

PROSIDING SEMINAR NASIONAL EKONOMI DAN BISNIS

GLOBAL COMPETITIVE ADVANTAGE KE-4

GREEN BUSINESS MANAGEMENT,
GREEN MARKET &
ENVIRONMENT RESPONSIBILITY



INVITED SPEAKERS

1. Dr. Ir. Demitria Dewi Hendaryati, MMAgr.
(Tenaga Ahli Direktorat Jenderal Perkebunan,
Kementerian Pertanian)
2. Dudi Arisandi, S.Si, M.T
(Chief People Officer Tiket.com)
3. Dr. Ir. Jos Andy T., M.M.,
(Expertise Industri Kemasan Kaleng dan Industri
Pengemasan Produk Dalam Kaleng)

3 Oktober 2019

FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS BINA
DARMA, DAN
FORUM MANAJEMEN
INDONESIA KORWIL SUMATERA
SELATAN

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PN	676
PENGARUH BAURAN PROMOSI DAN KESADARAN MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SARI ROTI OLEH MASYARAKAT DI PERUMAHAN ANGKATAN 66 PALEMBANG.....	676
PENGARUH STRUKTUR MODAL TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN INDUSTRI TELEKOMUNIKASI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI)	685
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASARAHARJA PUTERA CABANG PALEMBANG	698
PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUKIT ASAM TBK	709
ANALISIS LAPORAN ARUS KAS UNTUK MENILAI KINERJA KEUANGAN PADA PT SINARMAS MULTIFINANCE TBK (STUDI KASUS : PT SINARMAS MULTIFINANCE TBK PRABUMULIH)	718
ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL Tbk - HONDA	730
PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN.....	740
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. CAHAYA LESTARI SRIWIJAYA PALEMBANG	750
“PENERAPAN PSAK NO 16 ASET TETAP PADA LAPORAN KEUANGAN PT KARYA BETON PERKASA”	762
PENGARUH STRESS KERJA, KONFLIK KELUARGA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN PALEMBANG (BASARNAS).....	776
“ANALISIS KINERJA KEUANGAN KOPERASI KARYAWAN PATRA PT.PERTAMINA (PERSERO) RU.III PLAJU TAHUN 2014-2018”	787
ANALISIS PERBEDAAN GENDER DALAM DISIPLIN KERJA,MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)	803
PENGARUH SALURAN DISTRIBUSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN SPEAKER DAT DI PT.JAYAPUTRA SEMESTA DI KOTA PALEMBANG.....	815
ANALISIS PENGENDALIAN PERSEDIAAN BARANG DAGANG HI-LOW PANTS MENGGUNAKAN METODE (EOQ) PADA TOKO SORAYA SHOP PALEMBANG	832

***ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT.
ASTRA INTERNATIONAL Tbk - HONDA***

Intan Nurcahayani(1, Efan Elpanso(2
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang
Jalan Jendral Ahmad Yani No. 12 Palembang
email : intan.nurcahayani56@gmail.com, efan.elpanso@binadarma.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze Work Motivation and Discipline in PT. Astra International. Tbk- Honda South Sumatra Branch. In conducting this research the researcher chose the type of qualitative descriptive research. To obtain data the authors conducted interviews, observations, documentation. Based on the results of the analysis of the motivation carried out by the leadership of PT. Astra International Honda Main Dealer Palembang to all its employees is direct motivation and indirect motivation. Direct motivation provided by management by giving praise, giving bonuses, holiday allowances, giving other assistance, giving leave and awards. Indirect motivation provided by the company is positive motivation and negative motivation. inhibiting factors for employee discipline are caused by internal factors and external factors. Internal or internal factors of employees themselves are often late for employees to go to the office, the number of reasons for leaving late, decreased enthusiasm and enthusiasm for work, completion of work that is slow and less thorough. While external factors are narrow warehouse space, stuck in traffic, not achieving sales targets.

Keywords: Motivation, Discipline, Motivation and Discipline Analysis

Pendahuluan

Perusahaan dikategorikan berhasil apabila mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh para petinggi dan pemilik perusahaan. Pencapaian target yang maksimal membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki prestasi. Prestasi kerja sangat diperlukan untuk menghadapi persaingan persaingan yang berkembang dengan pesat. Hal tersebut menuntut perusahaan agar dapat memotivasi karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerja dengan tujuan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Motivasi “mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan” tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan “sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar” materi dan non materi.

Prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan, tercipta tidak hanya didorong dengan motivasi saja, namun disiplin kerja yang tinggi memiliki sumbangsi yang sangat besar. disiplin merupakan prosedur yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan dengan cara memberikan koreksi masukan bahkan hukuman kepada karyawan yang dianggap melanggar peraturan atau prosedur. Semua kegiatan yang dilakukan tanpa adanya sikap disiplin karyawan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan serta tidak sesuai yang diharapkan.

PT. Astra International. Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan merupakan salah satu cabang perusahaan penjualan kendaraan bermotor merek honda dan penjualan sparepart kendaraan bermotor. PT. Astra International. Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan memiliki karyawan berjumlah 102 karyawan yang terdiri dari berbagai divisi.

Berdasarkan informasi yang didapat peneliti mengenai disiplin dan motivasi kerja karyawannya melalui Divisi Human Resourcess (HRD) yang menyebutkan bahwa karyawan PT. Astra International. Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan terdapat karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan cukup rendah terlihat bahwa masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu walaupun sistem absen yang digunakan sudah menggunakan finger print.

Tabel 1

Rekapitulasi Absesnsi Januari- Maret 2019

PT. Astra International. Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan

No	Keterangan	JUMLAH		
		Januari	Februari	Maret
1	Sakit	3 Orang	5 Orang	4 Orang
2	Izin	12 Orang	8 Orang	3 Orang
3	Alpha	4 Orang	12 Orang	6 Orang
4	Terlambat	12 Orang	16 Orang	22 Orang

Sumber: PT. Astra International. Tbk, 2019

Untuk menciptakan karyawan yang memiliki prestasi kerja “tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. PT.” Astra International. Tbk- Honda Cabang Sumatera Selatan memberikan motivasi dengan cara memberikan dorongan dalam menjalankan kegiatannya, memberikan reward, memberikan penghargaan berupa bonus kepada karyawan yang memenuhi target/melampaui target yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada pimpinan wilayah PT. Astra International. Tbk- Honda Sumatera Selatan pada tahun 2018 secara keseluruhan tidak ada karyawan yang memiliki kinerja istimewa dikarenakan menurunnya motivasi dan disiplin kerja karyawan. Kebijakan yang dilakukan oleh manajemen untuk mengatasi permasalahan diatas dengan cara memberikan tambahan motivasi dan peningkatan disiplin kerja karyawan agar tidak terjadi lagi penurunan semangat kerja pada karyawan perusahaan. Berdasarkan permasalahan diatas penulis akan melakukan penelitian mengenai bagaimana motivasi dan disiplin kerja karyawan PT. Astra International Tbk - Honda ?

Kajian Literatur

Pengertian Motivasi Kerja

“Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawainya berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya. Motivasi pegawai haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Agar pengertian motivasi ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi-definisi motivasi diantaranya adalah :”

Menurut Priansa (2014:171) menyatakan bahwa “Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”

Sedangkan Rivai (2011:837), mendefinisikan bahwa “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan”.

Menurut Maslow (2009: 111) motivasi adalah kegiatan untuk memenuhi kebutuhan manusia. Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia “tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Digambarkan dalam suatu hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow” (gambar 1), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (Physiological needs), meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (Security or safety needs), meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (Affiliation or acceptance needs), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan (Esteem needs), meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (Needs for self actualization), dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

“Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku ke arah kebutuhan yang paling tinggi (self actualization). Apabila kebutuhan seseorang (pegawai) sangat kuat, maka semakin kuat pula motivasi orang tersebut menggunakan perilaku yang mengarah pada pemuasan kebutuhannya.” Teori Maslow merupakan penjelasan mutlak tentang semua perilaku manusia, tetapi lebih merupakan suatu pedoman umum bagi manajer untuk memahami orang-orang berperilaku.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi adalah rangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut. Menurut Hasibuan (2009:149), ada dua metode motivasi yaitu:

Motivasi Langsung (Direct Motivation)

“Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.”

Motivasi Tidak Langsung (Indirect Motivation)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja” atau kelancaran tugas sehingga pegawai “betah

dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya: kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja” pegawai sehingga produktif.

