesan kepada orang lain, dalam hal ini komunikasi yang dilakukan kepada karyawan kurang efektif, dikarenakan tidak adanya dukungan pimpinan dalam membentuk karyawan dalam hal melakukan komunikasi kepada atasan dan bawahannya, kepada pihak-pihak lain yang kepentingan. Komunikasi yang baik akan menghasilkan umpan yang baik pula, artinya kemampuan seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan sangatlah tergantung bagaimana orang tersebut dapat mengkomunikasikannya dengan orang lain, dalam hal ini adalah kepada bawahan atau atasan. Sementara ini ada kelemahan yang dimiliki oleh karyawan PT. Linas Jawa Group Banjarmasin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai komunikator.
3. Gaji/ kurang insentif karyawan
Jika gaji dan tunjangan yang diterima karyawan jumlahnya memuaskan, maka hal ini akan membuat karyawan lebih semangat bekerja karena ia merasa dirinya dihargai dengan baik oleh perusahaan. Sebaliknya, jika gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan, jangan kaget bila karyawan makin lama kerjanya karena merasa tidak dihargai dengan pantas. Upah gaji di PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin di atas UMR, tapi untuk keamanan dan buruh masih dibawah rata-rata. Insentif dimaksud untuk memberikan upaya yang berbeda kepada karyawan. Karena perbedaan prestasi yang di peroleh oleh masing-masing karyawan itu

berbeda adanya, meskipun golongan dan masa kerja karyawan tersebut selamanya.

Pelaksanaan sistem upaya insentif ini dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berbeda dalam perusahaan. Dengan demikian, upaya insentif sebenarnya merupakan salah satu bentuk disiplin yang dinyatakan dalam bentuk uang, keberhasilan disiplin ini haruslah kita ukur hasilnya.

Sementara ini karyawan telah melaksanakan kerja sesuai dengan terget yang ditetapkan, tanpa diukur berapa prestasi yang mereka peroleh. Kemudian berapa yang mereka terima sebagai insentif. Meskipun perusahaan sudah melakukannya, namun tidak disadari oleh bentuk perhitungan yang memadai, akibatnya insentif yang mereka peroleh sepertinya asal diberi.

4. Ada Aturan Tertulis

Setiap perusahaan harus memiliki aturan pasti yang mengatur segala tindakan karyawan terkait lingkungan kerja. Aturan ini harus ditulis dan dipasang di tempat-tempat tertentu untuk selalu mengingatkan karyawan. Jika aturan hanya berupa lisan, maka hal ini dianggap kurang maksimal karena bisa berubah-ubah sesuai kondisi.

PT. LintasJawa Group Banjarmasin saat kontrak masuk bergabung dengan perusahaan tertera apabila terlambat masuk maka upah gaji karyawan mendapat potongan.

5. Ada Sangsi Nyata

Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran harus dikenakan sangsi sesuai yang tertulis. Jika aturan hanya dipajang dan ada karyawan yang melanggar tapi tidak diberlakukan sangsi, ini akan

membuat mereka mengulangi kesalahan itu lagi dan lagi. jadi, selain aturan, sangsi juga harus ditegakkan. Dengan adanya sangsi yang nyata, karyawan akan berpikir dua kali sebelum melakukan pelanggaran. Di PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin memiliki sangsi nyata untuk karyawan yang melanggar peraturan. Sangsi nyata tersebut adalah berupa potong gaji untuk seseorang yang melakukan pelanggaran.

6. Peran Atasan

Dalam menumbuhkan disiplin kerja karyawan, tentu saja tidak lepas dari campur tangan atasan. Karyawan mencontoh apa yang dilakukan oleh atasannya, misalnya datang pagi-pagi, menyelesaikan kerja tepat waktu, tidak menggunakan jam kerja untuk hal-hal yang tidak berguna. Pemimpin yang disiplin akan membuat bawahannya merasa segan sehingga mereka pun akan mengikuti sifat disiplin pemimpin tersebut.

