BAB V

PEMBAHASAN

Dalam hal ini akan disajikan uraian pembahasan sesuai dengan hasil penelitian serta teori yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya. Data-data yang diperoleh ketika peneliti melakukan observasi, wawancara serta dokumentasi terkait dengan strategi meningkatkan etos kerja dan profesionalitas karyawan pada NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung. Dalam melakukan penelitian, peneliti melakukan wawancara dengan pembimbing toko, kepala toko serta para karyawan. Berikut uiarain tujuan yang akan dikemukakan dalam penelitin ini.

A. Strategi Pembinaan Disiplin dalam Peningkatan Etos Kerja dan Profesionalitas Karyawan Pada NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung

Berdasarkan paparan data dan temuan penelitian di lapangan, strategi pembinaan disiplin yang digunakan oleh NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung dalam meningkatkan etos kerja dan profesionalitas karyawan yakni dilakukan dengan:

*Pertama,*menggunakan strategi pembinaan disiplin preventif yakni pendisiplinan preventif merupakan bentuk tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standart yang telah ditetapkan.[1] Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada

[1]Mulyadi, *Manajemen Sumberdaya Manusia*,..., hal. 49

dalam organisasi atau perusahaan, jika sistem organisasinya baik maka diharapkan akan lebih baik dan mudah dalam menegakkan disiplin kerja. Dalam pendisplinan preventif yang dilakukan oleh NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung berupa pendisiplinan pelatihan training yang dimaksudkan untuk membentuk kedisplinan para karyawan, agar nantinya saat mereka sudah benar-benar bekerja mereka mampu bekerja sesuai dengan standart operasional yang sudah ditetapkan oleh toko.

Kedua, menggunakan pembinaan disiplin yang berupa pendisplinan korektif yakni pendisiplinan korektif merupakan tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan.[2] Tindakan pendisiplinan korektif ini dimaksudkan supaya mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut dan nantinya dapat berjalana sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Pendisiplinan korektif biasanya berebntuk aturan tertulis, dimana aturan tertulis ini harus dipatuhi oleh setiap karyawan yang ada di NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung. Aturan ini, nantinya diharapkan mampu membuat karyawan lebih disiplin dalam peningkatan etos kerja serta profesionalitasnya.

Pembinaan disiplin kerja memang sangatlah dibutuhkan dalam setiap organisasi atau perusahaan, dimana disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam hal peningkatan etos kerja dan profesionalitas para karyawan yang ada di organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja sendiri memiliki pengertian yakni sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi atau perusahaan dalam memenuhi suatu tuntutan di berbagai ketentuan yang ada.

---

[2]*Ibid.*, hal. 50

Selain itu disiplin kerja juga sebagai bentuk pelatihan yang digunakan untuk memperbaiki serta membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku para karyawan agar bersifat kooperatif dalam p eningkatan kerjanya.[3] Dalam hal ini strategi pembinaan disiplin menurut Nurbaiti dalam skripsi yang berjudul *Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai dalam Pelayanan Publik Di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kabupaten Nagan Raya*merupakan kegiatan yang harus dilakukan dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam mendisplinkan para karyawan agar bekerja sesuai dengan ketentuan yang sudah ada dan karyawan akan bekerja lebih giat untuk menghasilkan kinerja yang baik.[4] Dalam penelitian Nurbaiti ini terdapat perbedaan dengan penelitian yang ditulis oleh penulis, dimaan jika dalam penelitian Nurbaiti lebih menekankan pada profesionalitasnya saja, sedangkan yang peneliti tulis tidak hanya terfokus pada profesionalitasnya tetapi juga pada tingkat kinerja para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung memanng memilih menggunakan strategi pembinaan disiplin, karena mereka mengacu pada supermarket-supermarket yang sudah besar agar nantinya jika minimarket ini sudah menjadi besar mampu bersaing dengan supermaker yang sudah ada terlebih dulu. Serta dengan menggunakan strategi disiplin tersebut dapat mendidik para karyawan agar nantinya siap jika minimarket tersebut menjadi

---

[3]Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: PT. Bumi Aksara.2012), hal. 305

[4]Nurbaiti, *Profesionalisme Kerja Pegawai dalam Pelayanan Publik Di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kabupaten Nagan Raya*, Skripsi, (Aceh Barat: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Teuku Umar, 2103)

lebih besar dan karyawan sendiri mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan yang mereka lakukan.

Oleh sebab itu, NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung memilih menggunakan strategi pembinaan disiplin karena dengan menggunakan startegi tersebut para karyawan dalam pelaksanaan kerjanya lebih berhati-hati dan selalu mematuhi peraturan yang sudah ada agar tidak terjadi kesalahan saat bekerja. Para karyawan sendiri dengan adanya pembinaan disiplin tersebut kinerjanya yang mereka miliki menjadi lebih bagus serta etos kerja dan profesionalitas yang dimilikinya menjadi meningkat lebih baik dan juga berjalan sesuai dengan standart operasional yang sudah ada

B. Strategi Pemberian Insentif dalam Peningkatan Etos Kerja dan Profesionalitas Karyawan Pada NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung

.Insentf sendiri mempunyai pengertian yakni merupakan sebuah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standart yang telah ditentukan serta insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi yang beresiko tinggi.[5] Strategi pemberian insentif yang dilakukan oleh NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung bertujuan untuk meningkatkan etos kerja dan profesionalitas para karyawan yang ada di toko tersebut.

Dalam startegi pemberian insentif pada karyawan NUsantara Mart Rejotangan memang tidak hanya memberikan insentif yang berupa uang seperti gaji bulanan saja, melainkan juga dari pemberian insentif yang berupa bukan

[5]Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia,* (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.2015), hal. 305

uang. Pemberian insentif yang berupa bukan uang disebut juga sebagai pay for knowledge compensation merupakan insentif yang diberikan untuk memotivasi kinerja pegawai atau karyawan agar terpacu dalam bekerja demi meningkatkan kualitas seseorang pegawai atau karyawan.[6] Pemberian insentif jenis ini diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja para karyawan dalam pelaksanaan kerjanya serta mereka akan mampu bersaing dengan para karyawan lainnya. Dimana pemberian insentif yang berupa non uang tersebut diberikan guna karyawan itu sendiri menjadi lebih termotivasi dalam peningkatan etos kerja dan profesionalitasnya. Strategi pemberian insenif yang non uang ini berupa ngaji bareng dengan makan bersama yang dilakukan setiap bulan bersama dengan para karyawan dan kyai-kyai. Selain itu juga diadakan ngopi bareng yang dilakukan per tiga bulan sekali, acara ngopi bareng ini juga diadakan oleh NUsantara Mart Rejotangan bersam karyawan dan para kyai-kyai.

Dalam hal ini NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung juga menggunakan strategi pemberian insentif producition bonus, yakni strategi insentif ini diberikan oleh perusahaan apabila tingkat produksi yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai telah melebihi standart produksi yang sudah ditetapkan.[7] Pada jenis insentif ini biasanya digunakan sebagai suplemen gaji atau upah yang telah diberikan oleh atasan pada bawahan. Pemberian insentif ini berupa THR serta gaji tambahan untuk karyawan yang melakukan lembur kerja. THR yang diberikan saat lebaran ini tidakhlah sama untuk semua karyawan. Karyawan yang sudah bekerja selama satu tahun THR nya sebesar satu kali gaji

[6]M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers.2014), hal. 185
[7]*Ibid.*, hal. 186

selama satu bulan, dan karyawan yang masih baru THR nya tidak sama. Selain dengan pemberian THR juga diberikan gaji tambahan untuk karyawan yang melakukan lembur kerja dan karyawan yang absensi masuk kerjanya tidak pernah izin sama sekali yang bertujuan untuk meningkatkan etos kerja dan profesionalitas kerja para karyawan.

Strategi pemberian insentif menurut Irama dalam skripsi yang berjudul *Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tongkuno Selatan Kabupaten Muna*, dimana dalam pemberian insentif merupakan hal yang harus dilakukan dalam suatu perusahaan agar para karyawan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya serta mereka juga akan berlomba-lomba denan karyawan lainnya dalam meningkatkan kinerjanya.[8] Pemberian insentif menurut Irama dirasa paling cocok dalam peningkatan etos kerja serta profesionalitas para karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Dengan adanya penggunaan strategi insentif yang diberikan kepada karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan etos kerja dan profesionalitas yang dimiliki oleh para karyawan. Dengan diberikannya pemberian insentif tersebut, secara otomatis karyawan akan termotivasi dalam meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Dan mereka juga akan melakukan persaingan secara sehat dengan karyawan lainnya. Dimana biasanya para karyawan hanya melakukan hal itu-itu saja dan tidak meningkatkan kinerjanya, akan tetapi setelah adanya pemberian insentif para karyawan lebih bersemangat dalam

[8]Irama, *Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tongkuno Selatan Kabupaten Muna*, Skripsi, (Kendari: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Halu Oleo Kendari, 2016)

melaksanakan pekerjaannya. Bahkan ada juga yang melakukan lembur kerja guna mendapatkan insentif yang berupa tambahan gaji.

C. Strategi Pelaksanaan Supervisi dalam Peningkatan Etos Kerja dan Profesionalitas Karyawan Pada NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung

Pelaksanaan supervisi memiliki pengertian supervisi sendiri secara etimologi yang berasal dari bahasa inggris adalah *supervision* yang berarti melihat dari atas. Supervisi juga dapat diartikan untuk mengawasi seseorang atau pegawai dalam melakukan pekerjaannya.[9] Dalam hal ini yang bertugas mengawasi adalah orang yang memiliki jabatan yang lebih tinggi.dalam supervisi sendiri terdapat seseorang yang menduduki posisi tersebut yang dinamakan sebagai supervisor, yang mempunyai tugas untuk mengawasi serta melakukan bimbingan kepada orang-orang yang berada di bawahnya.

Dalam hal strategi pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung dalam hal peningkatan etos kerja dan profesionalitas para karyawannya. Pelaksanaan supervisi yang digunakan strategi pelaksanaan supervisi dengan cara pengawasan, pelaksanaan supervisi yang berupa pengawasan ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh seorang supervisor dalam melakukan penilaian atau mengevaluasi kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar kinerja yang dimiliki oleh setiap masing-masing karyawan di NUsantara Mart Rejotangan

[9]Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.2015), hal. 310

Tulungagung.[10] Strategi pelaksanaan supervisi pengawasan ini dilakukan oleh kepala toko kepada karyawannnya secara langsung pada saat jam kerja. Dengan menggunakan startegi pengawasan yang dilakukan ini dirasa mampu melihat tentang kinerja para karyawan yang sudah sesuai dengan standart operasional yang berlaku. Dalam hal pelaksanaan supervisi yang berupa pengawasan ini ada beberapa kegiatan yang harus dilakukan oleh seorang supervisi yakni:[11]

1. Bersama-sama mencari aspek-aspek positif (kebaikan-kebaikan, kemajuan) yang telah dicapai.
2. Bersama-sama meninjau aspek-aspek negatif (kelemahan serta kekurangan) yang masih ada.
3. Bersama-sama menganalisa sebab-sebab masih adanya kekurangan atau hambatan yang dialami.

Sedangkan untuk strategi pelaksanaan supervisi lainnya yakni dengan cara bimbingan, strategi pelaksanaan supervisi bimbingan adalah proses bimbingan yang dilakukan oleh seorang supervisor kepada karyawan yang berda dibawahnya dengan tujuan untuk memberikan bantuan serta penyuluhan mengenai hal-hal yang kurang dipahami oleh karyawan.[12] Bimbingan yang dilakukan secara langsung oleh kepala toko kepada para karyawannya. Dalam hal pelaksanaan supervisi yang berupa bimbingan ini, dimaksudkan jika terjadi kesalahan pada karyawan saat melakukan pekerjaannya maka dapat segera diberikan pengarahan agar tidak terjadi kesalahan yang sama.

---

[10]*Ibid.,* hal. 312
[11]*Ibid.,* hal. 313
[12]*Ibid.,* hal. 315

Pelaksanaan strategi supervisi menurut Kusni Ingsih dalam jurnal yang ditulis yang berjudul *Menerapkan Etos Kerja Profesional Dalam Meningkatktan Kinerja*yaknin supervisi merupakan suatu kegiatan dalam melihat atau mengawasi kinerja karyawan yang ada apakah sudah berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ada dan sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. [13]Supervisi sendiri memiliki pengaruh yang banyak dalam peningkatan kinerja seorang karyawan, dimaan karyawan akan lebih giat bekerja setelah adanya pelaksanaan supervisi tersebut serta karyawan juga akan lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Dengan adanya pelaksanaan supervisi mampu mengetahui jika terjadi kesalahan yang dilakukan pada karyawan saat bekerja, misalnya saja ada karyawan yang teledor saat melayani konsumen, ada juga karyawan yang bermalas malasan dalam melaksanakan pekerjaannya otomatis kita bisa tahu secara langsung dan nantinya kita selaku kepala toko akan bisa menegur karyawan yang melakukan kesalahan saat bekerja tersebut. Selain itu pelaksanaan supervisi mampu meningkatkan kinerja karyawan yang ada di NUsantara Mart Rejotangan, dengan cara melakukan pengawasan serta bimbingan pada karyawan. Jika tidak ada pelaksaaan supervisi kita tidak dapat mengetahui kesalahan serta kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, pelaksanaan supervisi sangat dibutuhkan disetiap toko-toko yang ada.

Selain itu, dalam strategi pelaksanaan supervisi sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan atau organisasi, dimana pelaksanaan supervisi ini

[13]Kusni Ingsih, *Menerapkan Etos Kerja Profesionali dalam Meningkatkan Kinerja*,Jurnal Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan,2011

mampu melihat atau mengetahui jika terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Dan nantinya karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja akan langsung ditegur oleh kepala toko. Pelaksanaan supervisi sendiri bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawa agar lebih baik dan berjalan sesuai starndart operasioanal yang telah ada. Selain pelaksanaan pengawasan pada karyawan juga diadakan bimbingan secara langsung jika sewaktu waktu karyawan melakukan tindakan yang salah akan secara langsung diberi pengarahan agar tidak diulangi lagi kesalahan tersebut.