
UPAYA MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL MERPATI PONTIANAK

Stevanie Danisa

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang masih aktif bekerja pada Hotel Merpati Pontianak dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2014 yaitu sebanyak 125 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 63 karyawan Hotel Merpati Pontianak. Analisis data yang digunakan adalah metode analisis kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian untuk tanggapan responden mengenai kedisiplinan kerja karyawan sudah cukup baik.

Kata kunci: Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Kerja

PENDAHULUAN

Bisnis perhotelan merupakan bisnis yang semakindiminati oleh para pengusaha di Pontianak. Jumlah permintaan penginapan terus meningkat. Fakta dilapangan menunjukkan semakin banyak pengusaha di Pontianak mendirikan hotel. Hotel-hotel baru terus dibangun, sementara yang lama direnovasi. Perkembangan ini membuat persaingan bisnis hotel yang semakin ketat.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat maka sebuah hotel sangat memerlukan dukungan sumber daya manusia yang andal. Sumber daya manusia yang andal adalah sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dapat diandalkan dalam menghadapi persaingan.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan adanya kedisiplinan kerja. Setiap perusahaan perhotelan memerlukan peraturan yang baik didalam organisasi tersebut agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kedisiplinan kerja merupakan usaha yang dilakukan perusahaan untuk membuat sumber daya manusia menjadi lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya pimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok, yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya serta merupakan titik pusat manajemen karena tanpa ada manusia tidak mungkin ada proses kerja suatu organisasi. Setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan sangat tergantung oleh siapa yang melakukannya. Dalam hal ini manusia merupakan unsur utama yang menciptakan atau merencanakan ide, menggunakan serta menerapkannya di dalam manajemen. Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan karya dan kreativitas yang ada di dalam dirinya.

Menurut Siagian (2002: 2):

“Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja.”

Dari definisi diatas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu yang harus melibatkan diri mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah elemen terpenting yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia adalah pelaku yang akan menjalankan segala perencanaan yang dirancang oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Baik buruknya suatu rencana perusahaan tergantung pada sumber daya yang dimilikinya. Jika kualitas sumber daya yang dimiliki baik, maka proses kelangsungan rencana organisasi akan berjalan baik, serta tujuan dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Terkadang kita berbicara pentingnya manajemen sumber daya manusia, maka tidak bisa lepas upaya kita untuk mengembangkan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang penting di dalam suatu organisasi, karena manusia adalah penyelesaian dari sebuah pekerjaan atau rencana pekerjaan yang telah dirancang. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia

ini sangat penting dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang efektif karena manajemen sumber daya manusia di sini menyangkut ilmu dan seni mengatur kegiatan semua fungsi manajemen.

Menurut Flippo yang dikutip oleh Sulistiyani (2003: 3) ada lima fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu meliputi:

1. Pengadaan
2. Pengembangan
3. Pemberian Kompensasi
4. Pengintegrasian
5. Pemeliharaan dan Pelepasan Sumber Daya Manusia

Dari definisi di atas tidak dapat diragukan kebenaran pandangan mengatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan dalam berkarya. Kemajuan hanya akan dapat diraih apabila yang bersangkutan mampu menampilkan kinerja yang memuaskan, termasuk produktivitas kerja yang semakin tinggi.

Untuk kepentingan tersebut berbagai kemungkinan perlu dijelaskan kepada pegawai baru yang pada gilirannya merupakan dorongan kuat bagi mereka untuk berprestasi semaksimal mungkin. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang terus. Organisasi menghadapi tuntutan dan lingkungan baru. Keterampilan manusia cepat ketinggalan zaman.

Menurut Fathoni(2006: 172):

“Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Handoko (2001: 208): Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif (pencegahan) dan korektif (penanganan).

