

Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kinerja Karyawan PT. Piala Sutra

Patria Supriyoso

Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung
patriasupriyoso@stembi.ac.id

Wida Muamadah

Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung
widamuamadah18@student.stembi.ac.id

Abstrak

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui factor-faktor penyebab apa saja yang mempengaruhi Analisis pengaruh Motivasi Dan disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan pt piala sutra, untuk mengetahui mengapa karyawan pt piala sutra mengalami pengaruh motivasi dan disiplin kerja berakibat kepada kinerja karyawan

Desain/Metode penelitian ini di lakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. informan utama berjumlah 3 karyawan dan Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi

Temuan Hasil penelitian menunjukkan bahwa factor utama penyebab pengaruh Motivasi Dan disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan adalah pemberian kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan tuntutan keluarga dan tuntutan kebutuhan hidup yang mereka jalankan

Implikasi Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pemilik perusahaan PT PIALA SUTRA terkait dalam kinerja karyawannya sesuai dengan aturan yang berlaku

Originalitas Peneliti Lebih focus dalam menangani masalah yang ada di dalam perusahaan yang mengakibatkan tidak ada motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap karyawan

Tipe penelitian Penelitian yang dilakukan adalah survey langsung come directly and ask directly

Kata kunci : Disiplin Kerja dan Motivasi kerja karyawan

I. Pendahuluan

Di era globalisasi yang begitu pesat saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) sangat menjadi bagian terpenting dalam sebuah organisasi atau pun perusahaan yang memang membutuhkan SDM yang berkualitas untuk mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. PT PIALA SUTRA merupakan suatu industry yang didirikan oleh orang-orang yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas, yang bertujuan untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan ekonomi anggotanya. Sebagaimana dikemukakan dalam, pasal 3 UU No. 25/1992 tujuan pendirian pabrik industri di Indonesia saat ini adalah untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Oleh karena itu, agar dalam pengelolaannya berjalan baik PT. Piala Sutra perlu memperhatikan pengembangan sumber daya manusianya. Sumber daya yang kompeten tentu

akan mudah bagi organisasi khususnya untuk lebih berkembang dan bersaing dengan industry-industri lain. Mengingat bahwa kinerja merupakan kegiatan utama dalam industry manajer atau pun pengurus Pabrik Piala Sutra harus mampu memperhatikan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pabrik untuk meningkatkan kinerja mereka

Menurut Mangkunegara (2013:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Mathis dan Jackson (dalam Kaswan dan Akhyadi, 2015:155) salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah usaha yang dilakukan antara lain adalah motivasi.

Motivasi adalah dorongan dasar yang yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya (Uno, 2016:1). Jika seorang karyawan memiliki semangat serta dorongan yang tinggi dalam dirinya tentu akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaan dan kewajibannya terhadap perusahaan, tetapi sebaliknya jika seseorang tidak memiliki semangat dalam dirinya pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya seakan menjadi beban sangat sulit untuk mencapai tujuan dalam industry

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif, tidak cukup hanya dengan motivasi dan semangat yang tinggi saja tetapi juga harus didukung oleh faktor lain yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016:20), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik.

Dari data didapat informasi mengenai ketidakhadiran karyawan PT Piala Sutra pada tahun 2016 terbilang masih kurang maksimal. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih belum menyadari pentingnya menaati setiap peraturan yang ada pada Pabrik. Keadaan tersebut tentu harus diperhatikan agar tidak menimbulkan masalah yang semakin jauh dan berimbas terhadap kinerja karyawan tersebut. Dari latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pabrik PT PIALA SUTRA, Majalaya

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu gairah, semangat dan kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh orang tersebut, maka semakin baik kinerjanya. Ia juga akan lebih mudah menghadapi setiap kendala yang ada. Sebaliknya, saat motivasinya menurun, maka ia akan kehilangan performa dan semangat untuk tetap menghasilkan nilai positif dalam pekerjaannya.

