

# PERANAN DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HASRAT JAYA UTAMA BANJARMASIN

**Khatimah, Syahrani, Berta Lestari**

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA), MAB Banjarmasin, NPM16310734  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA), MAB Banjarmasin, NIDN1125097401  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA), MAB Banjarmasin, NIDN1111047301

E-mail : [Khatimahtimah22@gmail.com](mailto:Khatimahtimah22@gmail.com)

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan selama ini pada PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin. Untuk mengetahui disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yang seharusnya pada PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin.

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis secara deskriptif berdasarkan pada teori MSDM mengenai disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin.

Hasil dari penelitian adalah kinerja karyawan masih dibawah standar kerja. Karyawan yang melakukan pekerjaan secara profesional dan belum bekerja secara optimal, rata-rata mereka lebih awal meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir. kedisiplinan karyawan menjadi rendah, disebabkan tidak adanya sanksi yang tegas dari pimpinan kepada karyawan sehingga menyebabkan karyawan tidak bekerja secara profesional dan belum bekerja secara optimal.

Kesimpulan, disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan selama ini pada PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin adalah menurunnya jumlah karyawan yang melakukan pekerjaan secara profesional dan belum bekerja secara optimal. Tidak ada alat absensi sehingga mengakibatkan karyawan datang tidak tepat waktu. Tidak adanya sanksi yang tegas dari pimpinan kepada karyawan yang tidak bekerja secara profesional dan belum bekerja secara optimal. Kesalahan dan keterlambatan dalam membuat laporan.

Saran, Upaya yang harus dilakukan oleh PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin adalah mengoptimalkan sistem kerja dengan memanfaatkan karyawan secara professional kemudian mempermudah akses pekerjaan agar menjadi mudah, serta meningkatkan kerja sama lintas sektor dan lintas program dan memanfaatkan alat pekerjaan yang tersedia.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*

---

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine work discipline to improve employee performance so far at PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin. To find out work discipline to improve employee performance that should be at PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin.*

*Data obtained from field research were analyzed descriptively based on HRM theory regarding work discipline to improve employee performance at PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin.*

*The results of the study are employee performance is still below work standards. Employees who do work professionally and have not worked optimally, on average, they leave work early before working hours end. employee discipline is low, due to the absence of strict sanctions from the leadership of the employees so that employees do not work professionally and have not worked optimally.*

*In conclusion, work discipline to improve employee performance so far at PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin is a decrease in the number of employees doing work professionally and not yet working optimally. There are no absences, so that the employees do not arrive on time. The absence of strict sanctions from the leadership to employees who do not work professionally and have not worked optimally. Errors and delays in creating reports.*

*Suggestion, the effort that must be done by PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin is to optimize the work system by utilizing employees in a professional manner then to facilitate access to work so that it becomes easy, as well as to increase cross-sector and cross-program cooperation and to use available work tools.*

Keywords: *Work Discipline and Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi. Perusahaan akan berjalan dengan lancar apabila pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara proporsional, tepat dan berdaya guna sesuai dengan aturan yang ada, sehingga dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan ada peningkatan disiplin kerja yang baik pula.

Sifat manusia untuk menyampaikan keinginan dan hasratnya kepada orang lain merupakan pemicu untuk melakukan komunikasi baik melalui lambang-lambang isyarat (*nonverbal*), lisan (*verbal*), maupun tulisan. Komunikasi tidak hanya berbentuk pembicaraan, wawancara, surat, laporan, telegram, tetapi juga mencakup mendengarkan, melihat, merasa, dan memberi reaksi terhadap pengalaman-pengalaman dan lingkungan di mana manusia berada. Konsep komunikasi juga diaplikasikan dalam suatu organisasi. Dimana organisasi ini didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Organisasi mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh anggota dalam organisasi yang bersangkutan. Organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, jika pihak-pihak yang terlibat memiliki kemampuan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Kumpulan orang-orang tersebut terangkum dalam suatu tata hubungan (interaksi) dan adaptasi dalam sistem birokrasi.

Kondisi ini terjadi di PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Permasalahan yang paling menonjol adalah kurangnya penegakan disiplin dari pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya jumlah karyawan yang melakukan pekerjaan secara profesional dan belum bekerja secara optimal, rata-rata mereka lebih awal meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir, tidak ada alat absensi sehingga mengakibatkan karyawan datang tidak tepat waktu, kemudian apabila karyawan tidak masuk kerja tidak disertai keterangan secara tertulis hanya dilakukan lewat SMS dan telepon. Data ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah, disebabkan tidak adanya sanksi yang tegas dari pimpinan kepada karyawan yang tidak bekerja secara profesional dan belum bekerja secara optimal.

