

Analisis Kebijakan Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Honda Trio Motor Paringin

Khairun Nisa¹

¹ Universitas Sapta Mandiri, Balangan, Kalimantan Selatan, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to examine the implementation of work discipline in improving employee performance at Honda Trio Motor Paringin, identify the level of employee discipline, and address challenges in the application of work discipline. The research method used is qualitative, with data collection through observation, interviews, and documentation, and data analysis using techniques such as editing, classification, and description. The findings show that effective work discipline is implemented through the provision of punishment and rewards for employees with good performance. Strategies applied include motivation, education and training, leadership, welfare, and the enforcement of discipline supported by legal regulations. The level of employee discipline is observed in punctuality, uniform usage, and satisfactory attendance. Challenges faced include violations such as lateness, unexcused absences, and leaving work early, as well as a lack of supervision from management. To overcome these challenges, Honda Trio Motor Paringin takes firm action against violators, holds regular evaluation meetings, and appreciates employees with good performance. These efforts have proven effective, as in recent months, the company has successfully met its sales targets, and employee absenteeism has significantly decreased.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Honda Trio Motor Paringin, mengidentifikasi tingkat kedisiplinan karyawan, serta mengatasi kendala dalam penerapan disiplin kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta analisis data menggunakan teknik editing, klasifikasi, dan deskripsi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang efektif dilakukan melalui pemberian punishment dan reward untuk karyawan dengan kinerja baik. Strategi yang diterapkan meliputi motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan, serta penegakan disiplin yang didukung oleh aturan hukum. Tingkat kedisiplinan karyawan terlihat dari ketepatan waktu dalam jam kerja, penggunaan seragam, dan absensi yang memadai. Kendala yang dihadapi terkait pelanggaran aturan seperti keterlambatan, absensi tanpa keterangan, dan pulang lebih awal, serta kurangnya pengawasan dari pimpinan. Untuk mengatasi kendala tersebut, Honda Trio Motor Paringin melakukan tindakan tegas terhadap pelanggar, melaksanakan rapat evaluasi secara rutin, serta memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berkinerja baik. Upaya ini terbukti efektif, karena dalam beberapa bulan terakhir, perusahaan berhasil mencapai target penjualan dan angka ketidakhadiran karyawan semakin berkurang.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Dipublikasikan Oleh:

*Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Universitas Sapta Mandiri*

PENDAHULUAN

Mengingat saat ini merupakan era globalisasi yang menyebabkan persaingan yang semakin ketat, maka para pelaku bisnis dituntut untuk harus memiliki keunggulan tersendiri dalam usahanya agar mampu bersaing dengan perusahaan sejenis. Setiap perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal agar perusahaan dapat bertahan, dengan menciptakan visi dan misi perusahaan yang dianggap sebagai langkah awal untuk mencapai tujuan utama, dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dari tingkat kualitas kerja karyawan di tempat kerja, kita dapat melihat sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan atau tidak menguntungkan bagi perusahaan.

Dengan persaingan komersial yang cepat, perusahaan terus berupaya untuk meningkatkan kualitas karyawannya, menimbang bahwa dengan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia atau tenaga kerja, maka kualitas dan kapabilitas usaha dinilai dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan harapan dunia usaha untuk mencapai kinerja yang tinggi. Langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan seharusnya tidak hanya dilihat sebagai masalah teknis, tetapi sebagai hasil dari kinerja.

Hal ini terlihat dari tingkat disiplin kerja para karyawannya. Setiap perusahaan umumnya mengharapkan karyawan untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan di tempat kerja, dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis, dan berharap karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting, karena kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jadi kinerja harus menjadi bagian yang tidak boleh terlewatkan dalam rencana penyusunan strategi bisnis yang mencakup bidang produksi, pemasaran dan bidang lainnya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, maka secara tidak langsung perusahaan sudah memiliki andil dalam memberikan dampak pada peningkatan kepuasan kerja dari para karyawan, selain itu juga akan mendorong karyawan untuk lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi (Rismayadi, 2015).

Menurut Simamora, H. (2012), tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan, pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Disiplin merupakan suatu modus perilaku, oleh karena itu keberadaan perusahaan apapun bentuknya, apapun ukurannya, tidak dapat berjalan tanpa adanya unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan energi, ide, bakat, kreativitas dan kerja keras bagi perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk melibatkan karyawan dalam organisasi atau kegiatan perusahaan yang dapat memberikan prestasi kerja. Disiplin tugas dan tanggung jawab merupakan kewajiban yang diemban oleh

setiap pegawai berdasarkan hak- hak yang diperolehnya, karena diperlukan keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk mencapai disiplin kerja. Adanya tindakan disiplin oleh setiap orang atau karyawan perusahaan, apabila tindakan disiplin dilakukan secara bertanggung jawab dan adil, dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan dan dapat meningkatkan atau memelihara rasa hormat dan saling percaya antara atasan dan karyawannya dan membantu karyawan menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari latar belakang yang telah peneliti paparkan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan suatu penelitian tentang **“Analisis Kebijakan Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Honda Trio Motor Paringin”**

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menganalisis kebijakan penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Honda Trio Motor Paringin. Lokasi penelitian berada di Jalan Jenderal A. Yani, Kota Paringin, Kalimantan Selatan. Informan utama terdiri dari Bapak Jannus Sahat (PIC Dealer), Ibu Muliawati (sales konter), dan Bapak Hadrianor (admin pajak), serta karyawan lainnya untuk memperkuat data. Data yang digunakan mencakup data primer melalui wawancara dan data sekunder dari sumber terkait. Teknik pengumpulan data meliputi kepustakaan, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul diproses melalui editing, klasifikasi, dan deskripsi untuk memastikan kevalidan dan keterkaitan informasi. Analisis data dilakukan dengan membandingkan teori yang relevan, mereduksi data, dan menyajikan informasi untuk menarik kesimpulan serta memberikan saran kepada Honda Trio Motor Paringin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Honda Trio motor paringin sudah memperkirakan akan kendala yang dihadapi, sehingga Honda Trio motor paringin pun sudah memiliki Kebijakan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi di Honda Trio motor paringin itu sendiri. Adapun upaya Honda Trio motor paringin dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam menerapkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti yang disampaikan oleh Bapak Jannus Sahat selaku PIC Dealer Honda Trio motor paringin yaitu :

1. Menindak tegas karyawan yang melanggar peraturan

Penindakan ini dilakukan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan karyawan. Contoh : ada karyawan yang sering terlambat, maka akan diberikan teguran secara lisan dahulu, jika tidak dihiraukan dan masih melakukan pelanggaran yang sama, maka akan diberikan teguran secara tertulis atau sering disebut dengan Surat Peringatan Pertama (SP 1). Contoh lainnya seperti ada karyawan yang mencuri sparepart atau uang maka akan diberikan Surat Peringatan Kedua (SP 2) langsung atau secara langsung dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) namun tetap harus mengembalikan sparepart atau uang yang dicuri tersebut.

2. Selalu melakukan rapat evaluasi

Dalam rapat evaluasi ini akan disampaikan tingkat kinerja karyawan dengan membacakan atau melampirkan absensi seluruh karyawan agar karyawan mampu mengevaluasi diri sendiri juga untuk tidak melanggar peraturan lagi. Dalam rapat ini juga disampaikan mengenai apakah ada keluhan konsumen pada Honda Trio motor paringin atau tidak, memperingatkan karyawan secara menyeluruh akan sanksi yang akan diberikan jika karyawan terus melakukan pelanggaran peraturan, kendala apa saja yang dihadapi dalam satu bulan terakhir dalam upaya pencapaian target, dan lain- lain yang berkaitan dengan operasional perusahaan.

3. Mengapresiasi kinerja karyawan yang baik

Honda Trio motor paringin juga memiliki Kebijakan dalam hal pencapaian kinerja karyawan yang sudah maksimal dengan memberikan reward baik berupa bonus maupun penghargaan. Bentuk apresiasi ini diadakan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang sudah bekerja dengan sungguh-sungguh selama bekerja di Honda Trio motor paringin yang menyebabkan Honda Trio motor paringin terus maju.

Upaya yang telah Honda Trio motor paringin dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam menerapkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan berbanding lurus dengan yang disampaikan oleh Simamora, H. (2012) bahwa tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa agar perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai aturan yang disusun oleh perusahaan adalah tuntunan untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan, pada saat suatu aturan dilanggar maka efektivitas perusahaan pun akan menurun.

Kinerja Karyawan Honda Trio Motor Paringin

Dalam penerapan strategi disiplin kerja yang telah dijabarkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Honda Trio motor paringin semakin meningkat untuk mencapai target, hal ini dapat dibuktikan bahwa dalam beberapa bulan terakhir Honda Trio motor paringin mampu mencapai target penjualan dan angka ketidakhadiran karyawan semakin berkurang. Selain itu informan juga berasumsi bahwa mengingat saat ini adalah masa pandemi Covid-19, maka karyawan memahami betul akan hal krisis ekonomi yang dimana banyak perusahaan memberhentikan karyawannya karena menurunnya pendapatan sehingga tidak mampu menutupi pengeluaran perusahaan yang mengakibatkan kerugian, karena hal itulah karyawan Honda Trio motor paringin termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh agar hal tersebut tidak terjadi kepada mereka dengan meningkatkan kedisiplinan kerja dan kinerja mereka.

PENUTUP

Penerapan disiplin kerja yang dilakukan Honda Trio motor paringin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan punishment dan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Penerapan disiplin kerja dilaksanakan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Strategi penerapan disiplin kerja yang diterapkan yaitu motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, dan penegakan disiplin melalui hukum.

Tingkat kedisiplinan karyawan Honda Trio motor paringin dapat dilihat dari segi ketentuan jam kerja, seragam karyawan dan absensi karyawan. Tingkat kedisiplinan karyawan merupakan aspek penting kesejahteraan dalam penilaian kinerja karyawan dan penentuan pemberian reward.

Kendala yang dihadapi dalam menerapkan disiplin kerja pada Honda Trio motor paringin adalah masih adanya karyawan yang melanggar peraturan, seperti datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan, dan pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan. Selain itu, kurangnya pengawasan dari pimpinan juga merupakan kendala yang dihadapi pada Honda Trio motor paringin

Upaya Honda Trio Motor dalam mengatasi kendala tersebut adalah menindak tegas karyawan yang melanggar peraturan, selalu melakukan rapat evaluasi, dan mengapresiasi kinerja karyawan yang baik.

Kinerja karyawan di Honda Trio Motor Paringin menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam beberapa bulan terakhir, yang terlihat dari pencapaian target penjualan yang berhasil diraih serta menurunnya angka ketidakhadiran karyawan. Pencapaian ini mencerminkan adanya perubahan positif dalam kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan. Dengan semakin tingginya tingkat kedisiplinan, karyawan dapat lebih fokus pada pencapaian tujuan perusahaan, yang berujung pada tercapainya target yang telah ditetapkan. Selain itu, berkurangnya angka ketidakhadiran menunjukkan bahwa karyawan semakin konsisten dalam memenuhi jam kerja yang telah ditetapkan, yang merupakan indikator utama dari tingkat kedisiplinan yang baik.

Adanya pandemi COVID-19 juga memberikan dampak signifikan terhadap pola pikir karyawan Honda Trio Motor Paringin. Informan mengungkapkan bahwa karyawan semakin menyadari situasi krisis ekonomi yang melanda banyak perusahaan, di mana banyak perusahaan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat penurunan pendapatan yang mengakibatkan kesulitan dalam menutupi pengeluaran perusahaan. Fenomena ini membuat karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, agar tidak terpengaruh oleh kebijakan PHK yang diterapkan oleh perusahaan lain.

Kesadaran akan kondisi ekonomi yang tidak pasti ini, serta ketakutan akan kehilangan pekerjaan, memicu karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan memastikan bahwa mereka tetap menjadi aset berharga bagi perusahaan. Dengan motivasi yang lebih tinggi, mereka berusaha keras untuk menjaga kedisiplinan dan kinerja yang baik, sehingga dapat berkontribusi maksimal terhadap pencapaian target perusahaan. Faktor eksternal ini turut

memperkuat tekad karyawan Honda Trio Motor Paringin untuk tetap produktif dan fokus, serta bekerja dengan komitmen yang lebih besar di tengah tantangan global yang ada.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Riau: Zanafra Publishing.
- Arifah, S. (2018). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus PT. BPRS Sukowati Sragen)* [Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Antasari].
- Ashari, S. (2016). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar].
- Bate'e, M. M. (2020). *Peranan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tubemberua Kabupaten Nias Utara* [Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional].
- Bungin, B. (2013). *Metodologi penelitian sosial dan ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Danuarta. (2014, November). *Kinerja karyawan menurut para ahli*. Diakses dari <http://adaddanuarta.blogspot.com/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html>
- Febrianti, S. (2017). *Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar].
- Harahap, S. S. (2016). *Analisis kritis laporan keuangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi, Cetakan ke-13). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayat, O. A. N. (2019). *Penerapan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung* [Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Metro].
- Henry, S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Jimmy, R. P. (2018). *Pengaruh profitabilitas dan biaya operasional terhadap pajak penghasilan badan (Studi empiris pada perusahaan pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014–2017)* [Skripsi, STIE Palembang].
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Puji, H. (2014). *Mengembangkan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Rismayadi, B. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan (Studi kasus pada PT Mitra Bersama Lestari tahun 2014). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1).
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Suharsaputra, U. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Suraji, B. S., Maimunah, M., & Saragih, S. (2018). Analisis kemampuan pemahaman konsep matematis dan kemampuan pemecahan masalah matematis siswa SMP pada materi sistem persamaan linear dua variabel (SPLDV). *Suska Journal of Mathematics Education*.
- Suryabrata, S. (2011). *Metodologi penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. (2018). Penilaian kinerja keuangan pemerintah daerah Kota Bogor periode tahun 2012–2016. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.
- Suwondo, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Winarno, B. (2016). *Kebijakan publik era globalisasi: Teori, proses, dan studi kasus komparatif*. Yogyakarta: CAPC (Center of Academic Publishing Service).