

Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pupuk Kujang

Indah Dahlia¹, Enjang Suherman²

Program Studi Manajemen FEB Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2}

*Email Korespodensi: mn21.indahdahlia@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 18-07-2024 | Disetujui: 19-07-2024 | Diterbitkan: 20-07-2024

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the relationship between work motivation of PT Pupuk Kujang employees and work discipline. Data was collected through direct observation, in-depth interviews, and document analysis in this qualitative observational research design. Research findings show that there is a relationship where employee motivation and work discipline influence each other. It has been proven that having strong work discipline increases employee motivation. Workers with strong discipline tend to be more motivated to achieve personal and professional goals. Therefore, it is recommended that the business world pay attention to various things and create initiatives that encourage continuous improvement in worker motivation and discipline. It is known that work discipline and motivation have a big influence on employee performance and influence each other based on the discussion and results above.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, PT Pupuk Kujang

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja pekerja PT Pupuk Kujang dengan disiplin kerja. Dalam pendekatan penelitian observasional kualitatif ini, informasi dikumpulkan melalui wawancara mendalam, analisis dokumen, dan observasi langsung. Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan dimana motivasi karyawan dan disiplin kerja saling mempengaruhi. Telah dibuktikan bahwa memiliki disiplin kerja yang kuat meningkatkan motivasi karyawan. Pekerja dengan disiplin yang kuat cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional. Oleh karena itu, disarankan agar dunia usaha memperhatikan berbagai hal dan menciptakan inisiatif yang mendorong peningkatan berkelanjutan terhadap motivasi dan disiplin pekerja. Berdasarkan pembahasan dan temuan di atas, diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan saling mempengaruhi satu sama lain.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, PT. Pupuk Kujang

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Indah Dahlia, & Enjang Suherman. (2024). Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pupuk Kujang. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 621-627. <https://doi.org/10.62710/rw69xb55>

PENDAHULUAN

Siagian (Wau, Samalau Waoma, 2021) mencirikan disiplin kerja sebagai ketaatan pada seluruh aturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta bertindak dengan rasa hormat dan syukur. Hal ini juga mencakup kemampuan untuk melaksanakan dan menerima konsekuensi atas pelanggaran tanggung jawab dan wewenang yang telah dilimpahkan kepada mereka. Pengusaha dapat lebih melatih stafnya untuk patuh dan mematuhi peraturan perundang-undangan perusahaan dengan menerapkan disiplin kerja. Oleh karena itu, menjunjung tinggi disiplin kerja sangat penting untuk menjaga integritas bisnis.

Motivasi berkinerja adalah inspirasi atau semangat yang mendorong seseorang untuk mengarahkan upaya terbaiknya dan bekerja secara efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan akumulasi kekuatan atau energi baik dari dalam maupun luar tempat kerja, dimulai dengan usaha, intensitas, dan keuletan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Motivasi kerja karyawan berperan dalam membangkitkan gairah kerja mereka sehingga mereka dapat bersaing satu sama lain dan mencapai tujuan perusahaan. Akibatnya, setiap bisnis membutuhkan tambahan tenaga kerja yang dapat mengerjakan tugas dengan cepat dan efektif. Dunia usaha harus memberikan beberapa pertimbangan kepada para pekerjanya agar dapat menumbuhkan profesionalisme yang tinggi (Veni Rafida, 2022).

Kemampuan suatu perusahaan dalam kinerja karyawannya merupakan komponen yang sangat penting. Perilaku kerja seorang pegawai ditunjukkan oleh kinerjanya, yang ditentukan oleh fungsinya dalam organisasi dan lamanya mereka bekerja di sana. Hal ini disebabkan kinerja pekerja berdampak pada kemampuan perusahaan untuk sukses dan bertahan.

Kinerja menurut Mardjuni (Syafuruddin, 2021) adalah cara melaksanakan rencana yang telah dibuat dengan mengutamakan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak dapat dipisahkan dari kolaborasi bawahan dan atasan dalam membangun hubungan profesional dan menginspirasi pekerja untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, kepemimpinan yang kuat dalam suatu perusahaan merupakan komponen penting dari keberhasilan suatu organisasi.

