

# ANALISIS DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALMISBAH PUTRA MANDIRI DI BANJARBARU

Tommy Akbar Nasfarie<sup>1</sup>, Rahmi Widyanti<sup>2</sup>, Apriya Santi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>)Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB,NPM.18310037

<sup>2</sup>)Manajemen, 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB,NIDN. 0021126201

<sup>3</sup>)Manajemen, 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN.1104047701

Email: tommy.akbarnasfarie@gmail.com

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan buat memahami: (1) Bagaimana disiplin kerja karyawan dan kinerja karyawan pada PT. Almisbah Putra Mandiri Banjarbaru, (2) Bagaimana upaya dan usaha yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Almisbah Putra Mandiri Banjarbaru.

Rancangan metode penelitan ini yaitu penelitian kualitatif deskriptif. Pada tahapan ini penulis akan mengkaji literatur yang berhubungan dengan judul penelitian yaitu tentang teori disiplin kerja dan kinerja karyawan. Kemudian metode pengumpulan yang dipakai yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Lalu data yang diperoleh melalui wawancara dan studi dokumentasi selanjutnya dianalisis dengan memakai pola pikir deduktif dengan cara membandingkan dan mengkaji dengan dasar-dasar teoritis untuk menarik kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan maka berdasarkan dari tingkatan absensi karyawan, kedisiplinan karyawan dalam masuk kerja terbilang cukup disiplin dalam beberapa bulan terakhir, karena tingkatan rata-rata absensi tidak melebihi dari 3% perbulan. Dikarenakan hubungan disiplin kerja dengan pemberian sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin. Dan ada juga permasalahan disiplin jam kerja pada saat jam istirahat yaitu seringnya karyawan melebihi batas jam istirahat yang sudah ditentukan oleh perusahaan dengan alasan kurangnya jam istirahat yang diberikan kepada karyawan.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

*This study intended to decide: (1) How are the work discipline and representatives' presentation at PT. Almisbah Putra Mandiri Banjarbaru, (2) How are the endeavors and endeavors which is led by the organization in further developing the representatives' work discipline at PT. Almisbah Putra Mandiri Banjarbaru.*

*The plan of this study was an illustrative subjective review. At this stage, the creator will analyze the writing connected with the review title which was about the hypothesis of work discipline and representatives' presentation. Moreover, the information assortment strategies utilized were perception, meetings, and documentation. The previous information that was gotten through meetings and documentation were then broke down utilizing a rational mentality by contrasting and looking at and a hypothetical premise to make determinations.*

*The aftereffects of this study show that in light of the level of representatives' participation, the representatives' discipline in going to work was very focused over the most recent couple of months on the grounds that the typical participation level didn't surpass 3% each month. Because of the connection between work discipline and authorizes for representatives who were not focused. What's more, there was likewise the issue of discipline working hours during breaks, in particular representatives frequently surpass the restriction of breaks hours given to workers*

**Keywords: Work Discipline and Employees' Performance.**

## PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, baik perusahaan jasa, manufaktur, dan dagang pasti berupaya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari sebuah perusahaan yaitu mampu melaksanakan kegiatan yang maksimal sehingga tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan baik, jika hal tersebut ingin dicapai oleh sebuah perusahaan maka perusahaan harus memperhatikan faktor sumber daya manusia karena sumber daya manusia yang berperan aktif dalam semua kegiatan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yakni sumber daya pokok, dimana sumber daya manusia yakni bagian dari sumber daya terpenting yaitu untuk menggerakkan dan mengendalikan semua kegiatan yang ada dalam sebuah perusahaan. Di dalam kegiatan sebuah perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, tidak bisa lepas dari unsur manusia.

Pada dasarnya peranan sumber daya manusia itu sangat penting dalam perusahaan, sumber daya manusia yakni bagian dari faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini meningkatkan maka perusahaan yang memperkerjakan sumber daya manusia menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Disamping itu perkembangan teknologi yang mencakup semua bidang telah menimbulkan perubahan baik segi metode kerja, peralatan kerja maupun sistem penjenjang jabatan.