Pemimpin yang bijak adalah mereka yang juga mengerti dengan kondisi dan kebutuhan karyawan yang bekerja di bawahnya. Atasan seharusnya tidak hanya memprioritaskan masalah pencapaian tujuan tetapi juga lebih peka terhadap keadaan SDA karena bagaimanapun merekalah yang menggerakkan setiap ide dan rencana yang telah disusun. Tanpa karyawan, maka ide-ide kreatif tidak akan dapat dijalankan dan perusahaan tidak akan mendapatkan keuntungan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena yang sedang diteliti. Sehingga metode penelitian satu ini fokus utamanya adalah menjelaskan objek penelitiannya. Sehingga menjawab apa peristiwa atau apa fenomena yang terjadi. Metode penelitian ini kemudian berbeda dengan metode lain yang cenderung lebih fokus pada pembahasan kenapa suatu peristiwa atau fenomena terjadi. Dimana peristiwa dan fenomena yang dimaksudkan disini adalah objek penelitian. Hasil penelitiannya tentu saja akan menggambarkan objek penelitian dengan detail, menganalisa dan mengklasifikasi menyelidiki dengan Teknik survei, interview, dan observasi

Berdasarkan Latar belakang Yang di jelaskan di atas maka penulis melakukan Penelitian dengan judul “***Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kinerja Karyawan PT PIALA SUTRA***”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PIALA SUTRA. Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

II. Kajian Teori

Motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali di artikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang di lakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu factor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, factor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (gitosudarmo 2001). Apabila ia membutuhkan serta menginginkan suatu, maka ia mendorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang di butuhnya. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang yang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang di lihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya. Dengan sikap yang berbeda itu, maka motivasi unuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang di hadapinya itu pun juga berbeda pula

Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja baik secara kualitatif seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tohardi (2002) juga berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja di dalam sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan).

III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam Penelitian Ini adalah Pendekatan Kualitatif dengan Metode deskriptif. Sampel sedikit, tidak mewakili populasi dan idiosinkratis, yaitu unik dan bersifat individual. Menekankan pada pengorganisasian, pengkoordinasian, dan mensintesa jumlah data yang banyak. Bersifat subjektif atas data individual dan muatan nilai. Metode kualitatif merupakan metode yang fokus pada pengamatan yang mendalam. Oleh karenanya, penggunaan metode kualitatif dalam penelitian dapat menghasilkan kajian atas suatu fenomena yang lebih komprehensif. Penelitian kualitatif yang memperhatikan humanisme atau individu manusia dan perilaku manusia merupakan jawaban atas kesadaran bahwa semua akibat dari perbuatan manusia terpengaruh pada aspek-aspek internal individu. Aspek internal tersebut seperti kepercayaan, pandangan politik, dan latar belakang individual.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi dilakukan secara langsung oleh peneliti yang datang ke kantor Perusahaan PT PIALA SUTRA. Peneliti akan Mengamati dan Mempelajari Kegiatan Karyawan Perusahaan PT

PIALA SUTRA Dalam rangka Memahami dan Mencari Jawaban dari Permasalahan Penelitian yang telah di rumuskan Sebelumnya.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada 3 responden secara bergantian Mulai dari bagian Direktur utama, Manager, Koordinator operasional, Tujuan dari Wawancara tersebut adalah untuk Mendapatkan informasi yang Mendalam mengenai Analisis pengaruh Motivasi Dan disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT PIALA SUTRA selama mereka bekerja di perusahaan tersebut. Untuk Kinerja Karyawan hanya mewawancarai Manager, yang maka manger tersebut yang paham mengenai Kinerja Karyawan PT PIALA SUTRA.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dalam Penelitian ini berupa foto atau Gambar sebagai Bukti Pelaksanaan Penelitian

Metode Analisis

Metode Analisa Data yang di gunakan adalah metode deskriptif. metode deskriptif adalah bagian dari kualitatif Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2017: 402).

IV. Hasil Dan Pembahasan

Profil Perusahaan

Berikut ini adalah sekilas tentang profil perusahaan dimana peneliti melakukan penelitiannya.

Nama Perusahaan : PT PIALA SUTRA

Alamat Perusahaan : Jl. Babakan Loa No 82 Desa, Loa Kec, Paseh, kabupaten Bandung, Bandung 40383.

No Telepon : 081288547614

Bidang Usaha : Industri Kain Tenun printing Sublim

Sejarah Perusahaan

Perusahaan PT PIALA SUTRA berdiri sejak tahun 1995 merupakan Pabrik Industri Kain tenun dan Printing dengan ciri khas daerah kain ini merupakan kain tradisional tiap daerah yang terletak di Bandung. : Jl. Babakan Loa No 82 Desa, Loa Kec, Paseh, kabupaten Bandung, Bandung 40383. Ini memiliki, karyawan kurang lebih 150 Karyawan dengan waktu kerja 2 sip perusahaan ini sangat berkembang dengan teknologi yang mengikuti jaman dengan memiliki mesin digital modern dan tenaga ahli yang sangat baik.

Perusahaan piala sutra memiliki ciri khas tersendiri karena hanya perusahaan industri ini yang berbeda dengan Industri lainnya yaitu Mengedepankan adat dan budaya serta culture setiap kota dan daerah dan memiliki motif ciri khas setiap daerah yang di bikin. Dalam menjalankan usahanya Perusahaan Industri PT PIALA SUTRA Menjalankan usaha sebagai berikut :

1. Memiliki kain tenun Khas setiap daerah
2. Menerima Pesanan Kain Grey dan berjanga Panjang
3. Menerima maklun dari setiap perusahaan lainya untuk menciptakan motif dan model yang di inginkan
4. Melakukan Kerja sama Yang baik dan Benar dengan prosedur yang sudah di tetapkan antar belah pihak melakukan kerja sama kemitraan dalam pihak ketiga dalam rangka menjalankan ketentuan sebagaimana sudah di atur dalam 1) 2) 3) di atas

Struktur organisasi yang dimiliki oleh PT PIALA SUTRA antara lain Direktur utama, Manager, Koordinator Operasional, staff, Manager marketing, Manager Produksi, Manager HRD, Kepala

Bagian Dyeing, kepala Bagian Finishing, Kepala Bagian Inspeksi & Packing Setiap struktur tersebut memiliki tugas dan peran masing-masing dalam menjalankan pekerjaan di Perusahaan PT PIALA SUTRA lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, peneliti memperoleh hasil yang bisa diuraikan mengenai faktor-faktor pengaruh Motivasi Dan disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan dan penyebab kinerja karyawan menurun di perusahaan PT PIALA SUTRA.

Faktor -faktor penyebab pengaruh motivasi dan disiplin Kerja

1. Gaji yang tidak sesuai harapan
Salah satu permasalahan yang sering membuat karyawan demotivasi adalah masalah gaji. Hal ini bahkan cukup banyak dirasakan oleh para pekerja di era modern ini.
2. Tidak adanya perkembangan karier
Penyebab berikutnya dari demotivasi kerja adalah tidak adanya kesempatan untuk perkembangan diri dan karier.
Bertahun-tahun bekerja lama di sebuah perusahaan, tetapi, tidak ada kemajuan yang didapatkan sudah pasti bisa membuatmu malas bekerja.
3. Lingkungan tempat kerja yang toxic
Kondisi di tempat kerja yang membuat tidak nyaman juga bisa menjadi penyebab terjadinya demotivasi. Kondisi ini mengacu pada lingkungan kerja yang dipenuhi oleh rekan kerja toxic ataupun atasan yang kurang suportif. Hal seperti ini tentu saja dapat membuat semangat kerja menurun dan menghilangkan antusiasme dengan cepat.
4. Kurang nyaman dengan atasan
Penyebab demotivasi berikutnya yang kerap dirasakan oleh para pekerja adalah kurang nyaman dengan atasan di kantor Saat bekerja di sebuah perusahaan, kamu akan menemukan berbagai macam karakter yang berbeda-beda. Sama halnya dengan atasan yang kamu temui di lingkungan kerja.
5. Sistem kerja yang kaku
Melansir Corecom Consulting, salah satu penyebab utama demotivasi pada karyawan adalah sistem kerja di kantor yang kaku.
6. Posisi perusahaan yang tidak stabil
Kondisi di mana seseorang bekerja untuk perusahaan yang tidak stabil dalam kondisi keuangan adalah salah satu penyebab demotivasi karyawan. Kondisi ini tentunya akan membuat mereka mencari pekerjaan di tempat yang baru
7. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan passion
Bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan passion juga bisa menyebabkan demotivasi.
8. Perasaan bosan
Mencapai titik jenuh atau merasa bosan akan pekerjaan cukup banyak terjadi. Kebosanan ini biasanya dirasakan oleh pekerja yang telah bertahun-tahun bertugas diposisi yang sama.
Pada saat rasa bosan mulai menghampiri, demotivasi sudah pasti akan terjadi
9. Impian karier yang terlalu tinggi
Tujuan karier yang terlalu tinggi adalah salah satu penyebab demotivasi terbesar di kalangan pekerja. Memiliki tujuan memang diperlukan untuk memiliki kehidupan karier yang sukses. Namun, mungkin saja tujuanmu yang sulit untuk digapai dapat menurunkan semangat bertugas.
10. Kurang mengapresiasi diri sendiri
Penyebab demotivasi terakhir yang umumnya dilakukan para pekerja adalah kurang mengapresiasi diri sendiri

V. Penutup

Simpulan

Motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik dan meningkatkan motivasi kerja yang diberikan terhadap pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, maka semakin rendah kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan alat yang di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan nomor nomor sosial yang berlaku.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilarang, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak di pakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara Karyawan. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan yg tidak di inginkan.

Saran

Dari kesimpulan penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan masukan sebagai berikut :

Pada variable motivasi kerja harus terus di perhatikan contohnya dengan terus memberikan upah yang layak serta rasa aman dalam bekerja kepada karyawan sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Pihak perusahaan harus segera mungkin mengatasi apa yang menjadi masalah pada variable lingkungan kerja Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada karyawan.

Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga pegawai terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai dan akan menjadi nilai tambah bagi pegawai yang bersangkutan serta bagi institusi tersebut.

Daftar Pustaka

- Putri, Elsanvani Prima. 2010. Stres Kerja Di Kalangan Staf Perpustakaan: Studi Kasus Di Perpustakaan Dan Arsip kota Administrasi Jakarta Timur. *Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.*
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2017. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat Rosman, Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan pemerintahan Di *Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. Ilmu Pemerintahan, 2014:2753-2766.*
- Santrock, J.W. 2012. Life Span Development. Perkembangan Masa Hidup. Jilid 2 Alih Bahasa: Benedictine Widayasinta. Jakarta: Erlangga Sartika, Dewi. & Sugiharto. 2016. Gambaran Stres Kerja Pegawai Bagian Rekan Medis Rumah Sakit Bhakti Wiratamtama Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat. Universitas negeri semarang Semarang, Semarang. Sinambela, Poltak, Lijan. 2016*

Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. Sudaryono. 2017. Pengantar Manajemen Teori dan Kasus. Yogyakarta: CAPS (Centre For Academic Publishing Service)

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Manajemen. Cetakan Ke-4. Bandung: Alfabeta, CV. Sulastris & Orsandi. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Journal Of Management And Business (JOMB), Vol. 2, No. 1, pp. 83-98. Sunyoto, D. 2018. teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service). Umar, Husein. 2003.

Evaluasi Kinerja Perusahaan: Teknik Evaluasi Bisnis dan Kinerja Perusahaan Secara Komprehensif, Kuantitatif, dan Modern. Jakarta: PT Gramedia. Utami, Tri Suci. 2019. Pengaruh Motivasi dan beban Kerja.