Menurut Hasibuan (2011: 194): Terdapat indikator-indikator kedisiplinan yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya.
3. Balas jasa
Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa (gaji dan kesejahteraan) yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan.
4. Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan kerja karyawan yang baik. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
5. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
6. sanksi hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepimpinannya oleh bawahannya.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 825):

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Terdapat tiga konsep pendekatan disiplin kerja yaitu aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*)”.

Menurut Sutrisno (2009: 87): “Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi”.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penulisan adalah menggunakan metode deskriptif. Metode pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, kuesioner, dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah 125 karyawan pada Hotel Merpati Pontianak. Sampel yang digunakan adalah 50 persen atau sebanyak 63 responden. Teknik pengumpulan sampel adalah Sampling Aksidental. Teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif deskriptif dan Skala Likert.

PEMBAHASAN

Dalam menjalankan kegiatan usahanya perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya, maka perusahaan harus melatih setiap karyawannya agar selalu disiplin dalam menjalankan tugasnya. Untuk menerapkan kedisiplinan kepada

karyawan tidaklah mudah karena perusahaan harus dapat memperhatikan kebutuhan karyawannya agar mereka mempunyai hasrat untuk menyelesaikan tugasnya dan menerapkan disiplin kerja dalam diri mereka. Dengan disiplin kerja yang baik maka karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tujuan perusahaan juga dapat tercapai dengan cepat. Akan tetapi, perusahaan juga perlu menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karena dengan loyalitas maka para karyawan akan bekerja dengan sebaik mungkin demi kemajuan perusahaan.

Tujuan disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku secara bijaksana di tempat kerja. Rasa disiplin yang tinggi dari para karyawan akan sangat menentukan terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Apabila karyawan memiliki disiplin yang tinggi, maka segala tugas yang dilaksanakan akan diselesaikan dengan baik.

Untuk menilai dan mengetahui disiplin kerja karyawan, perlu memperhatikan beberapa faktor diantaranya yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

1. Tujuan dan Kemampuan

Untuk menetapkan tujuan perusahaan haruslah jelas dan menantang bagi karyawan sehingga para karyawan lebih bergairah dalam bekerja. Tujuan yang diberikan juga harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka atasan harus memberitahukan tujuan perusahaan yang akan dicapai agar para karyawan mempunyai arah yang jelas dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan seorang pimpinan/atasan mempunyai pengaruh yang besar pada karyawannya. Jika atasan mempunyai sikap disiplin yang baik, jujur, adil, bertanggung jawab, serta sesuai dengan perkataan dan perbuatan maka hal tersebut akan diikuti oleh bawahannya. Tetapi jika atasan bersikap sebaliknya maka karyawan juga akan meniru sikap atasannya.

3. Balas Jasa

Gaji merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk uang secara berkala untuk setiap periode. Gaji yang diberikan oleh perusahaan sangat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, karena

gaji dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Jika gaji yang didapat kurang mencukupi kebutuhan karyawan maka tidak menutup kemungkinan karyawan tidak dapat menerapkan disiplin kerja yang baik.

4. Keadilan

Pada umumnya, setiap karyawan tentu mengharapkan agar perusahaan tempat dimana mereka bekerja dapat memperlakukan mereka secara adil. Keadilan sangat berperan pada kedisiplinan oleh karena itu atasan harus dapat berlaku tegas dan adil kepada setiap karyawan terutama pada saat terjadi pelanggaran, agar tidak terjadi kecemburuan antara satu dengan yang lain.

5. Pengawasan Melekat (waskat)

Pengawasan melekat merupakan suatu tindakan yang paling efektif dalam menciptakan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat, maka atasan akan selalu aktif dalam mengontrol atau mengawasi karyawannya. Atasan harus dapat memperhatikan karyawannya dari sikap, gairah kerja, moral, perilaku, serta prestasi kerja karyawannya. Oleh karena itu, atasan harus selalu ada ditempat sehingga dapat memberikan petunjuk kepada karyawannya agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan mudah. Selain itu, dengan adanya waskat, karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, maupun pengarahan langsung dari atasan.