Masalah lain yang dihadapi PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin adalah pembinaan karyawan yang belum sesuai. Himpunan Peraturan yang disebutkan bahwa sebagai bagian dari pembinaan karyawan. Peraturan tersebut mengindikasikan perlunya dilakukan pembinaan berdasarkan perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang

dititikberatkan pada prestasi kerja. Dalam pembinaan kenaikan jabatan, selain prestasi kerja juga diperlihatkan peningkatan karier. Lebih lanjut pembinaan dan pengangkatan karyawan untuk suatu jabatan hanya didasarkan pada daftar urut kepangkatan dengan mengabaikan prestasi kerja. Pembinaan karyawan sebagaimana digariskan dalam Himpunan Peraturan dan Petunjuk Teknis tersebut, diharapkan PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin mempunyai kualitas atau kemampuan personal sesuai dengan tugas yang diembannya. Dengan kemampuan personal yang dimiliki, maka karyawan diharapkan mempunyai kepekaan dan daya tanggap terhadap perubahan perkembangan perusahaan dimasa mendatang. Oleh karena itu pola pikir yang inovatif perlu ditumbuhkan dikalangan PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin. Berikut ini adalah data absensi karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja yang setiap individu berbeda-beda. Disiplin kerja menurut Handoko (2016 : 208) “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional”. Apabila seseorang disiplin kerja bagus maka ia akan berusaha dengan sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kinerja yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arahan yang dikehendaki perusahaan. Oleh karena itu, upaya harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin.

Masalah yang terjadi pada PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin selama ini adalah manajemen sudah memberikan perhatian berkaitan dengan kinerja kerja karyawan, tetapi kinerja kerja karyawan tetap saja belum memenuhi standar kerja yang diharapkan oleh pimpinan, dalam hal ini disebabkan oleh kemampuan kerja karyawan PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin di mana banyaknya administrasi pencatatan dan pelaporan belum terlaksana dengan baik disebabkan oleh terlalu menunda pekerjaan yang dianggap belum perlu dilakukan sehingga pekerjaan tersebut menumpuk, tidak adanya *deadline* yang jelas yang seharusnya bisa selesai dalam beberapa menit tapi diselesaikan dalam hitungan jam, selalu malas sehingga pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu.

Kinerja yang dihasilkan dapat ditunjang dengan adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin. Dengan kata lain semakin kinerja kerja karyawan yang tinggi maka pekerjaan akan terselesaikan tepat waktu. Sehingga hasil yang diperoleh PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin menjadi lebih baik dan berkualitas.

Berdasarkan latar belakang di atas tersebut penulis melakukan penelitian tentang “Peranan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin”.

### **Metode Penelitian**

Jenis Penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif karena ingin memberikan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan selama ini pada PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **1. Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Selama Ini Pada PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin**

Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh anggota dalam organisasi yang bersangkutan. Organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, jika pihak-pihak yang terlibat memiliki kemampuan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Kumpulan orang-orang tersebut terangkum dalam suatu tata hubungan (interaksi) dan adaptasi dalam sistem birokrasi.

Kondisi ini terjadi di PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Permasalahan yang paling menonjol adalah kurangnya penegakan disiplin dari pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya jumlah karyawan yang melakukan pekerjaan secara profesional dan belum bekerja secara optimal, rata-rata mereka lebih awal meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir, tidak ada alat absensi sehingga mengakibatkan karyawan datang tidak tepat waktu, kemudian apabila karyawan tidak masuk kerja tidak disertai keterangan secara tertulis hanya dilakukan lewat SMS dan telepon. Data ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah, disebabkan tidak adanya sanksi yang tegas dari pimpinan kepada karyawan yang tidak bekerja secara profesional dan belum bekerja secara optimal.