Pengertian Disiplin Kerja

Rivai & Sagala (2013:825) mendefinisikan “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku” dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sedangkan Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

“Disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidaktimbul dengan sendirinya. Harlie (2010:117).”

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) mengemukakan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian di lakukan di PT.Astra Intenational Tbk-Honda Sumatera Selatan merupakan penelitian deskriptif dan dilaksanakan dengan metode wawancara. Dengan metode wawancara tersebut data dikumpulkan berdasarkan jawaban responden melalui wawancara mendalam alat bantu pedoman pokok- pokok pertanyaan. Di samping menggunakan data primer yang didapat dari responden juga data yang didapat dari wawancara mendalam terhadap informan. Untuk mengembangkan pertanyaan, terlebih dahulu dilakukan studi penjajakan (exploratory) terhadap calon responden.

Variabel yang akan dikaji meliputi factor eksternal dan internal yang membentuk motivasi dan disiplin kerja karyawan PT. Astra International Tbk Cabang Sumatera Selatan. Populasi dalam

penelitian ini adalah karyawan tetap PT.Astra International Tbk - Honda.Pada penelitian ini diambil sampel sebanyak 102 responden yang diwakili 6 responden dari masing- masing Divisi. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dalam bentuk sudah jadi dan telah “diolah pihak lain, yang biasanya dalam bentuk publikasi.” Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif teknik analisis yang digunakan statistik Deskriptif.

4. Hasil dan Pembahasan

Motivasi yang digunakan PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang

“Dalam suatu perusahaan sukses tidaknya perusahaan tersebut sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia, sehingga produktivitas karyawan ini menjadi pusat perhatian para management dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Dalam memberikan motivasi kepada karyawan dan untuk menunjang semangat kerja karyawan dalam bekerja, PT.” Astra Internasional Tbk.

Berikut ini hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada 5 narasumber pada PT. Astra Internasional Tbk.

Wawancara kepada Kepala Wilayah

Untuk mengetahui penerapan motivasi yang dilakukan oleh PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang penulis memberikan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

Untuk mencapai visi dan misi perusahaan, apakah bapak selaku kepala wilayah pada PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang memberikan motivasi kepada setiap karyawan di perusahaan yang bapak pimpin? Jika Iya, Sebutkan jenis motivasi apa yang bapak berikan?

“Menurut Kepala Wilayah PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang Roni Agustinus motivasi kepada karyawan adalah hal yang sangat penting, dalam memberikan motivasi ada beberapa cara yang dilakukan. Beberapa cara yang dilakukan untuk memotivasi karyawan menggunakan dua metode motivasi yang terdiri dari motivasi langsung dan tidak langsung”.

Bagaimana cara bapak selaku Kepala Wilayah dalam memberikan motivasi langsung dan tidak langsung?

“Menurut Kepala Wilayah Bapak Roni Agustinus pemberian motivasi langsung adalah motivasi baik secara moril maupun materil bersifat khusus, yang diberikan secara langsung kepada setiap individu atau karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Pemberian motivasi langsung ini sangat berperan penting untuk mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Adapun jenis motivasi langsung yang diberikan kepada karyawan antara lain:

Memberikan Pujian

Pemberian Bonus

Memberikan Tunjangan Hari Raya

Pemberian Bantuan Sosial

Pemberian Uang Cuti

Penghargaan

Jenis “Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Misalnya penyediaan kursi kerja, mesin-

mesin yang baik, ruangan kerja yang tenang dan nyaman serta pemberian pakaian seragam kerja dan sarana pendukung lainnya kepada karyawan .”

Wawancara Kepada Karyawan

Untuk mengetahui bagaimana penerapan motivasi yang dilakukan oleh PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang, penulis melakukan wawancara kepada beberapa karyawan pada divisi administrasi dan keuangan, divisi sales dan marketing, Divisi Customer Care, Divisi Technical Support. Pertanyaan yang diberikan oleh penulis kepada karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang adalah, Motivasi apa yang diberikan oleh PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang dalam menunjang kegiatan operasional pada perusahaan? Serta menurut anda selaku kepala divisi, motivasi seperti apa yang harus diberikan kepada karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai?