Pemilik perusahaan PT. Lintas Jawa Group walaupun perusahaan sudah bisa berjalan dengan bagus yang dijalankan oleh struktur perusahaan, namun pemilik perusahaan setiap hari datang dan mengontrol perusahaan. Dan atasan-atasan selalu mengawasi bawahannya.

Keberhasilan yang diperoleh PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin selama ini tidak lain adalah berkat bantuan dari para karyawan yang bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya. Kinerja karyawan sangat memengaruhi kelangsungan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik jelas akan membuat perusahaan semakin berkembang. Namun, sayangnya karyawan tidak selalu berada dalam performa terbaiknya saat bekerja.

Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila semua karyawan bersifat produktif serta mampu berperan secara optimal dalam keterlibatan kerja agar tugas lebih cepat diselesaikan. Disiplin juga sangat berpengaruh terhadap aktivitas, jika disiplin kerja tidak mendapatkan perhatian yang serius maka dapat merugikan pekerjaan karena terbengkalai.

Telah dijelaskan, pada umumnya bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan. Bilamana disiplin kerja tidak ditegakkan oleh atasan terhadap pegawainya, maka dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Memiliki karyawan yang disiplin tentu saja akan memberikan dampak yang signifikan pada perusahaan. Namun sayangnya tidak semua karyawan memiliki karakteristik yang sama. Ada karyawan yang bisa disiplin dan ada yang tidak. Menumbuhkan sifat disiplin kerja pada karyawan bukanlah hal yang bisa dilakukan sekejap mata.

Para pegawai / karyawan di PT. Lintas Jawa Group sudah dituntut untuk memiliki loyalitas yang tinggi dan mempunyai antusias dalam bekerja sehingga dapat memberikan sumbangan yang sangat besar terhadap kegiatan dan kelancaran pekerjaan, serta dapat lebih efektif dan pengeluaran biaya akan lebih kecil. Kenyataan yang ada pada perusahaan PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin ini masih lumayan tinggi kasus keterlambatan datang, dari wawancara didapatkan bisa 3-5 orang setiap bulan upah gajinya terkena potongan karena keterlambatan datang dan tidak hadir tanpa izin (pemberitahuan).

Dengan cukup tingginya karyawan yang keterlambatan datang tersebut merupakan indikasi penurunan disiplin kerja, selain itu sering terlambatnya karyawan masuk kerja dari jadwal yang sudah ditetapkan maka pekerjaan akan tertunda. Hal ini dikarenakan waktu yang ada dan yang tersedia menjadi kurang efisien dan efektif.

Dalam usaha meningkatkan disiplin kerja perusahaan ini, pimpinan memperhatikan kesejahteraan bagi karyawannya dan membuat peraturan-peraturan yang dapat disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Selain itu pemimpin dan manajemen perusahaan PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin sedang mengevaluasi dan akan memberikan yang belum / dirasa kurang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka seperti:

1. Memberikan Training/ pengembangan
Penyebab kinerja karyawan kurang maksimal, kemungkinan karena skill mereka kurang memadai, maka memberikanlah training kepada karyawan untuk meningkatkan skill mereka. Sediakan waktu khusus untuk mengajarkan skill baru kepada karyawan, bisa juga mengirim mereka untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak yang lebih ahli. Untuk opsi yang lebih fleksibel dan praktis, bisa mendaftarkan karyawan untuk mengikuti kelas online atau webinar yang ada di internet. Cara ini akan membuat karyawan memiliki pengetahuan baru yang dapat berkontribusi memajukan perusahaan.
Dalam upaya menerapkan disiplin kerja juga perlu dilakukan dengan pelatihan

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 di PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin. Tapi sejauh ini belum ada karyawan PT. Lintas Jawa Group belum pernah mengikuti training didalam maupun luar kantor, hanya mengandalkan pembelajaran dari senior.