Masalah lain yang dihadapi PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin adalah pembinaan karyawan yang belum sesuai. Himpunan Peraturan yang disebutkan bahwa sebagai bagian dari pembinaan karyawan. Peraturan tersebut mengindikasikan perlunya dilakukan pembinaan berdasarkan perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada prestasi kerja. Dalam pembinaan kenaikan jabatan, selain prestasi kerja juga diperlihatkan peningkatan karier. Lebih lanjut pembinaan dan pengangkatan karyawan untuk suatu jabatan hanya didasarkan pada daftar urut kepangkatan dengan mengabaikan prestasi kerja. Pembinaan karyawan sebagaimana digariskan dalam Himpunan Peraturan dan Petunjuk Teknis tersebut, diharapkan PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin mempunyai kualitas atau kemampuan personal sesuai dengan tugas yang diembannya. Dengan kemampuan personal yang dimiliki, maka karyawan diharapkan mempunyai kepekaan dan daya tanggap terhadap perubahan perkembangan perusahaan dimasa mendatang. Oleh karena itu pola pikir yang inovatif perlu ditumbuhkan dikalangan PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin. Berikut ini adalah data absensi karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin.

Masalah yang terjadi pada PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin selama ini adalah manajemen sudah memberikan perhatian berkaitan dengan kinerja kerja karyawan, tetapi kinerja kerja karyawan tetap saja belum memenuhi standar kerja yang diharapkan oleh pimpinan, dalam hal ini disebabkan oleh kemampuan kerja karyawan PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin di mana banyaknya administrasi pencatatan dan pelaporan belum terlaksana dengan baik disebabkan oleh terlalu menunda pekerjaan yang dianggap belum perlu dilakukan sehingga pekerjaan tersebut menumpuk, tidak adanya *deadline* yang jelas yang seharusnya bisa selesai dalam beberapa menit tapi diselesaikan dalam hitungan jam, selalu malas sehingga pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu.

Upaya meningkatkan kinerja kerja pegawai puskesmas yang seharusnya melalui disiplin kerja adalah dengan datang dan pulang tepat pada waktunya kemudian pemberian penghargaan, informasi pekerjaan, pemberian perhatian, ancaman, hukuman, dan pemaksaan pada pegawai agar bekerja lebih giat

## **2. Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Seharusnya Pada PT. Hasrat Jaya Utama Banjarmasin**

### **1) Disiplin Kerja *Preventif***

#### **(1) Pedoman Kerja**

1. Dapat diketahui bahwa jam kerja merupakan bagian dari empat faktor organisasi yang merupakan sumber potensial dari stres para karyawan di tempat kerja, adanya beberapa karakteristik pekerjaan dan

lingkungan kerja yang mengandung stres kerja yang salah satunya adalah terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan.

2. Jam istirahat terlalu sedikit waktunya sehingga tidak bisa kemana-mana karena tidak boleh keluar, jam istirahat yang ditetapkan oleh PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin memang hanya 1 jam tetapi waktu tersebut dirasa masih sangat kurang dikarenakan pelayanan yang dilakukan oleh karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin sangat banyak sehingga kadang-kadang waktu istirahat dipakai untuk melayani pasien yang sudah menunggu lama. Istirahat adalah kegiatan malam hari, sedangkan bekerja adalah aktivitas siang hari.
3. Jam pulang kerja terlalu lama sehingga anda tidak bisa mengurus keperluan yang lain. Jam pulang kerja terlalu lama bagi karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin sangat memberatkan dikarenakan waktu istirahat yang dipakai untuk tetap bekerja dengan baik sehingga karyawan mengeluh mengenai jam kerja yang dianggapnya terlalu lama, padahal jam kerja sudah sesuai dengan ketentuan dan peraturan kerja yang ditetapkan oleh pihak PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin sendiri.
4. Hari libur yang diberikan terlalu sedikit. Bagi karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin memang hari libur tersebut tidak sama dengan pegawai negeri, sehingga karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin mengeluhkan tentang hari libur yang sangat sedikit, untuk itulah pegawai meminta kepada pihak PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin untuk memberikan jatah hari libur bagi mereka.
5. Pemberian cuti terlalu singkat. PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin memberikan cuti untuk setiap karyawannya hanya 6 hari kerja dikarenakan karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin yang belum banyak sehingga untuk memberikan hasil kerja tidak bisa sepenuhnya, sehingga karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin membatasi waktu cuti bagi karyawannya.
6. Susah mendapat ijin untuk tidak bekerja, karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin sering mengeluhkan pemberian ijin yang dipersulit oleh pihak perusahaan, hal ini dikarenakan pihak PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin ingin karyawannya tersebut lebih fokus pada bekerja dan memberikan hasil kerja dengan sepenuhnya, tetapi hal ini yang memberatkan karyawan, di samping itu juga kenapa pihak PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin sulit memberikan ijin itu dikarenakan dikhawatirkan ijin tersebut bisa disalahgunakan untuk kepentingan yang tidak baik.

