ARTIKEL

KAJIAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PADA PABRIK MIE SOHUN POJOK JAYA TULUNGAGUNG

Oleh:

ALAMSYAH ARIF AFANDI

14.1.02.02.0194

Dibimbing oleh :

1. Bambang Agus Sumantri. S.IP., M.M.

2. Hery Purnomo, M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: ALAMSYAH ARIF AFANDI
NPM	: 14.1.02.02.0194
Telepun/HP	: 08563649301
Alamat Surel (Email)	: Alamsyaharifafandi@gmail.com
Judul Artikel	: Kajian Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi-Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri (64112) Telp. (0354) 771576, Fax. 771576

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;

b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui,		Kediri, 24 Agustus 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Bambang Agus Sumantri. S.IP., M.M **NIDN. 0712026201**	**Hery Purnomo, M.M.** **NIDN. 0713076803**	**Alamsyah Arif Afandi** **NPM. 14.1.02.02.0194**

Kajian Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung

Kajian Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung

Alamsyah Arif Afandi
14.1.02.02.0194
Ekonomi - Manajemen

Bambang Agus Sumantri. S.IP., M.M dan Hery Purnomo, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi hasil pengamatan dan pengalaman peneliti yang juga bekerja didalam perusahaan, bahwa kinerja karyawan tidak maksimal karena disebabkan ketidak disiplinan karyawan dan kurangnya memotivasi sehingga para karyawan kurang maksimal dalam bekerja. 1 Bagaimana kinerja karyawan pada Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung ?, 2. Bagaimana disiplin kerja pada Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya ?, 3. Bagaimana motivasi kerja pada Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya ?

Penelitian ini mengunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan observasi lalu diteruskan dengan cara wawancara terstruktur dengan super visor atau pelaksana Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah, 1. Kinerja karyawan pada Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung belum mencapai target yang dutentukan perusahaan, 2. Karyawan pada Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung 80% masih tidak dimematuhi peraturan perusahaan, 3. Motivasi kerja pada pada Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung masih belum efektif terhadap karyawan.

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis 1. Kinerja karyawan pada Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung, 2. Disiplin kerja pada Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung, 3. Motivasi kerja pada Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung.

KATA KUNCI : *Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.*

I. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan kineraj karyawan, baik pada tingkat individua, kelompok, aupun organisasi. keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, artinya manusia memiliki data atau kemampuan yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga akan terwujud kinerja yang diharapkan. Dalam sebuah survei mengenai efektifitas kinerja sumber daya manusia diperusahaan, ditemukan data hanya 40% karyawan yang merasa bahwa definisi sumber daya manusia mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi untuk terus berproduksi diperusahaan (www.kompas.com) diakses pada tanggal 13 April 2018.

Kinerja karyawan merupakan faktor terpenting untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan yang mempunyai kualitas kinerja yang baik akan cenderung disiplin dan bekerja keras untuk mewujudkan tujuan organisasi. Fahmi (2016:176) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi *profut oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berkenaan dengan masalah terkait dengan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. Faktor tersebut adalah kedisiplinan dan motivasi.

Kedisiplinan merupakan komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2016:75), “kedisiplinan” adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Sedangkan faktr lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Mangkunegara (2015:93), “motivasi” adalah kondisi yang menggerakan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya merupakan sebuah perusahaan industri makanan yang bergerak di bidang Mie putih (mie bakso), yang berlokasi di Desa Pojok dan didirikan pada tahun 2002. Berdasarkan observasi, diperoleh bahwa kinerja karyawan pada Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung masih belum optimal karena masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin, banyak karyawan yang mangkir pada jam kerja dan masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan kerja perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Kajian kinerja karyawan ditinjau dari disiplin kerja dan motivasi kerja pada

Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung".

II. METODE

A. Pendekatan

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitastif dengan metode kasus. Menurut Dodi (2015:201), penelitian kualitatif adalah sebuah proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia.