2. Transparansi dalam penilaian kinerja

Selain disebabkan oleh skill yang kurang, menurunnya performa karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kesalahan sistem, terutama kesalahan dalam sistem penilaian kinerja. Banyak perusahaan yang masih menerapkan sistem penilaian kinerja tertutup. Artinya, karyawan tidak dapat mengetahui detail dari penilaian kinerja mereka.

Mereka mungkin menemukan karyawan lain yang dinilai kurang aktif berkontribusi, tapi justru mendapat bonus. Sementara mereka yang sudah merasa mencapai target yang diberikan, namun tidak mendapat apresiasi apa pun. Tidak salah jika kemudian mereka akan berprasangka bahwa penilaian kinerja dilakukan secara subjektif.

Untuk itu, sebaiknya melakukan transparansi dalam penilaian kinerja. Informasikan kepada karyawan apa saja yang akan menjadi indikator penilaian.

Dengan begitu, karyawan Anda bisa tahu mengapa ia mendapatkan penilaian kinerja yang demikian.

Karyawan yang memiliki kinerja baik jelas akan membuat perusahaan semakin berkembang. Namun, karyawan tidak selalu berada dalam performa terbaiknya saat bekerja. Karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi kelangsungan dalam perusahaan. Maka dari itu, PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin selalu mengadakan rapat evaluasi karyawan dalam jangka 3 (tiga) bulan sekali untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Menawarkan karier yang berjenjang

Di samping bonus dan kenaikan gaji, karier yang berjenjang juga bisa menjadi motivasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Jenjang karier yang disertai kenaikan gaji atau peningkatan insentif lainnya tentu akan membuat karyawan termotivasi. Mereka akan lebih semangat bekerja agar segera meraih jenjang karier yang lebih tinggi.

Namun kenyataannya karier yang berjenjang atau jenjang karier di PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin masih tidak jelas, maka besar peluangnya karyawan akan kehilangan motivasi kerja. Mereka merasa tidak perlu meningkatkan kinerja, karena posisi mereka tidak akan meningkat di PT. Lintas Jawa Group jenjang kariernya

4. Memberikan reward untuk karyawan

Bisa dibilang poin terakhir ini merupakan cara meningkatkan kinerja karyawan yang mudah

namun efektif. Melalui sistem pemberian reward.

Sebuah reward akan membuat karyawan merasa dihargai atas kerja kerasnya. Apresiasi semacam ini jelas akan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja.

Bentuk reward tidak perlu terlalu personal atau berharga mahal, dapat

memberikan voucher

hadiah yang bisa digunakan karyawan untuk belanja kebutuhan sehari-hari.

Meningkatkan kinerja karyawan memang bukan perkara mudah. Anda bisa memulainya dengan melakukan cara yang telah disebutkan dalam poin-poin di atas. Jangan lupa juga untuk selalu memberikan apresiasi langsung secara lisan agar karyawan Anda benar-benar merasa dihargai kinerjanya.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa gaji tetap, bonus, dan tunjangan hari raya. Berdasarkan hasil dilapangan didapatkan bahwa karyawan telah melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dan pimpinan mereka memberikan reaward untuk pekerja yang bekerja sangat baik atau menyelesaikan tugasnya dengan baik dan cepat. Pimpinan biasanya memberikan reaward seperti uang tapi dengan bonus yang tidak ditetapkan atau berbeda-beda.

5. Membentuk hubungan kerja yang harmonis dalam lingkungan kerja

Dalam hal ini pihak manajemen PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin tentu mempunyai tujuan menciptakan para karyawannya dapat bekerja

dengan baik serta terjadi kerjasama diantara mereka, oleh karenanya diperlukan disiplin kerja, hubungan kerja yang harmonis juga harus terjalin sesama karyawan dan diantara karyawan dengan pimpinan, untuk diperlukan suatu komunikasi yang baik. Salah satu alat komunikasi antara pimpinan kepada karyawan adalah dalam bentuk perintah.