Menurut Bapak Henry Setiawan selaku Head Marketing pada PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang jenis motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan berupa reward (penghargaan) bagi setiap karyawan yang mampu menyelesaikan target yang ditentukan, sebagai seorang marketing yang merangkap sebagai salesman setiap karyawan pada divisi marketing dan sales mendambakan tambahan penghasilan berupa penghargaan ataupun bonus berbentuk materil atas hasil jerih payahnya dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Begitupun sebaliknya jika karyawan tidak dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan maka karyawan tersebut bersedia dilakukan evaluasi dengan tujuan agar dapat memberikan hal positif bagi perusahaan.

Bapak Henry Setiawan menambahkan pada tahun 2018 prestasi kerja yang dihasilkan oleh para marketing sangat menurun, dimana pada tahun ini dari sisi penjualan tidak ada karyawan yang memiliki indeks prestasi istimewa padahal pada tahun sebelumnya kriteria karyawan yang memiliki prestasi istimewa selalu dicapai oleh divisi marketing. Menurut bapak henry pemicu menurunnya indeks prestasi karyawan pada divisi marketing lebih disebabkan oleh kurangnya suntikan motivasi, terutama motivasi yang berhubungan dengan upaya manajemen memberikan promosi karir para karyawan tersebut.

Menurut Ibu Evalyn Susilowati selaku Head Administrasi dan Keuangan menyatakan bahwa motivasi adalah hal yang sangat penting bagi kelancaran kegiatan operasional di perusahaan khususnya pada PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang. Adapun jenis motivasi yang dirasakan oleh karyawan divisi administrasi dan keuangan adalah pemberian fasilitas kerja yang memadai seperti pemberian ruang kerja yang nyaman, fasilitas pendukung seperti komputer, meja kerja dan pendingin udara, serta pemberian uang cuti dan bonus yang didapatkan setiap tahunnya jika perusahaan mampu mencapai target yang ditetapkan direksi. Penghargaan terhadap karyawan juga didapatkan selama masa bakti karyawan lebih dari 10 tahun, 15 tahun dan 25 tahun.

Mengenai hal yang perlu diberikan perusahaan kepada karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja, menurut Ibu Evalyn Susilowati selaku Head Administrasi dan Keuangan manajemen hendaknya memberikan kesempatan para karyawan yang memiliki prestasi agar dapat berkembang dengan baik dengan cara melakukan rolling pekerjaan ataupun memberikan kesempatan meningkatkan karir dengan tujuan agar para karyawan dapat memaksimalkan potensi yang dimilikinya.

Menurut ibu Rita Kusuma selaku Head Customer Care motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang sudah cukup baik, adapun macam-macam motivasi yang diberikan antara lain dengan cara pemberian semangat kepada karyawan yang belum mampu mencapai target kerja, pemberian penghargaan berupa bonus kepada karyawan berprestasi, pemberian fasilitas kerja yang memadai dan pemberian penghargaan kepada karyawan yang loyal kepada perusahaan dalam tempo waktu tertentu.

Mengenai hal yang perlu diberikan perusahaan kepada karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja, menurut ibu Rita Kusuma selaku Head Customer Care beberapa diantara karyawan khususnya pada divisi yang dipimpinnya mengeluhkan perbedaan jobdesk yang cukup besar dimana pada bagian admin HC3 beban kerja yang dimilikinya cukup banyak dibandingkan dengan beban kerja pada bagian admin Analyst HC3 hal ini mengakibatkan munculnya dismotivasi pada karyawan yang merasa beban kerjanya sangat tinggi hal ini tentunya dapat mengurangi semangat kerja dan motivasi pada divisi tersebut. Menanggapi hal tersebut manajemen hendaknya melakukan rolling secara berkala kepada setiap karyawan agar karyawan tersebut tidak merasa jenuh atas beban kerja yang dilakukannya untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Bapak Achmad Wahyudi Irmono selaku kepala Teknikal Service motivasi yang diberikan kepada karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang adalah pemberian bonus kepada divisi yang mencapai target yang ditentukan manajemen, pemberian penghargaan berupa reward kepada karyawan berprestasi, penilaian karyawan teladan setiap bulanan, serta pemberian motivasi berupa teguran kepada karyawan yang menurun semangat kerjanya dalam bentuk hukuman/ penurunan gaji/ pemotongan uang transportasi.

Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang

“Perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerja pasti membutuhkan faktor tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya ini berperan penting dalam menentukan keberhasilan sesuai harapan dalam mencapai tujuan perusahaan.” Kunci dalam mencapai keberhasilan dalam perusahaan selain motivasi yang tinggi dari para karyawan dibutuhkan juga disiplin kerja yang baik. Evaluasi dilakukan oleh masing-masing pimpinan setingkat supervisor. Berikut ini hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis mengenai pertanyaan tentang disiplin kerja sebagai berikut.

“Sebagai seorang kepala divisi apa yang anda lihat untuk melakukan penilaian terhadap kedisiplinan seorang karyawan yang ada pada divisi anda?”

Menurut wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Bapak Henry Setiawan selaku Head Marketing pada PT. Astra Internasional Tbk. Main Dealer Palembang menyatakan bahwa, marketing yang ada dalam pengawasannya harus memiliki akurasi waktu yang baik, setiap sales area diwajibkan melakukan absensi finger print harian dengan tepat waktu. Waktu kerja yang dibebankan kepada sales area adalah jam 08.00 s/d 17.00 dimana setiap waktu tersebut sales area wajib melakukan absensi. Apabila dikareanakan sesuatu hal ataupun dilakukan survey sehingga SA tidak dapat kembali ke kantor maka SA tersebut wajib melakukan pelaporan kepada pihak Staff HRD dan Spv dengan mengirimkan bukti foto kegiatan yang sedang dilakukan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Head Of finance and admin Ibu Evalyn Susilowati apabila seorang karyawan tidak melakukan absensi baik absensi kedatangan

maupun absensi pulang maka akan dilakukan pemotongan point yang mempengaruhi pemberian insentif atas karyawan tersebut. Kedisiplinan juga harus diterapkan terhadap ketepatan waktu dalam melakukan pelaporan hasil pekerjaan, berdasarkan hasil evaluasi terlihat bahwa sering terjadi keterlambatan pelaporan kegiatan yang berakibat terhambatnya manajemen dalam mengambil keputusan. Hal ini menyebabkan karyawan harus diberikan sanksi agar kedepan permasalahan tersebut tidak terjadi lagi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Head customer care Ibu Rita Kusuma menyatakan bahwa setiap karyawan harus mematuhi statuta dan peraturan yang berlaku pada PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang. Adapun setiap aturan harus dijalankan oleh setiap karyawan tanpa terkecuali, untuk memberikan motivasi kepada karyawan dalam menjalankan aturan-aturan yang berlaku pada PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang pihak HRD memberikan suntikan motivasi langsung dengan cara memberikan penghargaan kepada karyawan terdisiplin pada setiap akhir tahun pada acara gathering. Pemberian motivasi tersebut diharapkan memberikan semangat untuk setiap karyawan dalam menjalankan aturan yang ditentukan. Selain motivasi positif yang diberikan adapula motivasi negatif yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan-aturan yang ditetapkan PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang. Motivasi negatif tersebut berupa teguran, peringatan, pemotongan gaji, penurunan jabatan (demosi) bahkan sampai dilakukannya pemutusan hubungan kerja (PHK). Berdasarkan hasil evaluasi kelemahan yang timbul pada divisi customer care unit ini adalah seringnya karyawan kurang tanggap dalam menyelesaikan laporan keluhan pelanggan yang mengakibatkan menurunnya performa pelayanan yang diberikan kepada customer.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Head Of Teknikal Servis Bapak Achmad Wahyudi Irmono untuk menilai karyawan yang disiplin dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam pengerjaan nya, dilihat dari ketepatan waktu absensi nya dan dilihat dari ketaatannya terhadap aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika karyawan tersebut melakukan pelanggaran maka sanksi yang tegas harus diberikan sebagai motivasi agar karyawan tersebut lebih taat dan mampu menjalankan visi dan misi perusahaan dengan baik. Hasil evaluasi yang dilakukan masih banyak kegiatan yang belum maksimal terutama kegiatan yang berhubungan dengan gudang. Pihak gudang masih belum mampu mengoptimalkan penataan gudang sehingga dirasakan oleh manajemen diperlukan manajemen gudang yang baik agar kegiatan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Motivasi dan Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang.

“Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, tujuannya adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Sebelum menentukan standar kinerja karyawan harus melakukan kesepakatan kinerja. Kesepakatan kinerja atau position contract merupakan kontrak kinerja antara karyawan dengan manajer, antara manajer dan karyawan harus sepakat tentang tujuan dan sasaran kinerja yang akan dicapai. Kontrak kinerja merupakan dasar penting untuk melakukan penilaian kinerja karyawan.”

Penilaian kinerja merupakan penilaian yang dilakukan oleh manajer dalam melakukan sebuah evaluasi dalam menentukan tingkat kinerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan timbal balik berkenaan dengan kinerja mereka. Jika kinerja karyawan di PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang “tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawanpun tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti” motivasi kerja (prestasi kerja), kedisiplinan, dan produktifitas karyawan. PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang, bagi karyawan yang disiplin mendapatkan motivasi berupa reward atau penghargaan, yaitu berupa the best team dan tambahan penghasilan. Sedangkan hukuman atau punishment merupakan motivasi negatif yang diberikan dengan tujuan untuk memperbaiki karyawan yang melakukan pelanggaran aturan dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Hukuman atau punishment di PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang yang diberikan bagi karyawan yang kurang disiplin yaitu, hukuman ringan yang berupa membersihkan kantor dan denda pemotongan point sebagai kriteria pemberian insentif. “Sedangkan untuk hukuman berat yaitu berupa pemberian sp 1 sampai pemecatan. Penilaian kinerja ialah evaluasi tingkat prestasi karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan untuk pengambilan keputusan mengenai, promosi, kompensasi, pelatihan lanjutan, atau pemecatan.”

Berdasarkan data lapangan penilaian kinerja menggunakan metode penilaian dengan menggunakan SKI. Kriteria penilaian kinerja karyawan dibagi dalam lima kategori, yaitu istimewa, “baik, cukup, kurang baik dan tidak baik. Dalam penilaian tersebut semua karyawan dinilai berdasarkan kinerja masing-masing karyawan. Menurut penulis sistem penilaiannya tidak terlalu sulit dan gampang dimengerti. Begitu juga karyawan-karyawan” PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang mengakui bahwa SPV ”dalam menilai kinerja karyawan tidak membanding-bandingkan atau mungkin memanipulasi data penilaian kinerja, karena penilaian kinerja karyawan berdasarkan prestasi karyawan, absensi dan produktifitas karyawan.”

PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang “mengevaluasi kinerja karyawan setiap satu bulan sekali untuk mengetahui seberapa tinggi atau rendah kinerja yang dilakukan karyawan selama satu bulan dan evaluasi sebelumnya digunakan sebagai bahan untuk memperbaiki standar kinerja tanpa merubah standar kinerja secara keseluruhan. Dengan adanya pemberian reward dan punishment, bertujuan untuk membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Reward diberikan kepada karyawan yang berprestasi, terlebih dalam pencapaian target.” “Pemberian reward ini dimaksudkan agar karyawan yang mendapatkan reward tetap mempertahankan prestasinya, dan untuk karyawan yang kurang disiplin agar lebih semangat dan lebih bekerja keras agar bisa mendapatkan reward tersebut. Sedangkan bagi karyawan yang kurang disiplin akan mendapatkan punishment atau hukuman. Ini memberikan efek jera bagi karyawan supaya tidak mengulangi kesalahan yang sama.”

5. Simpulan

Berdasarkan uraian dan serta hasil penelitian yang penulis sajikan sebelumnya, maka dapat penulis ambil beberapa kesimpulan sesuai dengan permasalahan dalam skripsi ini sebagai berikut :

Motivasi yang dilakukan oleh pimpinan PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang kepada semua karyawannya adalah motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Motivasi langsung yang diberikan oleh PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang antara lain dengan cara Memberikan Pujian, Pemberian Bonus, Memberikan Tunjangan hari raya, Pemberian Bantuan lainnya, Pemberian uang cuti dan Penghargaan. Sedangkan motivasi tidak langsung yang diberikan PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang kepada karyawannya adalah motivasi positif dan motivasi negatif.