Badan usaha sekaligus badan hukum adalah perseroan terbatas (PT). Dengan kata lain, Perseroan Terbatas (PT) mampu memiliki aset dan liabilitas, atau kewajiban yang mandiri. Untuk membentuk Perseroan Terbatas (PT), harus melibatkan dua orang dan harus diperoleh akta notaris sebelum pendaftaran dan persetujuan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM). Perseroan Terbatas (PT) diartikan sebagai suatu kesatuan atau badan hukum yang mempunyai modal yang diperoleh dari berbagai macam saham, yang masing-masing pemiliknya memiliki sebagian dari seluruh jumlah saham yang dimiliki oleh pemodal.

Bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. Pupuk Kujang (Perusahaan) merupakan investor utama di PT KIKC. Nomor akta. 19 tanggal 9 Juni 1975 di hadapan Notaris Soeleman Ardjasmita, SH, di Jakarta, yang menjadi dasar berdirinya PT. Pupuk Kujang. PT. Pupuk Kujang merupakan perusahaan yang bergerak di sektor industri nasional. Perusahaan ini memproses bahan organik dan anorganik secara kimia dan melakukan operasi lain untuk mempromosikan pertanian terkait perdagangan dan memberikan keuntungan yang lebih besar (Jufrizen, 2021).

KAJIAN TEORI

Manajemen

Komponen kunci keberhasilan suatu organisasi adalah manajemennya. Disiplin manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengelolaan sumber daya organisasi untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Manajemen menjadi semakin penting dalam dunia yang dinamis saat ini untuk membantu perusahaan menangani kompleksitas dan hambatan mereka. Karena faktor-faktor termasuk kemajuan teknologi, globalisasi, persaingan sengit, dan harapan dari berbagai pemangku kepentingan, manajer harus memiliki keterampilan dan keahlian yang luas dalam memimpin dan mengelola perusahaan secara efisien. (Dewi & Masdaini, 2022).

Manajemen adalah proses pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, dan pengaturan sumber daya untuk memenuhi tujuan perusahaan. Untuk menyusun dan mengelola aktivitas dalam Perusahaan guna mencapai tujuannya, Perusahaan harus memanfaatkan pihak internal yang mempunyai wewenang, tanggung jawab, dan kewajiban untuk mencapai tujuan tersebut.

Sumber Daya Manusia

(2019, Hasnadi) Ilmu dan praktik mengelola peran dan interaksi sumber daya individu tenaga kerja dengan cara yang efisien dan efektif yang memaksimalkan penggunaannya untuk kepentingan perusahaan, pekerja, dan masyarakat secara luas dikenal sebagai sumber daya manusia. manajemen sumber daya, atau HRM. Landasan HRM adalah gagasan bahwa setiap karyawan manusia lebih dari sekedar sumber daya bagi perusahaan.

Menurut Nurjaman dkk. (2020), HRM adalah ilmu dan seni mengelola peran dan hubungan tenaga kerja untuk memastikan bahwa mereka efektif dan produktif dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan komunitas.

Sesuai Hasibuan & Silvya (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) adalah penerapan proses yang efisien dan tepat waktu dalam memperoleh, mempekerjakan, melatih, dan mempertahankan individu di bawah kepemilikan organisasi untuk mencapai pemanfaatan sumber daya manusia sebaik mungkin untuk tujuan tersebut. tujuan organisasi.

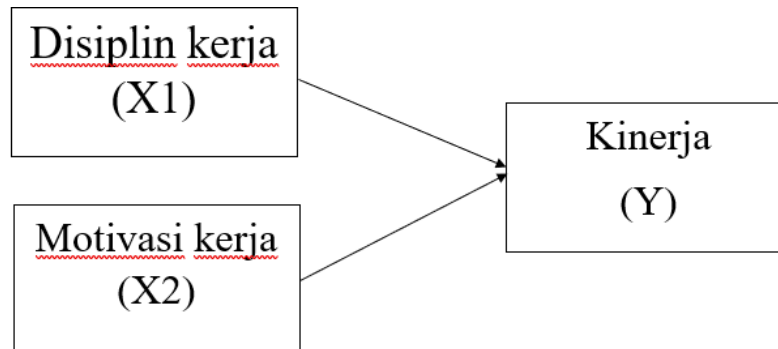
(Mu'tafi, 2020) mendefinisikan MSDM sebagai aktivitas dalam domain sumber daya manusia yang dapat diamati baik dari sudut pandang pekerja maupun pemberi kerja. Ini terdiri dari analisis pekerjaan dan penilaian dari perspektif pekerjaan. Tanggung jawab di sisi karyawan mencakup pengadaan tenaga kerja, evaluasi kinerja pekerjaan, promosi, pelatihan dan pengembangan, gaji, dan keputusan hubungan kerja.