Perintah dibuat hendaknya dapat dengan mudah diterima. Hal tersebut tentunya dapat membuat karyawan selaku penerima perintah berkenan untuk melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab. Perintah tidak boleh diberikan secara sewenang-wenang dalam artian hanya untuk memperlihatkan sebuah kekuasaan tetapi harus diberikan sesuai dengan norma kemanusiaan dan norma kesusilaan, dalam hal ini pemberi perintah yaitu:

- 1) Perintah harus dimengerti untuk hendaknya digunakan dalam bahasa yang mudah dimengerti oleh sipenerima perintah. komunikator harus tahu kepada siapa komunikasi disampaikan dan melihat kondisi sipenerima komunikasi.
- 2) Perintah yang diberikan harus lengkap, tujuannya agar tidak menimbulkan keraguan-keraguan didalam melaksanakan perintah. Artinya disini adalah sesuatu yang tidak berbelit-belit dan panjang tetapi singkat.
- 3) Perintah harus tepat waktu, dan sasaran, jika penyampaian 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 sipenerima komunikasi (perintah) diberi kepercayaan untuk melaksanakan perintah.
- 5) Pemberian perintah harus menghindari kata-kata yang kurang baik, artinya kata-kata yang tidak menyinggung perasaan, karena hal ini akan menghambat pelaksanaan dari perintah tersebut.

Dengan memperhatikan hal 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 berkomunikasi, sehingga dapat dibina jalinan kerja sama diantara para karyawan dan pimpinan yang selanjutnya terbentuk sebuah hubungan kerja yang harmonis.

Dari pembahasan diatas yang perlu meningkatkan peraturan dan tata tertib kerja, meningkatkan ketegasan pimpinan dalam menindak karyawan yang melanggar, meningkatkan pengawasan terhadap karyawan, meningkatkan keteladanan yang baik dari pihak pimpinan, serta meningkatkan perhatian akan kebutuhan material berupa penghargaan atau pengakuan

atas pekerjaan yang telah dilakukan karena memenuhi keinginan dan kebutuhan para karyawan seperti Gaji, pemberian reward atau insentif agardapat mendorong karyawan bekerja giat dan lebih disiplin.

PENUTUP

Kesimpulan

Sebagai kesimpulannya, maka penulis mencoba mengambil bagian yang penting untuk disimpulkan:

1. PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak di bidang Ekspedisi dan sedang berkembang cukup pesat dan besar.
2. Disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar karyawan mentaati standar/peraturan-peraturan dalam organisasi.
3. Peran disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
4. Kondisi disiplin kerja karyawan di PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin dapat dikatakan belum maksimal, masih terdapat sebagian karyawan yang melanggar aturan dan tata tertib kerja, sehingga perlu adanya upaya penerapan disiplin kerja secara sungguh-sungguh dan lebih ketat lagi. Terlihat dari beberapa indikator pelanggaran disiplin seperti terlambat masuk kerja, absensi, istirahat lebih awal atau sebelum jam istirahat serta berbagai tindakan pelanggaran lainnya seperti obrolan yang lama selain pekerjaan dijam kerja.
5. Disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar karyawan mentaati standar/ peraturan-peraturan dalam organisasi, dan peran disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
6. Para pegawai / karyawan seharusnya dituntut untuk memiliki loyalitas yang tinggi dan mempunyai antusia dalam bekerja, sebab dapat memberikan

sumbangan yang sangat besar terhadap kaegiatan dan kelancaran pekerjaan serta lebih efektif dan pengeluaran biaya akan lebih kecil. Alasannya pekerjaan akan lebih menjamin output/ hasil yang lebih besar dan mampu melakukan pekerjaan setiap hari.