Disiplin kerja yakni elemen penting yang dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap sanksi jika melanggar peraturan yakni karakteristik karyawan yang memiliki

disiplin kerja yang tinggi. Agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut pemimpin perusahaan harus dapat mendisiplinkan karyawan dengan baik dan benar. Dengan pengelolaan yang sehat atas semua kegiatan perusahaan, seperti sumber daya dan dana perusahaan dimanfaatkan secara hemat dan efisien, praktek, dan prosedur serta kebijaksanaan yang ditetapkan dilingkungan perusahaan harus dilandasi pola pengelolaan yang tepat.

Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu yang mempunyai produktifitas yang tinggi. Adapun upaya menciptakan suatu disiplin dalam suatu perusahaan atau organisasi bisa dilaksanakan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui karyawan. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama karyawan, yakni modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat meningkatkan kinerja karyawan.

Tenaga kerja yakni sesuatu yang sangat vital bagi perusahaan atau organisasi guna menjalankan aktivitas perusahaan tersebut, begitu pula untuk PT. Almisbah Putra Mandiri yang yakni perusahaan yang bergerak dibidang properti dan penyewaan alat berat dimana kegiatan utama ini yaitu bergerak pada bidang usaha konstruksi dan pembangunan.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis memakai beberapa metode dan teknik penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun metode-metode penelitian tersebut yaitu sebagai berikut :Perpustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Jenis data dalam penelitian ini : Data primer dan Data sekunder Teknik Pengumpulan Data dengan Observasi,Wawancara dan dokumentasi Analisis Data yang berhasil dikumpulkan kemudian dianalisis dengan cara

mempbandingkan dan mengkaji dengan memakai dasar-dasar teoritis yang menjadi acuan penelitian ini yakni teori motivasi dan produktivitas kerja, untuk menemukan pemecahan masalah yang ada serta berguna dalam menarik kesimpulan dan saran yang akan diberikan.

**HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan jadwal masuk kerja pada PT. Almisbah Putra Mandiri yaitu pukul 09.00 WITA sampai dengan 17.00 WITA. Kecuali pada hari Jumat jadwal kerja karyawan sampai pukul 17.30 WITA dan jam istirahat yang , Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

diberikan untuk karyawan yaitu 30 menit. Menurut Undang-undang mengenai jam kerja, yaitu jam kerja yaitu waktu yang dipakai untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari atau malam hari. Jam kerja bagi para pekerja disektor swasta diatur dalam pasal 77 sampai dengan pasal 85 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020. Serta pasal 21 sampai dengan 25 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

**Tabell Tingkatan Absensi Karyawan  
PT. Almisbah Putra Mandiri  
Bulan Januari s/d Mei 2022**

Bulan/Tahun (2022)	Jumlah Karyawan (orang)	Hari Kerja Karyawan/ Bulan	Jumlah Hari Kerja Seluruh	Jumlah Absensi (Hari Kerja yang Hilang)	Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan Senyatanya	Persentase Absen (%)
A	B	C	D = BxC	E	F = D-E	G = E:Dx100
Januari	44	27	1.188	18	1.170	1,52
Februari	44	24	1.056	12	1.044	1,14
Maret	44	27	1.188	13	1.175	1,09
April	44	26	1.144	10	1.134	0,87
Mei	44	26	1.144	15	1.129	1,31
					Rata-rata	1,19

Sumber : PT. Almisbah Putra Mandiri Banjarbaru 2022

Keterangan :

$$\text{Persentase Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi Hari Kerja Yang Hilang}}{\text{Jumlah Hari Kerja Seluruh}} \times 100 (\%)$$

Berdasarkan dari hasil absensi karyawan PT. Almisbah Putra Mandiri pada 5 bulan terakhir yaitu pada bulan Januari 2022 sampai dengan Mei 2022 menyatakan maka hasil persentase tidak melebihi dari 3 persen sehingga persentase absensi karyawan dianggap cukup baik. Menurut Mudiarta (2001) menyatakan maka rata-rata tingkat absensi 1-3 persen perbulan masih dianggap cukup baik. Akan tetapi absensi diatas 3-10 persen menunjukkan maka disiplin rendah. Dan apabila absensi melebihi 10-20 persen maka disiplin yang sangat buruk dan dianggap tidak layak didalam perusahaan.

