

OPTIMALISASI LOYALITAS, SEMANGAT, DAN DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Desi Rahmawati, Lona Chinsia, Dian Respati Rindang

desirahmawati@unita.ac.id, lonachinsia@unita.ac.id, dianrespati@gmail.com

Universitas Tulungagung

Abstract

Employee productivity in managing an organization and institution is the driving force behind this study. This study is a descriptive qualitative study that uses data reduction analysis techniques, data presentation, and data verification to show how the object limitations of loyalty, excitement, and work discipline were determined through the process of interviews, observation, and documentation. Using fingerprint attendance, implementing the work culture of the Indonesian National Narcotics Agency, providing activities that increase cohesion, spiritual and mental development of employees, and enforcing disciplinary measures are some of the steps taken to increase productivity of the National Narcotics Agency employees in Tulungagung Regency.

Keywords: *loyalty, discipline, passion, optimal, productivity*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh produktivitas karyawan dalam mengelola suatu organisasi dan lembaga. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, dimana data yang diperoleh melalui proses wawancara, observasi dan dokumentasi yang mengenai batasan objek loyalitas, semangat, disiplin kerja dengan teknik analisis reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan badan narkotika nasional kabupaten tulungagung adalah menggunakan absensi fingerprint, menerapkan budaya kerja BNN RI, menyajikan kegiatan yang menambah kebersamaan, pembinaan rohani dan mental karyawan, memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan kedisiplinan.

Kata kunci: loyalitas, disiplin, semangat, optimal, produktivitas

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dan lembaga yang dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja, atau dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia merupakan aktivitas yang tidak hanya mempengaruhi keberhasilannya, tetapi juga perilaku loyalitas kerja, semangat kerja, kedisiplinan serta produktivitas kerja karyawan pada organisasi dan lembaga pemerintahan. (Ichsan, dkk, 2021:4).

Usaha yang dilakukan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan diantaranya adalah dengan cara mengoptimalkan loyalitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja karyawan. Loyalitas merupakan sikap mental yang timbul dari diri karyawan itu sendiri dan ditunjukkan pada organisasi dan lembaga sebagai sikap kesadaran bahwa karyawan dan organisasi atau lembaga merupakan 2 pihak yang saling membutuhkan.

Semangat kerja merupakan kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk menghasilkan kerja yang lebih efektif. Semangat kerja sebaiknya harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat bekerja dengan baik dan efektif.

Menurut Pranitasari (2021) pengertian dari 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 yang berlaku.

Ilham (2015) menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Di suatu organisasi dan lembaga diperlukan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tak terkecuali yaitu Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tulungagung. Badan Narkotika Nasional bertugas untuk mengkoordinasikan penyusunan kebijakan dan pelaksanaan di bidang ketersediaan, pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya.

Berkaitan dengan uraian yang telah disampaikan diatas, loyalitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja dipandang mampu dan penting dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik dan ingin mengkaji lebih dalam tentang peranan loyalitas, semangat dan disiplin kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan dan optimalisasi loyalitas, semangat dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tulungagung.

Kurnia (2017) mengemukakan bahwa dari analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa dari disiplin terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan sangat berpengaruh. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja akan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. (Saleh, 2018)

Menurut Ajabar (2020) mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip yang meliputi:

- a. Sumber daya manusia

Merupakan harta paling penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci dari keberhasilan suatu organisasi.

b. Keberhasilan

Keberhasilan akan dapat diperoleh jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berhubungan dengan kebijakan dari organisasi saling berhubungan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.

c. Etos kerja dan nilai organisasi

Suasana organisasi dan perilaku manajerial organisasi tersebut berasal dari budaya baik yang akan memberikan pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi.

d. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan integrasi

Yaitu semua anggota organisasi harus terlibat dan bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Adapun tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah ;

- a. Peningkatan fisiensi
- b. Peningkatan efektivitas
- c. Peningkatan produktivitas
- d. Rendahnya tingkat pemindahan karyawan
- e. Rendahnya tingkat absensi
- f. Tingginya kepuasan pelayanan

Menurut Wilianto (2019) mengemukakan bahwa aspek-aspek tentang loyalitas, diantaranya:

a. Ketaatan atau kepatuhan

Yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan lembaga yang berlaku, dan menaati perintah lembaga yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

b. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

c. Pengabdian

Yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

d. Kejujuran

Yaitu Dalam penjelasan pasal 4 PP No. 10 Tahun 1979 tentang DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan).

Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersifat material dan non material yaitu:

- a. Gaji atau upah yang cukup

- Pemberian upah merupakan dorongan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan.
- b. Memenuhi kebutuhan rohani
Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani.
 - c. Sesekali perlu menciptakan suasana yang santai
Banyak sekali cara yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama.
 - d. Tempatkan pegawai pada posisi yang tepat
Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing – masing.
 - e. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju
Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberi kesempatan kepada pegawai.
 - f. Pemberian insentif yang terarah
Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi pegawai yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja.
 - g. Fasilitas yang menyenangkan
Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi pegawai.

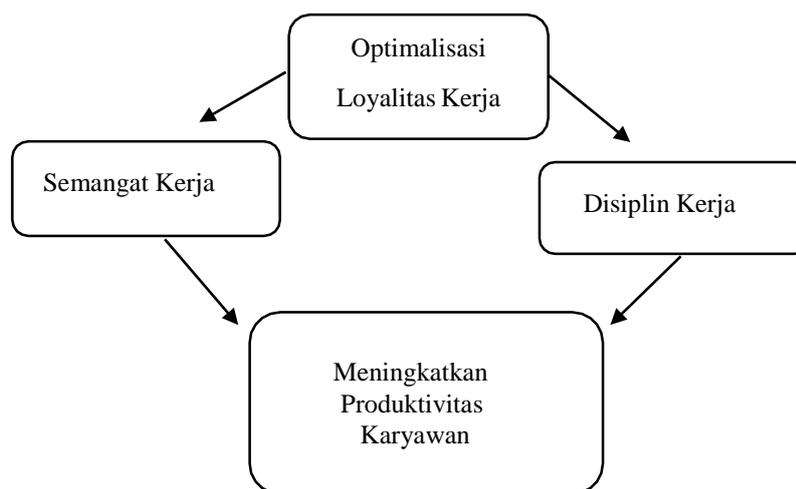
Menurut Triyaningsih (2014) mengemukakan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi dan lembaga di pengaruhi oleh sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan
Yaitu di pengaruhi oleh tingkat kedisiplinan karyawan.
- b. Teladan pimpinan
Yaitu sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.
- c. Balas Jasa
Yaitu kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan.
- d. Keadilan
Yaitu ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- e. Waskat (pengawasan melekat)
Yaitu merupakan tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- f. Sanksi hukuman
Yaitu sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.
- g. Ketegasan
Yaitu ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak

untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

h. Hubungan kemanusiaan

Yaitu karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan kerja yang sehat.



Gambar 1. KERANGKA PEMIKIRAN

Dari kerangka pemikiran seperti gambar 1. diatas, penulis berusaha menyusun kerangka pemikiran berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian yang telah disampaikan, pengoptimalan loyalitas kerja berfungsi untuk memberikan semangat kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Metode

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, dengan tujuan menemukan makna dari suatu fenomena atau kejadian dengan sistematis dan jelas dimana data yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa daftar pertanyaan, alat rekam (bisa berupa audio ataupun video seperti penggunaan hp, kamera dll) untuk proses wawancara dan juga buku catatan.

Penelitian kualitatif menekankan proses dari pada produk atau outcome dan lebih menekankan makna mendalam dari suatu gejala berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan sehingga akan menghasilkan temuan yang bersifat deskriptif. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh langsung dari hasil wawancara dan observasi di lokasi penelitian yaitu di Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tulungagung.

Teknik pengumpulan data merupakan suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan memaparkan keadaan yang ada di tempat penelitian.

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan, peneliti melakukan wawancara terhadap 2 orang karyawan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tulungagung.

Teknik analisis data yang dianggap relevan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Oleh karena itu, dalam pengolahan data yang diperoleh tentunya harus menggunakan teknik pengolahan data yang bersifat kualitatif. Data kualitatif dapat berupa kata-kata, kalimat, maupun narasi, baik yang diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi.

Untuk melakukan pengujian kesahan data agar memperoleh data yang valid, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Triangulasi sumber data. Triangulasi sumber data diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari beberapa teknik pengumpulan data dan sumber data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu pengecekan kebenaran informasi atau data melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. (Sugiyono, 2018)

3. Hasil dan Pembahasan

Perilaku loyalitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja juga ikut berperan sangat penting dalam menjalankan setiap roda kegiatan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Bapak Anggoro Ragil Arianto, S.I.Kom selaku salah satu karyawan yang menjabat sebagai Penyuluh Narkotika Ahli Pertama di Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tulungagung, sebagai berikut:

“Loyalitas kerja itu penting sekali karena merupakan salah satu modalnya orang yang bekerja. Loyalitas itu bukan berarti hanya loyal kepada pimpinan saja, akan tetapi kan juga loyal kepada institusi tempat kita bekerja”

Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Bara Firdaus S.M selaku salah satu karyawan yang menjabat sebagai Pengelola Kekayaan Barang Milik Negara di Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tulungagung, sebagai berikut:

“Semangat kerja ini juga penting sekali ya. Orang yang kerjanya semangat sama orang yang kerjanya tidak semangat itu beda hasilnya. Orang yang semangatnya kerjanya tinggi itu akan menghasilkan output yang baik, dibandingkan orang yang tidak memiliki semangat kerja yang tinggi. Jadi orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi itu kemauan untuk majunya juga tinggi, dan orang yang tidak memiliki semangat kerja yang tinggi kebalikannya, sehingga dia tidak bisa mengembangkan kemampuannya”

Disiplin kerja merupakan pemberlakuan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma, sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan dalam menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi yang optimal. Hal ini juga sependapat dengan yang disampaikan oleh Bapak Anggoro Ragil Arianto, S.I.Kom selaku salah satu karyawan:

“Disiplin ini merupakan suatu kewajiban, dimanapun tempatnya, disiplin itu memang harus kita terapkan, nggak harus dilingkungn kerja, bahkan dilingkungan kita sehari – hari yang namanya disiplin itu kalau sudah terbiasa kan pasti akan memudahkan. Sebenarnya disiplin kerja itu memudahkan kita juga. Kebetulan pimpinan disini ini beliau orangnya disiplin banget. Disiplin disuatu lembaga itu memang ya harus ada. Kita kerja mau nurut siapa kalau tidak nurut aturan.”

Dalam mengelola suatu kelangsungan hidup serta kemajuan dari suatu organisasi dan lembaga, khususnya Lembaga Pemerintah Non Kementrian Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tulungagung, ada berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Tentunya dengan menanamkan loyalitas kerja, semangat dan disiplin kerja kepada setiap individu karyawan, maka semakin besar pula produktivitas karyawan akan meningkat dengan baik di suatu organisasi dan lembaga.

1. Loyalitas Kerja

“Dengan dikeluarkannya budaya kerja BNNRI (Berani, Netral, Nasionalisme, Responsif Dan Inovatif) untuk dapat melatih karyawan agar loyal terhadap organisasi dan negara. Jika kita loyal kepada organisasi berarti secara tidak langsung kita juga loyal kepada negara”

2. Semangat Kerja

“Kita senantiasa menyajikan kegiatan – kegiatan yang menambah kebersamaan, seperti outbond, pembinaan rohani dan mental pegawai, adanya tunjangan kinerja yang sesuai”

3. Disiplin Kerja

“Adanya absensi dengan menggunakan fingerprint, apabila melanggar atau telat jam kerja akan menerima konsukuensi dan terkena sanksi dengan melakukan pemotongan gaji dan tunjangan kinerja”

Dengan adanya berbagai konsekuensi yang telah ditetapkan kepada karyawan ketika melanggar, maka konsekuensi ini merupakan suatu bentuk penerapan terhadap sanksi yang akan diterima setiap individu karyawan dan dengan ini karyawan mungkin akan berusaha tidak melakukan pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan.

4. Kesimpulan dan Saran

Upaya mengoptimalkan loyalitas, semangat dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tulungagung yaitu dengan menerapkan Budaya Kerja BNNRI (Berani, Nasionalisme, Netral, Responsif dan Inovatif), senantiasa menyajikan kegiatan-kegiatan yang menambah kebersamaan, seperti outbond, pembinaan rohani dan mental karyawan serta adanya tunjangan kinerja yang sesuai, kemudian penerapan sanksi hukuman seperti teguran, pemotongan gaji dan tunjangan kinerja ketika melanggar peraturan kedisiplinan.

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi serta sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian. Hendaknya peneliti selanjutnya meneliti lebih mendalam, memberikan penemuan baru dan memperkaya referensi valid yang dijadikan sebagai rujukan.

5. Referensi

- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan1 Tahun 2020. Penerbit Deepublish. Sleman.
- Ilham. 2015. Pengaruh Disiplin dan Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada KUD Trisula di Kabupaten Majalengka.
- Kurnia. 2017. Pengaruh Disiplin terhadap Semangat Kerja yang Dilakukan pada PT. Bank Sumut Medan.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kualitatif, Edisi ke-3 Tahun 2018. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Saleh. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang Jurnal Among Makarti, vol.11 No. 1 ISSN 1979 -7400.
- Triyaningsih. 2014. Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Komitmen Organisasi Jurnal Of Information Management, vol.1 No.2 ISSN 2337- 5213.
- Wilianto, Hendry. 2019, Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti. Jurnal AGORA, vol. 7 No. 1.