## (2) Aturan kerja

1. Hari kerja dan waktu kerja karyawan melebihi dan bertentangan dengan aturan. Peraturan perusahaan tentang waktu kerja dan hari itu sudah ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama sehingga karyawan harus bekerja sesuai peraturan yang telah ditetapkan dan apabila melanggar maka akan diberikan sanksi lisan atau tertulis.
2. Setiap kerja lembur tidak mendapatkan imbalan kerja. Bagi karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin memang tidak mendapatkan upah lembur seperti karyawan swasta lainnya sehingga karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin mengeluhkan tidak adanya upah lembur.
3. Peraturan dan tata tertib seperti kewajiban karyawan dan hak karyawan tidak sesuai dengan keinginan. Peraturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin memang sudah sesuai dengan peraturan kerja tetapi pada kenyataannya hal ini tidak bisa direalisasi dengan baik di mana pada waktu jam istirahat harus tetap melayani masyarakat, kemudian adanya kerja lembur tetapi tidak mendapatkan upah lembur.

## 2) **Disiplin Kerja Korektif**

### (1) Sanksi

Bagi pegawai yang sering melanggar aturan kerja. Aturan kerja yang ditetapkan oleh PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin memang membuat peraturan kerja yakni siapa yang melanggar akan diberikan sanksi, tetapi hal tersebut tidak terlaksana dengan baik, di mana apabila ada karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin melanggar peraturan tidak diberikan sanksi tetapi hanya berupa teguran biasa yang mana pegawai tersebut bisa melanggar peraturan lagi.

### (2) Tindakan disiplin pegawai

1. Pegawai yang melanggar aturan mendapatkan teguran secara lisan. Aturan kerja yang ditetapkan oleh PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin memang membuat peraturan kerja yakni siapa yang melanggar akan diberikan sanksi, tetapi hal tersebut tidak terlaksana dengan baik, di mana apabila karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin melanggar peraturan berat tidak diberikan sanksi tetapi hanya berupa teguran secara lisan biasa yang mana karyawan tersebut bisa melanggar peraturan lagi.
2. Karyawan yang melanggar aturan mendapatkan peringatan secara tertulis, Peringatan bersifat tertulis kadang tidak diberikan oleh pihak PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin sehingga tidak memberikan efek jera kepada karyawan yang melanggar, sehingga karyawan tersebut bisa melanggar peraturan lagi.
3. Pegawai yang melanggar mendapatkan skorsing. Peringatan bersifat tertulis kadang tidak diberikan oleh pihak PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin apalagi sangki yang bersifat skorsing yaitu pegawai tidak boleh bekerja selama karyawan itu tidak mengulangi perbuatannya lagi, sehingga tidak memberikan efek jera kepada karyawan yang melanggar, sehingga pegawai tersebut bisa melanggar peraturan lagi.

## 2) **Kinerja**

### (1) **Ketrampilan Teknis**

1. Karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin mempunyai kemampuan khusus. Karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin dengan pendidikan D3 dan S1 mempunyai standar kerja yang bagus di mana cara mereka sudah sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka peroleh jadi ketika karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin bekerja mereka sudah tahu bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Berkomunikasi artinya mampu mencair bersama irama kerja sama yang saling memahami dalam satu bahasa persepsi. Bersinergi artinya selalu siap melakukan kegiatan bersama atau kerja gabungan untuk mencapai sasaran dan target. Berkoordinasi artinya selalu menyatukan persepsi terhadap setiap aturan, peraturan, kebijakan agar setiap tindakan dapat berjalan sempurna dan tidak saling bertentangan atau simpang siur.

2. Tingkat pendidikan karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin masih rendah, karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin rata-rata berpendidikan SMA dan D3 hanya sebagian saja yang mempunyai pendidikan tinggi setara S1 atau S2 tetapi pengalaman terhadap pekerjaan kontraktor sangat tinggi, sehingga ini memberikan dampak positif bagi PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin itu sendiri.

Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan internal, ketegangan, frustrasi, konflik, untuk mengukur kemampuan teknis adalah sebagai berikut:

- 1) *Self Knowledge*, adalah kemampuan mengetahui potensi-potensi dan kekurangan yang dimiliki, seperti berikut ini :
  - (1) Karyawan memahami potensi diri yang dimiliki.
  - (2) Kemampuan karyawan untuk menggunakan potensi yang dimiliki untuk memaksimalkan kinerja.
  - (3) Karyawan berani mengakui kesalahan yang diperbuat.
- 2) *Self Objectivity*, adalah kemampuan untuk berperilaku dan berpikir secara objektif, seperti berikut ini :
  - (1) Kemampuan karyawan untuk melihat penyebab kegagalan pegawai dalam pekerjaan.
  - (2) Karyawan memperbaiki kegagalan agar berikutnya tidak melakukan kesalahan yang sama.
- 3) *Self Control* adalah kemampuan untuk mengendalikan emosi, pikiran, kebiasaan, sikap dan tingkah laku saat mengatasi masalah yang dihadapi, serta mampu mengembangkan diri untuk menjadi lebih baik, seperti berikut ini :
  - (1) Karyawan mampu mengendalikan emosi saat menghadapi masalah.
  - (2) Karyawan mau mengembangkan diri.
- 4) *Good Interpersonal Relationship*, adalah kemampuan untuk menunjukkan hubungan interpersonal yang baik dengan orang lain, seperti berikut ini :
  - (1) Karyawan bersikap ramah terhadap orang lain.
  - (2) Karyawan menghargai perbedaan-perbedaan dengan orang lain.
  - (3) Karyawan bekerja sama dengan rekan kerja.
- 5) *Satisfaction in Work*, adalah rasa puas yang diperoleh dari segala aktivitas kerja yang dilakukan karyawan, seperti karyawan merasa puas terhadap hasil kerja yang telah dicapai

## **(2) Keterampilan Komunikasi**

Dari hasil penelitian diketahui tidak sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin yaitu seperti :

1. Karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin mempunyai komunikasi verbal yang baik kepada masyarakat. Karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin untuk komunikasi verbal masih kurang dikarenakan tingkat pendidikan kontruksi mereka masih kurang secara akademisi tetapi secara pengalaman mereka bisa menerangkan kesehatan dengan baik.

Keterampilan komunikasi yang dimiliki oleh seseorang dapat diamati melalui perilaku sosialnya. orang yang memiliki keterampilan sosial dapat memberi kesan yang lebih baik, dan memperbaiki penampilan pribadi dirinya, dapat menciptakan perasaan positif dalam diri dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki kemampuan seperti itu. Keterampilan komunikasi merupakan kemampuan antarpribadi yang erat kaitannya dengan fungsi komunikasi.

2. Karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin mempunyai komunikasi non verbal yang baik kepada masyarakat. karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin untuk komunikasi verbal masih kurang dikarenakan tingkat pendidikan mereka masih kurang secara akademisi karena hanya orang-orang tertentu saja yang bisa membaca komunikasi verbal misalnya pada waktu melakukan hasil lelang dan pekerjaan kontruksi masih kurang memahami.

Semakin tinggi kemampuan komunikasi yang dimiliki pegawai, semakin baik kinerja karyawan tersebut, untuk mengukur kemampuan komunikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi komunikasi, adalah kesediaan seseorang untuk mendekati atau menghindari interaksi dengan yang lain, akan diukur dengan indikator empirik sebagai berikut:
  - (1) Karyawan memiliki rasa percaya diri dalam memulai komunikasi dalam suatu kelompok.
  - (2) Kemampuan karyawan dalam membedakan sikap saat berkomunikasi dengan rekan kerja dan pelanggan
  - (3) Karyawan memiliki rasa percaya diri dalam memulai komunikasi dalam suatu kelompok.
  - (4) Kemampuan karyawan dalam membedakan sikap saat berkomunikasi dengan rekan kerja dan pasien.
- 2) Pengetahuan komunikasi, adalah memiliki pengetahuan prosedural untuk menyusun dan menjalankan skenario komunikasi dalam situasi sosial yang berbeda dan memiliki kemampuan perseptif untuk membaca situasi, akan diukur dengan indikator empirik sebagai berikut:
  - (1) Karyawan sebelumnya mendapat pendidikan atau pelatihan mengenai komunikasi.
  - (2) Karyawan memiliki pengalaman kerja di bidang yang sama sebelumnya.
- 3) Keterampilan komunikasi, adalah kinerja aktual dari perilaku komunikator saat melakukan komunikasi, akan diukur dengan indikator empirik sebagai berikut:
  - (1) Kemampuan karyawan untuk menyimak instruksi dengan baik.
  - (2) Kemampuan karyawan untuk menjalankan instruksi dengan baik.
  - (3) Kemampuan karyawan untuk memberikan saran dengan tepat saat berkomunikasi.
  - (4) Kemampuan karyawan untuk memberikan kritik dengan tepat saat berkomunikasi.
  - (5) Kesediaan karyawan untuk menerima saran dengan baik saat berkomunikasi.
  - (6) Kesediaan karyawan untuk menerima kritik dengan baik saat berkomunikasi.