Penyebab penghambatnya kedisiplinan karyawan PT. Astra Internasional Honda Main Dealer Palembang disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal atau dari diri karyawan sendiri adalah Sering terlambatnya karyawan berangkat ke kantor, Banyaknya alasan berangkat terlambat, Menurunnya semangat dan gairah bekerja, Penyelesaian pekerjaan yang lambat dan kurang teliti. Sedangkan Faktor eksternal adalah Ruang gudang sempit, Terjebak macet, Tidak tercapainya target penjualan.

6. REFERENSI

Priansa, Donni, Juni, 2014. Pengaruh Sikap Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi kerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah,.

Rivai, Veithzal, et. al, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Raja Grafindo,.

Hasibuan, Malayu. et. Al. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Haji Masagung,.

Harlie, M. 2010. Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier. Jakarta: Erlangga,

Sutrisno, Edy, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana,.

Sugiyono, et, al, 2016. Metodologi Penelitian, Bandung: Alfabeta,.

SERTIFIKAT

Diberikan Kepada

Efan Elpanso, S.E., M.M

Atas partisipasinya sebagai

PEMAKALAH

Dalam Seminar Nasional Ekonomi dan *Call for Paper Global Competitive Advantage ke-4 2019*

Green Business Management, Green Market and Environment Responsibility

Diselenggarakan Tanggal 3 Oktober 2019 di Universitas Bina Darma

Oleh:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma



Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si.
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Abdul Basyith, S.E., M.Si.
Ketua Panitia

SURAT TUGAS

Nomor : 018/ST/FEB/Univ-BD/IX/2019

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma menugaskan kepada saudara-saudara yang nama-namanya tercantum dibawah ini sebagai Pemakalah dalam Seminar Global Competitive Advantage 4 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pada Tanggal 03 Oktober 2019 di lingkungan unit kerja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Darma.

1. Dr. Muji Gunarto, S.Si, M.Si (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonom dan Bisnis)
2. Dr. Abdul Basyith, S.E., M.Si (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Rabin Ibnu Zainal, S.E., M.Sc., Ph.D (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonom dan Bisnis)
4. Ade Kemala Jaya, S.E. Ak. M.Acc (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
5. Dr. Dina Mellita, S.E., M.Ec (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
6. Dr. Fitriasuri, S.E., Ak, M.M. (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonom dan Bisnis)
7. Fitriya, S.E., M.B.A., Ph.D. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
8. Andrian Noviardi, S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
9. Heriyanto, S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
10. Dr. Hardiyansyah, M.Si. (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonom dan Bisnis)
11. Dr. Lin Yan Syah, S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
12. Dr. Priyono., S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
13. Dr. Emi Suwarni, S.E. M.Si (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
14. Yeni Widyanti. S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
15. M. Titan Terzaghi, S.E., Ak, M.Si. (Dosen PNSDpk Falkultas Ekonomi dan Bisnis)
16. Irwan Septayuda, S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
17. Wiwin Agustian, S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
18. Citra Indah Merina, S.E. Ak, M.M (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
19. Rolia Wahasusmiah, S.E, Ak, M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
20. Septiani Fransisca, S.E., Ak, M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
21. Drs. Mukran Roni, M.B.A (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
22. M. Amiruddin Syarif, S.Si, M.M. (Dosen Falkultas Ekonomi dan Bisnis)
23. Efan Elpanso, S.E., M.M. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
24. Trisninawati, S.E., M.M. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
25. Dra. Gagan Ganjar Resmi, M.Si. (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
26. Poppy Indriani, S.E., Ak., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
27. Verawaty. S.E., Ak., M.Sc., CA. (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
28. Henni Indriyani, S.E., Ak., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
29. Siti Nurhayati Nafsiah, S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
30. Sabeli Aliya, S.Ei, M.M. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
31. Asmanita, S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
32. Sulaiman Helmi, S.E., M.M. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Surat tugas ini berlaku mulai tanggal 20 September 2019 sampai dengan tanggal 03 Oktober 2019 dan setelah selesai segera memberikan laporannya kepada dekan.

Dikeluarkan : Palembang
Pada Tanggal 20 September 2019
Dekan,



Universitas Bina Darma
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Dr. Muji Gunarto, S.Si, M.Si