B. Unit Analisis

Unit analisis pada penelitian ini adalah Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung.

C. Tehnik Analisis

1. Analisis Domain

   Dodi (2015:245), analisis domain pada umumnya dilakukan untuk memperoleh gambaran yang umum dan menyeluruh tentang situasi sosial yang diteliti atau objek penelitian.

2. Analisis Taksonomi

   Dodi (2015:245), setelah selesai analisis domain maka dilakukan pengamatan wawancara terfokus berdasarkan fokus yang sebelumnya telah dipilih oleh peneliti, hasil terpilih untuk memperdalam data yang ditemukan melalui pengajuan sejumlah pertanyaan.

3. Analisis Tema

   Analisis tema dimaksudkan untuk mendiskripsikan data secara menyeluruh dan menampilkan makna dari analisis domain dan taksonomi untuk lebih mempermudah mendeskripsikan hasil penelitian dan pembahasan.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil Penelitian

Tabel 1

Wawancara Terstruktur

1. Bagaimana kinerja karyawan Sohun Pojok Jaya Tulungagung?	masih ada karyawan yang kinerjanya kurang baik.
2. Bagaimana cara mengukur kinerja karyawan Sohun Pojok Jaya Tulungagung?	Diukur dari hasil pekerjaan yang belum memenuhi target, hasil pekerjaan masih ada yang belum sesuai standar produk kwalitas maupun ukuran mie yang ditentukan dan waktu pengerjaan yang sering molor melebihi batas waktu yang sudah ditentukan.
3. Bagaimana kehadiran karyawan sohun pojok jaya tulungagung?	Masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin, sering bolos kerja berturut-turut
4. Bagaimana disiplin kerja karyawan Sohun Pojok Jaya Tulungagung?	Banyak karyawan yang tidak disiplin
5. Bagaimana cara mengukur disiplin kerja karyawan Sohun Pojok Jaya Tulungagung?	Banyak karyawan yang datang terlambat melebihi jam 7, keluar dari dalam pabrik pada jam kerja, banyak karyawan tidak mematuhi peraturan cara berpakaian yang sudah ditentukan.
6. Bagaimana motivasi kerja karyawan Sohun Pojok Jaya Tulungagung?	Motivasi yang diberikan untuk karyawan. diberi gaji yang cukup, sudah diatas UMR, diberi tambahan gaji untuk kayrawan yang tidak absen per minggunya

1. Kinerja karyawan Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung

Peranan karyawan sangat penting untuk menunjang keberhasilan setiap perusahaan, kinerja yang kurang baik akan

mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian kinerja karyawan ini diambil dari data perusahaan selama bulan Juni pada Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung, kinerja karyawan dapat dikatakan masih kurang baik atau masih belum tercapai, dapat dilihat dari target yang ditentukan perusahaan belum dapat tercapai sepenuhnya, kwalitas dan ukuran produk yang dihasilkan masih ada dibawah standar yang ditentukan dan pengerjaan melebihi waktu yang ditentukan.

2. **Disiplin kerja Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung**

Disiplin kerja merupakan sebuah kegiatan manajemen yang secara bersama-sama bertujuan untuk meningkatkan operasional perusahaan dan diharapkan semua karyawan dapat mentaati semua peraturan perusahaan, seperti :

a. 10 dari 100 karyawan sering tidak masuk kerja berturut-turut.
b. 40 dari 100 Karyawan sering tidak masuk kerja tanpa izin.
c. 50 % karyawan datang terlambat melebihi jam 7 dan yang 50% lain datang antara jam 7 sampai 7 lebih 30.
d. 10 dari 100 Karyawan keluar dari area pabrik pada jam kerja (jam7-jam2)
e. 70 dari 30 Karyawan tidak menaati peraturan perusaan seperti peraturan cara berpakaian dan aturan perilaku

Hal ini juga menajdi sebuah masalah perusahaan yang sulit dikendalikan sehingga dapat mempengaruhi proses produksi bahkan sampai mengakibatkan penurunan hasil produksi.