Indikator

1. Kehadiran yang Konsisten: Kehadiran yang konsisten adalah salah satu indikator utama kedisiplinan pegawai, karena karyawan yang jarang absen cenderung mengalami sedikit hambatan dalam menjalankan tugasnya.
2. Kepatuhan terhadap Peraturan Kerja: Pekerja yang mematuhi peraturan kerja sering kali mengikuti kebijakan dan prosedur perusahaan tanpa ragu.
3. Standar Kerja yang Dipatuhi: Tingkat tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas mereka menjadi indikator lain dari kedisiplinan, menunjukkan sejauh mana mereka memenuhi standar kerja yang ditetapkan.

4. Kewaspadaan yang Tinggi: Karyawan dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi menunjukkan ciri-ciri hati-hati, perhitungan, dan ketelitian dalam bekerja, serta kemampuan untuk menggunakan sumber daya dengan efektif dan efisien.
5. Etika Kerja yang Baik: Menampilkan kesesuaian perilaku dengan standar yang berlaku di tempat kerja, bekerja dengan etika yang baik merupakan komponen penting dari kedisiplinan karyawan.

Paradigma Penelitian



Hipotesis H1: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis H2: Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis H3: Terdapat pengaruh bersama-sama antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Proposisi Penelitian

- Proposisi 1: Pekerja PT Pegawai Pupuk Kujang yang memiliki disiplin kerja tinggi biasanya memiliki kinerja lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah.
- Proposisi 2: Kepuasan kerja dan rasa berprestasi merupakan contoh motivasi intrinsik yang mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Kujang dikontraskan dengan insentif ekstrinsik, seperti uang.
- Proposisi 3: Derajat motivasi pegawai dan penerapan peraturan disiplin kerja dalam organisasi mempunyai hubungan yang signifikan.
- Proposisi 4: Pekerja yang merasa mendapat dukungan dari atasan dan koleganya kemungkinan besar akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga meningkatkan hasil kerja mereka.
- Proposisi 5: Budaya kerja yang menggembarakan dan lingkungan kerja yang mendukung memberikan dampak yang baik terhadap motivasi dan disiplin kerja pegawai, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Kujang menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Karena teknik kualitatif mengumpulkan data

deskriptif dan interpretatif, teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman menyeluruh tentang kejadian. Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi pengalaman, cara pandang, dan pendapat karyawan, serta bagaimana kedua aspek tersebut mempengaruhi kinerja mereka.

Populasi

Sampel penelitian terdiri dari sekitar 500 karyawan PT. Pupuk Kujang. Kelompok ini terdiri dari karyawan dari berbagai departemen dan peran.

Sampel

Purposive sampling merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk memilih sampel. Karena penelitian ini memerlukan informan yang mempunyai informasi dan pengalaman terkait disiplin kerja dan motivasi di PT. Pupuk Kujang, digunakan purposive sampling. Dua puluh pekerja menjadi sampel penelitian; mereka dipilih berdasarkan sejumlah faktor, termasuk posisi, tingkat kinerja, dan masa kerja. Selain itu, sejumlah manajer dan supervisor dilibatkan sebagai informan untuk memperoleh sudut pandang yang lebih komprehensif.

Teknik Pengumpulan Data

- 1) Wawancara Mendalam: Metode ini digunakan untuk mendapatkan informasi rinci mengenai pendapat, pengalaman, dan persepsi karyawan terhadap etos kerja, motivasi, dan output. Wawancara semi terstruktur digunakan untuk memungkinkan penyelidikan lebih menyeluruh dan mendalam.
- 2) Observasi Partisipatif: Peneliti akan melakukan observasi langsung di tempat kerja untuk mengamati bagaimana disiplin kerja dan motivasi diterapkan dalam aktivitas sehari-hari. Observasi ini akan membantu memahami konteks kerja dan interaksi antar karyawan.
- 3) Dokumentasi: Pengumpulan data juga dilakukan melalui studi dokumen-dokumen yang relevan, seperti laporan kinerja, kebijakan perusahaan terkait disiplin kerja dan motivasi, serta catatan-catatan lainnya yang dapat memberikan informasi tambahan.