Telah dijelaskan secara umum maka disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan. Apabila disiplin kerja tidak ditegakkan oleh atasan terhadap karyawannya dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Karena dengan

disiplin ini, diharapkan sebagian besar peraturan akan dipatuhi oleh karyawan. Disiplin kerja sendiri dapat diartikan sebagai sikap perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan yang ada diperusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Peraturan yang harus ditaati karyawan di PT. Almisbah Putra Mandiri yaitu berupa :

1. Harus Menaati Peraturan Dari Perusahaan

Peraturan terutama di jam kerja yang berlaku diperusahaan. Karyawan tidak boleh telat masuk kerja, jikapun karyawan mengalami sakit sehingga mengharuskan karyawan tidak masuk bekerja maka karyawan yang bersangkutan harus minta izin untuk memberitahu atasan, serta harus ada bukti berupa keterangan sakit dari pihak dokter atau puskesmas. Dan jika ada keperluan izin yang lain, maka harus ada keterangannya serta karyawan harus ada pertanggung jawaban.

2. Menaati Standar Penampilan Dan Standar Pelayanan

Karyawan harus menaati standar berpenampilan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan berupa harus berpakaian sopan tidak boleh seenaknya, harus mengikuti standar perusahaan. Dan karyawan harus mengikuti standar pelayanan yaitu berupa senyum, salam, sapa, santun, dan terimakasih terhadap calon *customer*.

3. Bekerja Sesuai *Job Description* Karyawan Masing-masing

Karyawan mampu bekerja sesuai *job desk* masing-masing atas pekerjaannya.

Selain hal tersebut maka dengan kedisiplinan kerja dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara seefektif dan seefisien mungkin. Dengan demikian apabila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka ada kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau mungkin dapat dicapai tetapi kurang maksimal.

## PEMBAHASAN

Disiplin kerja disini yaitu tentang kedisiplinan waktu kerja dan kedisiplinan dalam mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan diperusahaan, kedisiplinan juga

dikatakan sebagai alat komunikasi dengan karyawan agar karyawan mau melakukan apa yang direkomendasikan atasan sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang mempunyai manfaat besar, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan.

Adapun tata tertib dan peraturan disiplin kerja pada PT. Almisbah Putra Mandiri lebih lanjut yaitu sebagai berikut :

- 1) Menjalankan tugas perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 2) Menaati segala peraturan perusahaan.
- 3) Keputusan kebijaksanaan perusahaan dan menjalankan dengan baik semua perintah yang diberikan oleh atasan.
- 4) Menaati ketentuan-ketentuan tentang jam kerja dan pengisian absensi kehadiran.
- 5) Menyimpan dan menjaga rahasia perusahaan dan rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya.
- 6) Memelihara suasana kerja yang baik dilingkungan perusahaan dan menjaga nama baik perusahaan.

Dalam suatu organisasi, ketika menentukan jenis sanksi disiplin kerja yang akan dijatuhkan kepada karyawan yang melanggar aturan, hendaknya berhati-hati agar tidak merusak seseorang atau suasana organisasi secara keseluruhan. Sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada karyawan harus sepadan dengan tindakan dan perilaku karyawan tersebut.

Sanksi-sanksi yang ada di PT. Almisbah Putra Mandiri ketika karyawan melanggar peraturan perusahaan yaitu berupa teguran, surat peringatan, dan pemecatan karyawan. Selain 3 sanksi tersebut, perusahaan juga memiliki sanksi berupa kesepakatan antara perusahaan dan karyawan yang sudah disepakati bersama. Seperti penambahan jam kerja saat karyawan terlambat masuk kerja pada saat hari itu

Apabila karyawan melakukan pelanggaran disiplin di jam istirahat, maka

atasan melakukan teguran secara lisan untuk beberapa kali, tetapi apabila karyawan tetap melanggar maka atasan tidak segan untuk memberikan surat peringatan, dan apabila karyawan masih tetap mengulangi kesalahannya, maka atasan tidak tanggung-tanggung untuk melakukan pemecatan terhadap karyawan tersebut.

Apabila ada karyawan yang melakukan pelanggaran berupa mabuk, judi, memakai atau mengedarkan narkoba, atau benda terlarang ditempat kerja, berbuat asusila ditempat kerja, melakukan penganiayaan, menghina secara kasar, atau mengancam atasan atau bawahan ataupun teman sekerjanya, melakukan tindakan pencurian barang atau uang perusahaan, dan mencemarkan nama baik perusahaan. Maka atasan tidak akan segan-segan untuk melakukan pemecatan terhadap karyawan yang melanggar karena hal tersebut sudah sangat fatal menurut perusahaan. Tujuan adanya sanksi dari PT. Almisbah Putra Mandiri untuk karyawan yaitu agar karyawan tidak melanggarnya lagi, untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan serupa, serta memberi efek jera terhadap karyawan yang melanggar.

Dari hasil penelitian diatas, kiranya permasalahan dapat dibahas pada analisis berikut ini, yaitu usaha-usaha dilakukan dalam menegakkan kedisiplinan. Dalam usaha meningkatkan disiplin kerja perusahaan ini, maka pimpinan dituntut untuk memperhatikan kesejahteraan bagi kesejahteraan bagi karyawannya dan membuat peraturan-peraturan yang dapat disesuaikan dengan kondisi perusahaan itu sendiri. Untuk meningkatkan disiplin kerja tidak cukup dengan ancaman-ancaman saja, tetapi diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, serta pendekatan yang dilakukan ke karyawan selain itu pimpinan juga harus memahami permasalahan yang dialami karyawan dan harus bisa mencari jalan solusinya.

Oleh karena itu antara disiplin, kesejahteraan, dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat, hal ini berarti bagi suatu perusahaan yang ingin meningkatkan kedisiplinan perlu juga meningkatkan kesejahteraan bagi para karyawannya. Maka selain meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja, pimpinan juga perlu meningkatkan kedisiplinan misalnya dengan ancaman, namun ancaman yang diberikan kepada karyawan tidak bisa dilakukan sendiri untuk menegakkan disiplin. Jika ancaman atau tindakan tegas sebagai pendamping untuk meningkatkan kesejahteraan, diharapkan disiplin akan berhasil. Tujuan kesejahteraan diberikan agar karyawan senang dan puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT. Almisbah Putra Mandiri dalam usaha meningkatkan kedisiplinan perlu melakukan pendekatan dan perhatian terhadap keinginan karyawan, apabila keinginan karyawan sudah terpenuhi maka perusahaan dapat melakukan tindakan yang tegas bagi mereka yang melanggar peraturan dan disiplin yang telah ditetapkan dan harus disepakati bersama. Meskipun demikian karena disiplin yakni kebiasaan maka ancaman yang diberikan bukanlah suatu hukuman tetapi lebih ditekankan agar mereka melaksanakan kebiasaan yang dianggap baik. Oleh karena itu ancaman yang hendak diberikan oleh pimpinan sebaiknya memberikan hukuman yang bersifat peringatan. Dalam mengusahakan agar karyawan datang tepat waktu dan apabila tidak masuk kerja harus dengan alasan yang tepat dan akan diberikan sanksi-sanksi. Dengan memberikan sanksi-sanksi mereka akan berpikir untuk tidak masuk kerja dan datang terlambat.

Berikut upaya serta usaha yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Almisbah Putra Mandiri :

1. Menetapkan Peraturan dan Tata Tertib Kerja Yang Mengikat

Intinya perusahaan harus memiliki aturan dan tata tertib yang disertai dengan tindakan atau sanksi bagi karyawan yang telah melanggar kesepakatan. Sanksi ini yakni ancaman bagi karyawan agar mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih disiplin. Ancaman yang dimaksud disini yaitu dengan memberikan teguran kepada karyawan berupa surat peringatan, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan.

#### 2. Melakukan Pendekatan dan Motivasi Terhadap Karyawan

Dalam hal ini atasan harus bisa melakukan pendekatan terhadap karyawan agar dapat memotivasi karyawan untuk mematuhi peraturan dan mencintai pekerjaannya serta membuat karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja.

#### 3. Pemenuhan Keinginan dan Kebutuhan Karyawan

Dari berbagai ancaman terhadap kebutuhan manusia dapat digolongkan menjadi dua bagian, yaitu :

- 1) Kebutuhan material seperti gaji/upah, intensif, dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan non material seperti penghargaan, keamanan, jaminan kesehatan, dan lain-lain.

Untuk meningkatkan kedisiplinan sebaiknya kebutuhan perusahaan tersebut diperhatikan dan tentu saja disesuaikan dengan keadaan keuangan instansi. Kebutuhan apa saja yang paling menonjol pada karyawan diselidiki dengan cermat untuk menemukan solusi. Kebutuhan yang paling menonjol tersebut dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih rajin dan lebih bertanggung jawab.

#### 4. Menentukan Garis Wewenang dan Tanggung Jawab

Dalam suatu organisasi yang baik dan teratur tentunya terdapat petunjuk-petunjuk baku yang dapat menentukan

secara rinci dan jelas dalam batas-batas tegas mengenai wewenang dan tanggung jawab setiap pekerjaan atau bagian yang diserahkan kepada karyawannya. Seorang karyawan dituntut memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.

Dengan diketahuinya wewenang dan tanggung jawab secara tegas dan jelas, maka dalam diri seseorang tersebut akan terbentuk suatu harga diri, perasaan saling tergantung dengan orang lain, serta menyadari dan menghormati hak dan wewenang orang lain. Dengan keadaan demikian maka akan meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawan yang bersangkutan karena karyawan merasa maka dirinya benar-benar mempunyai arti dalam perusahaan tersebut, tetapi juga dasar dan menghormati peranan hak-hak orang lain.

#### 5. Membentuk Suatu Hubungan Kerja Yang Harmonis

Keberhasilan seorang pemimpin banyak tergantung pada bagaimana pimpinan itu membina hubungan kerja yang harmonis, sebab adanya hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan akan memudahkan pimpinan untuk mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Karena karyawan yakni aset perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak bisa apa-apa.

Dalam komunikasi harus terdapat faktor kerjasama dan saling tukar pendapat, kalau hal ini terjadi maka dengan komunikasi yang baik dan jelas akan mempertinggi disiplin. Pengaruh penyampaian komunikasi yang tidak efisien akan menyebabkan hubungan antara karyawan dalam organisasi juga tidak berjalan dengan baik, sebab akan menimbulkan efek yang bermacam-macam, misalnya salah pengertian, sehingga menimbulkan kekacauan dalam perusahaan dan akhirnya

karyawan tidak dapat bekerja dengan tenang.

#### 6. Membuat Suasana Kondisi Kerja Yang Baik

Dalam suatu perusahaan haruslah mempunyai suasana kerja yang baik, sebab dalam melakukan pekerjaan yang pasti berhubungan dengan keadaan lingkungan yang tepat untuk bekerja, dimana tempat kerja yang cukup penerangannya, hawa yang selalu segar, bebas dari suara gemuruh yang mengganggu, jam kerja dan jam istirahat yang cukup serta tempat yang aman.

Dengan demikian maka suasana kondisi pekerjaan yang cukup baik harus diperhatikan faktor-faktor antara lain : penerangan tempat, keadaan suasana tempat bekerja, keadaan suara, dan jam kerja/waktu istirahat. Faktor-faktor ini semua yakni suatu hal yang berpengaruh langsung terhadap kegiatan dan kelancaran aktivitas dan kedisiplinan karyawan.

#### 7. Hal-hal Penting Yang Mempengaruhi Tenaga Kerja

Telah disadari maka suatu kegiatan yang ingin menghasilkan output yang besar, maka dari kerjasama antar individu-individu yang terlibat dalam organisasi. Untuk mewujudkan kerja yang baik, setiap perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari penciptaan suatu disiplin kerja yang diajukan pada karyawan. Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan, sehingga proses kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Adapun hal-hal yang mempengaruhi tenaga kerja disini antara lain yaitu :

1) Kurangnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan atau *job desk* yang telah diberikan.

2) Menurunnya tingkat kehadiran tepat waktu yang disebabkan oleh kurangnya pengawasan yang lebih ketat dan peraturan yang dibuat tidak menggambarkan suatu ancaman.

3) Kurangnya kedisiplinan dan kesadaran sebagai karyawan yang seharusnya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab, baik itu mengenai pekerjaan ataupun jam kerja yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana ketika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan tersebut, sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan kepada karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan.

## PENUTUP

1. PT. Almisbah Putra Mandiri yaitu yakni perusahaan yang bergerak dibidang properti dan penyewaan alat berat dimana kegiatan utama ini yaitu bergerak pada bidang usaha konstruksi dan pembangunan sehingga para pekerjanya yaitu sumber daya manusia yang telah ahli dan profesional pada bidangnya.
2. Berdasarkan dari tingkatan hasil absensi karyawan selama lima bulan terakhir yaitu pada bulan Januari sampai Mei 2022 kedisiplinan karyawan dalam masuk bekerja terbilang cukup disiplin. Tetapi masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk jam kerja dengan alasan macet perjalanan.
3. Permasalahan yang ada yaitu seringnya karyawan melebihi batas jam istirahat yang sudah ditetapkan perusahaan dengan alasan kurangnya jam istirahat yang diberikan kepada karyawan dan hal tersebutlah yang membuat karyawan menjadi terlambat masuk kerja setelah istirahat.

4. Kurangnya rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan, seperti masih ada beberapa karyawan yang ngumpul-ngumpul untuk mengngobrol atau menggosib disaat jam kerja.

Setiap kegiatan didalam perusahaan pasti hendaknya menginginkan kelancaran dalam meningkatkan disiplin kerja serta tenaga kerja karyawan. Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari setiap instansi maupun perusahaan baik bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Jadi disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap aktivitas para karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustira, T. N. (2021). Analisis Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) Cabang Binjai. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 137-146.
- Alhani. (2016). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Penanaman Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat. *PUBLIKA-Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 5(3).
- Alwi Syafruddin. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua*. Yogyakarta: BPF.
- Arfiany, A. (2016). Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula PTPN XIV Kabupaten Takalar. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 5(1).
- Murti, N. L. B. M., Raharjo, K., & Riza, M. F. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2).
- Fenus Antonius. (2020). Analisis Hubungan Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Organ Komerling Ulu Timur. *Jurnal Prioritas*, 1(1), 1-8.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sari, H. M. (2016). Analisis Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia Surakarta. *Skripsi*, 8-46.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, edisi keempat belas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua*. Yogyakarta: BPF.
- Meidian, F. A. (2012). Analisis Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Gedung Administrasi RS X. *Skripsi Keperawatan*.
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, 6(1), 55-65.