7. Kurangnya produktivitas kerja pada karyawan PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin juga karena kurangnya pelatihan dan pendidikan, sehingga sikap karyawan kurang mendukung perkembangan, sehingga menjadi kendala mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.
8. Beberapa faktor yang menyebabkan adanya pelanggaran disiplin kerja antara lain adalah minimnya ketegasan pimpinan dalam menindak karyawan yang melanggar, minimnya pengawasan terhadap karyawan, mininmya perhatian akan kebutuhan material berupa penghargaan atau pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan serta minimnya keteladanan yang baik dari pihak pimpinan.

Saran-saran

Penulis mencoba memberikan saran-saran bagi PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin, yaitu sebagai berikut :

1. Pelaksanaan disiplin yang selama ini telah berjalan, sebaiknya perlu dipertahakan dan terlebih lagi perlu ditingkatkan untuk masa yang akan datang seperti 3-5 orang yang terlambat bisa berkurang menjadi hanya satu sampai dua orang saja.
2. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja hendaknya PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin sebaiknya dapat membuat peraturan yang sifatnya tertulis dan dapat dipahami oleh seluruh karyawan.
3. Dalam memlihara kedisiplinan hendaknya pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk maju misanya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, maka dengan sendirinya akan timbul disiplin kerja

karena mempunyai harapan untuk maju, serta berikanlah insentif dengan perhitungan yang jelas bagi karyawan yang berprestasi dengan demikian maka akan merasa lebih bertanggung jawab dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan pekerjaan mereka atau ditambah lagi dengan penghargaan yang berupa pengakuan atas keberhasilan mereka.

4. Komitmen pimpinan perlu ditingkatkan dalam mengimplementasikan program disiplin bagi para karyawannya. Pemberian kompensasi yang ditetapkan PT. Lintas Jawa Group Banjarmasin dalam bentuk gaji yang diterima karyawan dibayarkan satu bulan sekali telah sesuai tanggal perjanjian dan telah disesuaikan dengan kenaikan harga dari tahun ketahun, namun untuk insentif yang diterima masih belum jelas dan selalu berbeda. Jadi sebaiknya perlu diperjelas lagi.
5. Bagi karyawan, karena kedisiplinan karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka disarankan untuk tetap mempertahankan produktivitas kerja yang sudah ada bahkan meningkatkan produktivitas kerja yang digunakan sehingga para karyawan semakin merasa puas dengan produktivitas kerja yang ada.
6. Bagi peneliti selanjutnya, untuk meneliti mengenai pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas kerja untuk perusahaan-perusahaan yang lain baik perusahaan swasta maupun pemerintahan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan yang digunakan perusahaan swasta maupun pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, Michel (2006),
performanceManagement: Key strategies and practical guidelines

(Edisike 3). London & Philadelphia: Kogan Page.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Davis, Keith., (2002). *Fundamental Organization Behavior*, diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga

Dr. A.A Anwar Prabu Mangkunegara, Drs.,M.Si.,Psi, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT REMAJA ROSDAKARYA

Dr.Emon Edison, Dr. Yohny Anwar.,& Dr. Imas Komariyah, (2017), *Strategi danPerubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Bandung : ALFABETA

Gibson, James L., Inveragevich, John M., dan Donnelly, Jame H. Jr., 1996.

Heidjrachman dan Husnan, Suad, (2002), *ManajemenPersonalias*. BPFE: Yogyakarta

Maryoto, Susilo, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM

Nitisemo, Alex, S.,(1998), *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Nurchahyo, A (2011). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan* 17 (2), 135-144, 2015

Organisasi, alih bahasa Ir. Nunuk Ardiani, MM. Jakarta: Bina Aksara

Prihantoro Agung, SE., M.M,(2015), *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*, Yogyakarta : Deepublish

Simamora, Henry. (2003). *Manajemen Sumber Daa Manusia*. Yogyakarta. Edisi Keda Penerbit STDE YKPN

Sondang, (2008), *Kedisiplinan Pegawai*, Yogyakarta : BPF E Gajah Mada

Siagan, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Askara.

Wibowo. (2007). *Manajemn kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

DRA. Farida, Umi., Hartono, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo : Umpo Pres