Teknik Analisis Data

- 1) Reduksi Data: Data kasar yang dikumpulkan dari observasi, wawancara, dan dokumentasi dipilih, dipersempit, disederhanakan, dan diubah melalui langkah ini. Mengorganisasikan data agar lebih mudah dianalisis adalah tujuannya.
- 2) Penyajian Data: Untuk memudahkan pemahaman, data yang diringkas disajikan dalam bentuk tabel, matriks, atau narasi. Peneliti dapat menemukan tema, pola, dan hubungan antara disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan dengan menggunakan penyajian data ini.
- 3) Kesimpulan dan Verifikasi: Pada langkah ini diambil kesimpulan berdasarkan data yang telah diberikan. Temuan awal akan dikonfirmasi dengan menanyakan informan untuk konfirmasi atau referensi silang dengan data lebih lanjut. Tujuan dari prosedur ini adalah untuk menjamin reliabilitas dan validitas temuan penelitian.

Validitas dan Reliabilitas

Peneliti menggunakan beberapa sumber data dan metode pengumpulan data (teknik triangulasi) untuk menjamin kualitas dan keandalan data. Selain itu, peneliti akan menggunakan pembekalan sejawat (*peer debriefing*), yang melibatkan pembicaraan dengan peneliti lain atau ahli di bidang yang sama, serta pengecekan anggota, yang melibatkan perolehan masukan dari informan mengenai temuan yang mereka peroleh.

Instrumen Penelitian

Variabel 1 : Disiplin Kerja

1. Seberapa sering karyawan tiba tepat waktu di tempat kerja?
2. Bagaimana tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur kerja di PT. Pupuk Kujang?
3. Apakah karyawan cenderung meninggalkan pekerjaan atau absen tanpa alasan yang jelas?
4. Seberapa konsisten karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan?
5. Apakah pekerja selalu mematuhi peraturan tempat kerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja?
6. Bagaimana tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan terkait penggunaan fasilitas dan sumber daya?
7. Apakah karyawan sering terlibat dalam pelanggaran etika kerja seperti pencurian atau penyalahgunaan sumber daya perusahaan?
8. Sejauh mana karyawan mengikuti prosedur penilaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan?
9. Bagaimana tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan?
10. Seberapa sering karyawan mengikuti pelatihan atau pengembangan diri untuk meningkatkan keterampilan kerja mereka?

Variabel 2 : Motivasi

1. Apakah karyawan merasa didukung dan diakui atas kontribusi mereka di tempat kerja?
2. Sejauh mana karyawan merasa terinspirasi dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan?
3. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem penghargaan dan insentif yang diberikan oleh perusahaan?
4. Apakah karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan tantangan yang memotivasi untuk berkembang?
5. Seberapa sering karyawan menerima umpan balik positif tentang kinerja mereka?
6. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja dan budaya perusahaan?
7. Apakah karyawan merasa bahwa ada kesempatan yang adil untuk kemajuan karir di PT. Pupuk Kujang?
8. Seberapa jelas tujuan perusahaan disampaikan kepada karyawan dan sejauh mana hal ini memotivasi mereka?
9. Apakah karyawan merasa bahwa mereka memiliki otonomi yang cukup dalam menjalankan tugas-tugas mereka?
10. Sejauh mana karyawan merasa terlibat dalam pengambilan keputusan dan perencanaan di tempat kerja?

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Boston: Pearson.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2018). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Tanjung, H. (2018). *Motivasi Kerja: Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fadilah, Y. N. (2024). Analisis Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada UMKM Lavanda Brownies Karawang. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 330-336.
- Maulana, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Aman Karya Kencana. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 430-439.
- Luay, T. (2024). Analisis Prilaku Kinerja Karyawan UMKM Seblak Teh Windy. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 422-429.
- Fauziah, V. N., & Isyanto, P. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hino Motors Manufacturing Indonesia. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 407-413.