### **(3) Keterampilan Konseptual**

Dari hasil penelitian diketahui tidak sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan puskesmas yaitu seperti :

1. Karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin memiliki konsep yang baik bagi kemajuan perusahaan. Pada karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin memang selalu memiliki konseptual yang baik bagi kelangsungan atau kemajuan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin, sehingga karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin selalu bekerja dalam tim tidak sendiri-sendiri dalam memberikan sistem kerja seperti memberikan ide untuk memberikan ide-ide dalam bidang kontraktor.
2. Karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin memiliki ide/gagasan mengenai kinerja. Karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin selalu bekerja dengan baik untuk memberikan informasi kepada investor yaitu dengan memberikan tentang rencana kerja dan hasil kerja yang akan dilaksanakan nantinya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis keterampilan konseptual adalah kapasitas individu dalam hal mengkoordinasikan aktivitas sesuai dengan kebutuhan organisasi, dengan indikator tanggung



terhadap perubahan, memanfaatkan peluang, menyampaikan gagasan, dan memberikan pertimbangan penyelesaian masalah.

## **Penutup**

### **Kesimpulan**

- 1) Disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan selama ini pada PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin adalah menurunnya jumlah karyawan yang melakukan pekerjaan secara profesional dan belum bekerja secara optimal. Tidak ada alat absensi sehingga mengakibatkan karyawan datang tidak tepat waktu. Tidak adanya sanksi yang tegas dari pimpinan kepada karyawan yang tidak bekerja secara profesional dan belum bekerja secara optimal. Kesalahan dan keterlambatan dalam membuat laporan
- 2) Disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yang seharusnya pada PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin adalah kinerja yang dihasilkan dapat ditunjang dengan adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin. Dengan kata lain semakin kinerja kerja karyawan yang tinggi maka pekerjaan akan terselesaikan tepat waktu. Sehingga hasil yang diperoleh PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin menjadi lebih baik dan berkualitas.

### **Saran**

- 1) Upaya yang harus dilakukan oleh PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin adalah mengoptimalkan sistem kerja dengan memanfaatkan karyawan secara professional kemudian mempermudah akses pekerjaan agar menjadi mudah, serta meningkatkan kerja sama lintas sektor dan lintas program dan memanfaatkan alat pekerjaan yang tersedia.
- 2) Disiplin kerja yang seharusnya diterapkan pada karyawan PT Hasrat Jaya Utama Banjarmasin adalah dengan datang dan pulang tepat pada waktunya kemudian pemberian penghargaan, pekerjaan sesuai dengan mekanisme kerja, memberikan sanksi yang bersifat tertulis.
- 1) Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan melakukan pengawasan melekat, adanya teladan yang baik dari pimpinan dan penerapan keadilan sehingga disiplin kerja dari pegawai dapat dibina, tidak hanya takut dengan sanksi yang diberikan tetapi kedisiplinan timbul dari kesadaran setiap karyawan.

## **REFERENSI**

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Davis Keith. 2010. Terjemahan Anwar Prabu Mangkunegara. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- H. Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1983 *Tentang Perubahan Atas Keputusan Presiden Nomor 251 Tahun 1967 Tentang Hari-Hari Libur Sebagaimana Telah Beberapa Kali Diubah Terakhir Dengan Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1971*.
- Lazer and Wikstrom. 2017 yang dikutip oleh Rivai, 2015. *Penilaian dari 125 perusahaan yang ada di USA*. Jakarta : Grafindo

Muchdarsyah, Sinungan, 2010. *Produktivitas Apa dan Bagaiman*. Bandung : Mandar Maju.

Mondy, dan Noe 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alih bahasa Marwansyah dan Mukarram). Jakarta : Erlangga.

Nawawi, Hadari, 2016, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Poerwadarminta W.J.S. 2015. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Rivai, Veithzal, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Grafindo.

Ruky, S. Achmad, 2011, *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System) Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Satrohadiwiryo, Bejo Siswanto, 2012, *Manajemen Personalialia*. BPFE, Yogyakarta.

Werther, William B. & Keith Davis. 2012. *Human Resources And Personal Management*. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill