ANALISIS DISIPLIN DAN KINERJA KARYAWAN PADA NIPPON PAINT BANDUNG

Robi Al Ansyori¹
Politeknik Piksi Ganesha
Bandung, Indonesia

Ricki Ramadhan²
Politeknik Piksi Ganesha
Bandung, Indonesia

Abstrak

Dalam menghadapi persaingan perdagangan yang ketat saat ini, perusahaan diharuskan untuk mampu bersaing dengan kompetitor dalam meningkatkan produktivitas perusahaan di semua bidang. Salah satunya adalah dengan meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan, karena pencapaian sebuah perusahaan berawal dari kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Penelitian ini dilaksanakan di Nippon Paint Bandung, untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Studi ini menggunakan metode analisis kualitatif atas *output* penelitian diperoleh bahwasanya Nippon Paint Bandung telah memberlakukan disiplin progresif, disiplin korektif, serta disiplin preventif.

Kata kunci: *disiplin, kinerja, karyawan*

(*) Corresponding Author: robialansyori138@gmail.com (087886795082)¹, rickivengeance77@gmail.com²

PENDAHULUAN

Adanya perkembangan pesat dalam sektor perekonomian telah memberikan dampak di mana badan usaha perlu mampu dalam mengatasi permasalahan dan tantangan yang muncul untuk bertahan di tengah persaingan perdagangan yang sangat ketat saat ini. Teknologi yang terus berkembang secara pesat, perlahan digunakan oleh perusahaan untuk membantu proses kerja dan operasional agar kinerja dan kegiatan perusahaan dapat berjalan lebih baik.

Salah satu elemen penting sebagai penentu kesuksesan badan usaha ialah sumber daya manusia atau disingkat dengan SDM, di mana seluruh kegiatan perusahaan dilakukan oleh karyawan yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri.

Badan usaha dan sumber daya manusia merupakan kesatu paduan. Pencapaian perusahaan yang menginginkan perjalanan sebagaimana ketetapan harapan akan terjadi jika secara internal memiliki tenaga manusia yang memiliki satu tujuan, yakni ingin menjadikan badan usahanya meningkat, memperoleh keuntungan besar, serta mengalami perkembangan antar waktu (Liyas & Primadi, 2017).

Disiplin kerja diwajibkan untuk dimiliki seluruh pegawai sebagai sumber daya manusia yang terdapat dalam badan usaha yang harus mampu menjalankan sistem dengan baik dan benar agar tujuan badan usaha mampu diraih sebagaimana harapan yang dibangun. Dalam hal ini, keberhasilan badan usaha bergantung pada kegiatan dan operasional kerja yang dilakukan oleh seluruh karyawan perusahaan, aturan yang berlaku dan SOP yang telah ditetapkan harus tetap dipatuhi dan dijalankan untuk menghindari risiko terjadinya kesalahan kerja yang tidak diinginkan.

Persaingan perdagangan yang ketat saat ini memaksa perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas kerja para karyawannya, salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja dan mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku. Pengawasan terhadap karyawan harus tetap dilakukan, terutama karyawan yang sering berada di lapangan yang terkadang sulit terawasi.

Sumber daya manusia dilatarbelakangi oleh suatu faktor yang memberikan pengaruh besar yakni kedisiplinan. Disiplin dalam dunia pekerjaan memiliki manfaat yang besar baik dipandang dalam keperluan badan usaha ataupun keperluan pegawai atau karyawan (Liyas & Primadi, 2017).

Disiplin ialah perilaku manajemen dalam memberikan dorongan terhadap anggota di suatu instansi, lembaga perusahaan, atau organisasi untuk memenuhi segala tata aturan. Dalam pengimplementasiannya, disiplin cenderung diarahkan kepada kesadaran diri individu dalam mengikuti pemberlakuan aturan suatu organisasi (Susilaningih, 2008: 3). Perilaku disiplin menjadi penting dalam suatu organisasi terutama untuk dipatuhi oleh pegawai atau karyawan serta diharapkan agar pekerjaan dalam badan usaha tersebut berjalan efektif (Pangarso & Susanti, 2016).

Karyawan yang menerapkan perilaku disiplin akan mampu mendorong kinerjanya menjadi lebih baik dengan dukungan sosial yang berasal dari lingkungan kerja, sehingga mampu mendukung keamanan, kelancaran, keselamatan, kenyamanan, serta kebersihan pekerjaan dan diperlukan kecukupan fasilitas guna menjadikan pegawai merasakan kenyamanan, kebahagiaan, dan ketenangan ketika melaksanakan tugas atau beban dan tanggung jawab pekerjaan (Suprayitno, 2007: 24).

Peningkatan disiplin kerja saat ini terus dilakukan oleh banyak perusahaan, salah satunya Nippon Paint Bandung. *Salesman* sebagai garda terdepan dalam hal penjualan mendapat perhatian khusus dari manajemen depot, waktu kerja yang banyak dilakukan di lapangan diharapkan dapat dimanfaatkan seefektif mungkin demi mendapatkan hasil kerja yang baik dan penjualan yang maksimal.

Adanya pengawasan terhadap sumber daya manusia dimaksudkan sebagai aktivitas dalam melakukan pengendalian tata laksana suatu pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai atau karyawan di lingkungan kerja supaya sejalan dengan proses tersebut mampu terwujud hasil sebagaimana keinginan. Pengawasan merupakan salah satu fungsi yang ada dalam lingkup manajemen fungsional yang memiliki keharusan untuk dilakukan masing-masing pimpinan perusahaan dan satuan kerja kepada para pelaksana (dalam hal ini pegawai/karyawan) untuk menjalankan setiap tugasnya (Kadarisman, 2012: 171).

METODE

Menurut Sugiyono (2018:213), metode penelitian kualitatif didefinisikan sebagai suatu metode dalam proses studi yang memiliki landasan terhadap filsafat untuk melakukan penelitian dalam konteks ilmiah (eksperimen) yang mana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan informasi dan dianalisis yang mempunyai sifat kualitatif lebih menekankan terhadap arti. Metodologi penelitian kualitatif bertujuan untuk menganalisis serta mendeskripsikan kenyataan ataupun obyek penelitian lewat kesibukan sosial, sikap dan pandangan orang secara individu ataupun kelompok.

Penelitian ini menggunakan cara kualitatif, yaitu penelitian yang dipakai untuk mempelajari keadaan suatu objek untuk gambaran secara fakta dan natural di mana penelitian ini menggambarkan realitas yang terjadi di Nippon Paint Bandung. Teknik pengumpulan informasi atau data ialah menggunakan teknik wawancara, observasi atau istilah lain dari pengamatan, serta dokumentasi terkait hal-hal dari Nippon Paint Bandung serta didapatkan secara langsung melalui bagian terkait sebagai acuan yang relevan dalam topik studi.

Studi ini melangsungkan penelitian yang berlokasi di Nippon Paint Bandung tentang kedisiplinan dan kinerja karyawan *salesman*. Wawancara yang dilakukan yaitu wawancara secara langsung tanya jawab kepada *sales supervisor* dan kepala staf admin. Metode dokumentasi dalam studi ini berwujud panduan alur pemesanan dan pengiriman barang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data, observasi dan wawancara narasumber di Nippon Paint Bandung ditemukan bahwa disiplin kerja harus timbul atas kesadaran diri sendiri pada karyawan-karyawannya. Dengan meningkatkan disiplin kerja, secara tidak langsung itu akan mempermudah pekerjaan baik bagi diri sendiri maupun bagian terkait serta melancarkan seluruh proses kerja pada Nippon Paint Bandung.

Fokus perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan saat ini tertuju pada karyawan *salesman* mengenai 1) kehadiran 2) order barang dan 3) laporan kerja harian. Upaya meningkatkan kedisiplinan ini untuk memenuhi tuntutan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam segala hal khususnya penjualan.

Kehadiran ialah satu di antaranya variasi faktor yang penting terkait kedisiplinan yang harus dimiliki seluruh karyawan. Untuk mempermudah pengawasan terhadap kehadiran, bagian HRD banyak bekerja sama dengan bagian IT dalam menyelesaikan permasalahan kehadiran yang terkadang data kehadiran tidak sesuai dengan laporan kerja yang diterima.

Adanya perkembangan pesat dalam aspek teknologi informasi saat ini memberikan kontribusi besar bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerjanya setiap hari. Nippon Paint Bandung memanfaatkan hal tersebut untuk mengawasi dan mencatat kehadiran kerja karyawan, salah satunya dengan menggunakan *face detection* untuk absensi yang digunakan di wilayah kerja kantor dan pergudangan. Sementara untuk karyawan yang berada di luar kantor ataupun sedang berada di luar kota, menggunakan aplikasi yang dibuat sendiri oleh Nippon Paint dengan hanya *selfie* pada aplikasi tersebut, maka kehadiran karyawan sudah tercatat secara otomatis.

Untuk saat ini, sistem pencatatan kehadiran telah dibuat maksimal dengan memasukkan peraturan perusahaan tentang jam masuk dan keluar kerja. Jika ada karyawan yang terlambat, maka sistem akan langsung mencatat keterlambatan tersebut dan muncul di laporan HRD setiap bulannya. Karyawan yang terlambat akan dikenakan denda sesuai dengan waktu keterlambatan yang dilakukan, peraturan denda ini dibuat manajemen sebagai salah satu upaya agar kedisiplinan karyawan tetap terjaga. Untuk waktu kerja lebih pun sama, manajemen memberikan bayaran lebih bagi karyawan yang melakukan lembur sesuai dengan instruksi dari kepala bagian masing-masing.

Melihat pentingnya kehadiran sebagai faktor utama dalam hal kedisiplinan, manajemen akan memberi sanksi terhadap ketidakhadiran pegawai dalam pekerjaan tanpa adanya suatu informasi atau keterangan. Sanksi yang diberikan bisa berupa surat peringatan ataupun surat pemberhentian kerja jika karyawan tidak menghiraukan peraturan dan dengan sengaja tidak masuk berturut-turut tanpa informasi. Lain hal bagi karyawan yang ingin mengambil cuti, perusahaan telah mengikuti peraturan pemerintah untuk memberikan cuti libur minimal selama 12 (dua belas) hari selama setahun. Ini juga menjadi kelonggaran bagi karyawan yang ingin libur dengan mengisi *form* cuti dan memberitahukan pengajuan cuti beberapa hari sebelum tanggal cuti yang diambilnya.

Menurut Sales Supervisor Nippon Paint Bandung, kehadiran kerja *salesman* sangat diperlukan untuk mendapatkan alur kerja yang sesuai yang sudah diarahkan oleh *sales supervisor* dan staf admin, agar waktu yang digunakan di lapangan dimanfaatkan dengan baik dan laporan kerja yang diminta tepat waktu dan tepat sasaran.

Setiap pagi *salesman* akan mendapatkan pengarahan dari supervisor dan menerima daftar kunjungan konsumen yang di mana kebanyakan konsumen adalah toko-toko bahan bangunan. Daftar kunjungan itulah yang wajib diisi sebagaimana informasi yang diperlukan berupa tagihan ataupun order yang selanjutnya diberikan kepada bagian administrasi untuk diproses.

Selain kehadiran, *salesman* juga dituntut untuk mendapatkan order yang banyak. Maka dari itu, kunjungan kerja kepada konsumen harus tetap dilakukan demi menjalin hubungan yang baik dengan konsumen dan mendapatkan penjualan yang sesuai dengan harapan. Untuk memudahkan *salesman* dalam memberikan laporannya, manajemen telah menyediakan aplikasi yang sudah ter-install di

handphone masing-masing karyawan *salesman* dan diwajibkan untuk mengisinya secara berkala setiap hari. Jadi, meskipun sedang berada di luar kantor, *salesman* tetap dapat langsung memberikan laporannya melalui aplikasi tersebut.

Demi mendapatkan penjualan yang maksimal, perusahaan harus memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen, salah satunya adalah kecepatan dalam pengiriman barang. Pengiriman barang memang dilakukan oleh bagian gudang dan bagian pengiriman, tetapi cepat atau tidaknya pengiriman tergantung pula pada kecepatan tim *sales* dalam memberikan order barang dari konsumen. Order barang dari konsumen harus segera diberikan kepada bagian administrasi agar bisa segera diproses dan dilanjutkan untuk dikirim kepada konsumen.

Sumber: Staf Administrasi Nippon Paint Bandung (2021)

Gambar 1. Alur pemesanan dan pengiriman barang

Sering kali ditemukan di lapangan bahwa persaingan perdagangan tidak bisa dihindari terutama pada produk dengan jenis yang sama. Setiap perusahaan saling berlomba untuk mendapatkan konsumen ataupun membuka pasar yang baru untuk menjual dan mendistribusikan produknya. Jika *salesman* lengah dan tidak menjalankan arahan yang telah diberikan, maka risiko terbesarnya adalah produk yang telah berjalan akan kehilangan pasarnya dan tergantikan oleh produk lain dari kompetitor.

Selain mempertahankan konsumen yang sudah berlangganan, Nippon Paint Bandung juga memiliki program untuk mencari konsumen baru di wilayah-wilayah tertentu yang memiliki potensi tinggi. Program ini disebut *spreading*, *salesman* diwajibkan masuk ke wilayah yang telah ditentukan untuk mendapatkan konsumen baru dan menjual produk demi dapat bersaing dengan produk lain dari kompetitor yang sebelumnya sudah lama berada di sana.

Dalam beberapa tahun terakhir, pengawasan terhadap *salesman* memang cukup tinggi dikarenakan tingginya tuntutan perusahaan untuk meningkatkan volume penjualan dan menambah sebanyak-banyaknya konsumen baru agar distribusi dan penjualan produk bisa sampai ke wilayah yang sebelumnya belum tercapai. Demi menyukseskan program *spreading* ini, perusahaan telah menyediakan banyak *merchandise* Nippon Paint untuk diberikan kepada konsumen sebagai bentuk promosi dan ucapan terima kasih atas kontribusinya dalam peningkatan penjualan dan pemasaran produk.

Bagi *salesman*, tuntutan perusahaan untuk meningkatkan penjualan pun disambut dengan baik, ini dikarenakan *reward* yang nanti akan didapatkan jika penjualan terus meningkat. Jika *salesman* mampu untuk mencapai target yang telah diminta, maka dalam setiap 3 (tiga) bulan *salesman* akan mendapatkan bonus triwulan. Selain itu, bonus tahunan juga menjadi target *salesman* dalam melakukan

pekerjaannya, bonus yang cukup besar ini akan diberikan kepada *salesman* yang mampu mencapai target penjualan dan mendapatkan banyak konsumen baru di wilayah yang sebelumnya belum tersentuh oleh produk Nippon Paint.

Peraturan perusahaan yang diperketat di seluruh bagian pada Nippon Paint Bandung membuat perbedaan yang cukup signifikan dari segi proses dan hasil yang didapatkan. Kedisiplinan seluruh karyawan semakin meningkat dan kinerja yang semakin baik di setiap bagian perusahaan. Butuh waktu yang tidak sebentar dalam menerapkan peraturan pada sistem yang baru ini, perbaikan demi perbaikan terus dilakukan agar disiplin dan kinerja karyawan terus meningkat di seluruh bagian dalam perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dalam menjalankan operasional perusahaan, Nippon Paint Bandung menerapkan disiplin preventif yaitu tindakan yang dilakukan agar karyawan terdorong untuk mengikuti peraturan dan SOP yang berlaku. Disiplin korektif yaitu tindakan yang diambil untuk menangani karyawan yang melanggar peraturan, serta disiplin progresif yaitu pemberian hukuman bagi karyawan yang melakukan pelanggaran secara berulang-ulang.

Semua peraturan tentang kedisiplinan ini diambil demi meningkatkan kinerja karyawan agar rencana kerja yang telah ditetapkan perusahaan dapat dijalankan dengan baik dengan hasil yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan\ Jurnal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145-160.
<https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Suprayitno dan Sukir. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 23-34.
<http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/77>
- Susilaningsih, N. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Excellent*, 1(2).
https://www.academia.edu/8913415/PENGARUH_KEPEMIMPINAN_DISIPLIN_MOTIVASI_PENGAWASAN_DAN_LINGKUNGAN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI_Studi_Pada_Badan_Perencanaan_Pembangunan_Daerah_Kabupaten_Wonogiri