6. Sanksi Hukuman

Setiap perusahaan pasti mempunyai sanksi hukum karena sanksi hukum merupakan peranan yang penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin ketat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Pemberian sanksi dari atasan ini diharapkan agar karyawan tidak mengulangi kesalahannya.

7. Ketegasan

Seorang atasan harus bersikap tegas kepada semua karyawannya. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Jika atasan lemah maka hanya akan kehilangan rasa hormat dari karyawan dan perusahaan juga akan kacau.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan sangat penting dalam kegiatan perusahaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Selain itu, hubungan yang harmonis juga dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan. Jika dalam suatu perusahaan hubungan kerja maupun komunikasi tidak baik atau kesalahpahaman maupun perselisihan antar atasan dengan bawahan maupun antar sesama karyawan, maka akan menghambat tujuan yang direncanakan oleh perusahaan dan kedisiplinan tidak akan berjalan dengan baik.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini maka dapat disimpulkan kedisiplinan kerja karyawan pada Hotel Merpati sudah cukup baik. Indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja adalah Tujuan perusahaan telah dijelaskan dengan baik dan terbuka oleh pimpinan kepada karyawan sehingga penempatan posisi karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dan karyawan merasa mampu menerima beban kerja yang diterimanya pada Hotel Merpati Pontianak. Teladan Pimpinan pada Hotel Merpati Pontianak selama ini dapat dijadikan panutan bagi karyawan dan bersikap disiplin dalam menjalankan tugasnya. Balas Jasa merupakan sebagian besar karyawan yang ada pada Hotel Merpati Pontianak merupakan karyawan tetap dengan sistem gaji bulanan dan sebagian besar karyawan pernah mendapat insentif dari perusahaan. Karyawan puas atas insentif yang diberikan oleh perusahaan sebagai tambahan penghasilan, sehingga peningkatan balas jasa berupa insentif sangat berpengaruh pada disiplin kerja karyawan. Keadilan adalah perlakuan pimpinan terhadap karyawan cukup adil dalam pembagian dan penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan resiko yang dapat ditanggungjawabkan serta apabila ada yang melakukan kesalahan pimpinan akan bertindak adil dalam pemberian sanksi hukuman sesuai kesalahannya. Pengawasan Melekat (Waskat) merupakan pimpinan melakukan pengawasan langsung kepada karyawan yang sedang bekerja,

berhubungan dengan kegiatan operasional dan meminta laporan secara berkala sehingga pengawasan dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Sanksi Hukuman diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan. Ketegasan merupakan tindakan tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan atau kesalahan dalam bekerja tanpa membedakan karyawan satu sama yang lainnya sehingga ketegasan pimpinan dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Hubungan Kemanusiaan dimana hubungan antara pimpinan dan karyawan, hubungan sesama karyawan serta hubungan antar lingkungan sekitar Hotel Merpati Pontianak adalah baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirulah dan Haris Budiyo. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta. Graha Ilmu, 2004.
- Fathoni, Abdurahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2006.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Hartatik, Indah. *Buku Praktis Mengembangkan SDM: Laksana*, Jogjakarta, 2014.
- Jauhari, Heri. *Panduan Penulisan Skripsi Teori dan Aplikasi*, Jakarta, 2009.
- Mangkuprawira, Sjafr. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*: Ghalia Indonesia, Bogor, 2011.
- Moekijat. *Pengembangan dan Penilaian Hasil Kerja*, Bandung : Mandar Maju, 2007.
- Moleong, J Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*: PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.
- Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta : Salemba Empat, 2011.
- Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma Pontianak, 2014.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2006.

Sudjarwo, M. S. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: CV Mandor Maju, 2001.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Siagian, Sondang. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*: Rianika Cipta, Jakarta, 2002.

Sigit, Soehardi. *Metodologi Penelitian Sosial - Bisnis – Manajemen*: BPFE UST, Yogyakarta, 2003.

Sulistiyani Ambar dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003.