3. **Motivasi kerja Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung**

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap karyawan harus siap mental memahami apa tujuan perusaan serta mampu menciptakan situasi kerja.

Hasil penelitian yang didapat ada beberapa faktor untuk memotivasi karyawan seperti, gaji karyawan diatas UMR kabupaten Tulungagung ada tambahan gaji perminggu jika karyawan tidak memiliki apsen dalam satu minggu, semua karyawan tetap mendapatkan asuransi kesehatan,

namun motivasi ini masih kurang efektif karena masih kurangnya dorongan sosial dari pimpinan secara langsung kepada karyawan.

B. Pembahasan

Kinerja karyawan merupakan faktor terpenting untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan yang mempunyai kualitas kinerja yang baik akan cenderung disiplin dan bekerja keras untuk mewujudkan tujuan organisasi.

1. **Kinerja Karyawan**

Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung masih belum baik. Berdasarkan hasil penelitian dilakukan masih belum sesuai dengan teori yang dipakai peneliti, ini terbukti dari hasil data perusaan seperti target perusahaan belum tercapai (3ton/hari) , dari kwalitas produk yang masih dibawah standar yang ditentukan, ketepatan waktu yang masih belum sesuai yang ditentukan.

2. **Disiplin Kerja**

Dari data perusahaan karyawan Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung belum sesuai dengan teori kedisiplinan diatas, itu dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan bahkan sampai 80% dari semua karyawan tidak mematuhi peraturan cara berpakaian yang sesuai standar keselamatan kerja, banyak juaga karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin bahkan sampai berturut-turut sehingga dapat mengganggu proses produksi dan mengakibatkan target tidak tercapai,

3. **Motivasi Kerja**

Sesuai teori diatas perusahaan Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung belum menggunakan teori tersebut walaupun ada tambahan gaji setiap per minggu, dengan catatan jika tidak absen dalam satu minggu dan semua karyawan tetap mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan, namun semua itu masih belum efektif karena bukan hanya motivasi materi namun karyawan juga membutuhkan motivasi sosial berupa dorongan atau diberi semangat langsung dari pimpinan agar karyawan bisa bekerja dengan senang hati sehingga produktifitas perusahaan akan meningkat.

C. Validasi Data

Validasi data dari hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan pelaksanaan perusahaan atau *super visior,* mengatakan bahwa kinerja karyawan belum maksimal

karena kedisiplinan yang masih belum baik serta motivasi yang belum tercapaidan hal ini benar terjadi karena pada waktu survei langsung dilapangan memang benar bahwa karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan.

IV. PENUTUP

A. Simpulan

1. Kinerja karyawan Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung belum meksimal karena tarket yang ditentukan masih belum tercapai
2. Disiplin kerja Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung masih jauh dibawah yang diharapkan perusahaan karena 80% karyawan tidak mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
3. Motivasi kerja Pabrik Mie Sohun Pojok Jaya Tulungagung yang diberikan yaitu tambahan gaji per minggu jika tidak ada absen dan jaminan kesehatan untuk karyawan tetap, namun masih kurang efektif karena kurangnya motivasi sosial berupa dorongan atau diberi semangat langsung dari pimpinan.

B. Saran

1. Seorang pemimpin harus bisa menjadi contoh bagi karyawan dalam segala hal, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas.
2. Perusahaan harus menanamkan budaya organisasi dengan cara menungkatkan komunikasi antara karyawan dengan perusahaan
3. untuk menghindari penurunan kinerja karawan yang ditimbulkan karena kedisplinan, perusahaan harus tegas dalam menindaklanjuti dalam penerapan disiplin kerja.

V. DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. PT. Bandung: Refika Aditama.

Fahmi, Irham.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung; Alfabeta

Dodi, Limas.2015. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta;Pustaka ilmu