

# ANALISIS DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALIANNISA DI MARTAPURA

Reihana Dwi Oktaviani<sup>1)</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>2)</sup>, Teguh Wicaksono<sup>3)</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin  
18.31.0793

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin  
1119056501

Manajemen 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin,  
1116028801

e-mail : [reihana.net@gmail.com](mailto:reihana.net@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) Analisis disiplin kerja yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan PT. Aliannisa di Martapura saat ini, (2) Disiplin kerja yang seharusnya diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Aliannisa di Martapura.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan data lapangan yang bermanfaat untuk memberikan gambaran umum untuk penelitian dan sebagai pembahasan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan pimpinan pada perusahaan PT. Aliannisa di Martapura.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Aliannisa dinilai cukup bagus, karena terlihat dari tingkat absensi yang menurun di setiap bulannya, hal ini menandakan bahwa karyawan belum bisa dikatakan disiplin dan belum berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk kedepannya diharapkan kepada pimpinan agar dapat memberikan pengawasan dan sanksi yang lebih tegas lagi untuk dapat memberikan efek jera bagi pegawai yang tidak disiplin.

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

## ABSTRACT

*This study aims to examine: (1) the analysis of work discipline that is applied to improve the performance of employees of the company PT. Aliannisa in Martapura at this time, (2) Work discipline that should be applied to improve the performance of PT. Aliannisa in Martapura.*

*The type of research used is descriptive with qualitative descriptive research methods, namely by collecting field data that is useful to provide an overview of research and as a discussion of research results obtained from interviews, observations, and documentation with company leaders at PT. Aliannisa in Martapura.*

*The results showed that the work discipline of employees at PT. Aliannisa is considered quite good, because it can be seen from the decreasing attendance rate every month, this indicates that employees cannot be said to be disciplined and have the leadership will be able to provide stricter supervision and sanctions to provide a deterrent effect for undisciplined employees.*

**Keywords: Work Discipline, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Menurut Mangkunegara (2017), manajemen sumber daya manusia berupa aktivitas-aktivitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tentu guna mencapai tujuan. Oleh karena itu dalam mengelolanya, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia akan berjalan sesuai apa yang diharapkan. Sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi.

Setiap organisasi berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen pusat. Tujuan biasanya berhubungan dengan kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi, tingkat jasa atau produksi dan

keuntungan. Demikian pula, peranan sumber daya manusia ialah merencanakan, mengembangkan dan melaksanakan kebijakan-kebijakan dan program-program dengan maksud memanfaatkan kelangkaan sumber daya manusia dari suatu organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala (2013), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Berikut adalah indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013, hal. 75), 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Sikap, 4. Keandala.

Salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja, menurut Turangan, Reynold, Sifrid dan Maria (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku menurut Rivai (2015). Berikut adalah indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2018:21), 1. Ketaatan waktu kerja, 2. Tanggung jawab kerja.

PT. Aliannisa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa angkutan batu bara yang berkantor pusat di Martapura. Permasalahan yang ada pada PT. Aliannisa adalah menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan karena kurangnya disiplin kerja dari karyawannya.

Sebagaimana yang dijelaskan dalam penelitian Andi dan Alponia (2016) dengan hasil penelitiannya bahwasanya dengan adanya disiplin maka seorang karyawan dapat mengetahui kesalahan yang telah dilanggarnya, sehingga karyawan akan memperbaiki diri dan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Dengan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan disiplin dimana hal tersebut memberikan dampak positif bagi perusahaan, dengan adanya peningkatan disiplin kerja akan lebih memacu tingkat kinerja karyawan dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara mengumpulkan data lapangan yang bermanfaat untuk memberikan gambaran umum untuk penelitian dan sebagai pembahasan hasil penelitian yang di peroleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan.

## **HASIL PEMBAHASAN**

1. Disiplin kerja yang di terapkan pada PT. Aliannisa di Martapura saat ini  
Disiplin kerja karyawan yang diterapkan pada PT. Aliannisa salah satunya dengan disiplin waktu yaitu ketepatan waktu hadir dalam bekerja. pada PT. Aliannisa terbagi menjadi 2 shift yaitu, shift pertama untuk bagian karyawan kantor dimulai pada pukul 08:00 WITA pagi sampai pukul 17:00 WITA dan shift kedua untuk bagian karyawan lapangan dimulai pada pukul 19:00 WITA malam sampai pukul 05:00 WITA.

Kenyataan yang ada pada perusahaan ini memperlihatkan rendahnya tingkat absensi karyawan, dan selain itu karyawan masuk kerja Sebagian sudah sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan tetapi ada juga yang tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Keterlambatan mereka masuk kerjapun terjadi dikarenakan adanya urusan diluar jam kantor, maka hal itu yang membuat pekerjaan menjadi kurang lancar dan menjadi kurang efektif.

Hasil penelitian pada PT. Aliannisa di peroleh dari hasil absensi yang menandakan bahwa kedisiplinan terus menurun, bagian kantor yang menggunakan absensi finger print, sedangkan karyawan bagian lapangan menggunakan absensi manual. Berikut ini tabel rekapan absensi karyawan PT. Aliannisa.

Tabel 1 Rekap absensi karyawan bulan maret-mei pada PT. Aliannisa bagian kantor:

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah absensi per bulan
Maret	12	31
April	12	29
Mei	12	26

Sumber: PT. Aliannisa di Martapura, 2022

Dari absensi tersebut jelas terlihat bahwa tingkat absensi mengalami penurunan walaupun kurang berarti, tetapi nantinya akan mempengaruhi kegiatan perusahaan sehari-hari, hal ini sudah jelas jika kedisiplinan karyawan bagus maka data absensi akan menjadi stabil. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan faktor terpenting yang sangat menentukan dalam peningkatan kinerja karyawan, tentunya berkaitan dengan sikap mental produktif yaitu sikap mental yang mengutamakan kerja dan menghargai waktu sebagai bagian dari kebiasaan hidup yang baik karena faktor kedisiplinan merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena apabila suatu perusahaan ingin mencapai tingkat kinerja yang optimal maka salah satu unsur yang sangat penting adalah dengan meningkatkan disiplin kerja dari karyawan itu sendiri.

Keteladanan pimpinan yang sudah di laksanakan pimpinan PT. Aliannisa ini sudah mencontohkan keteladanan yang baik kepada karyawannya serta perilaku baik yang membuat karyawan mencontoh dengan baik. Contoh keteladanan pimpinan perusahaan PT. Aliannisa yaitu:

1. Pimpinan hadir dengan tepat waktu, pimpinan datang kekantor sesuai jam kerja perusahaan tidak terlambat secara konsisten.
2. Sikap pimpinan yang baik kepada karyawan, pimpinan selalu menjaga relasi yang baik kepada karyawan sehingga terjalin hubungan yang harmonis di perusahaan.
2. Disiplin kerja yang seharusnya di terapkan di PT. Aliannisa di Martapura  
Usaha yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja bagi karyawan lapangan dan sopir, maka pimpinan dituntut untuk melakukan pengawasan secara terprogram dan menerapkan peraturan-peraturan yang lebih ketat, memberikan fasilitas absen finger print agar absensinya secara teratur dan tepat waktu. Untuk melakukan hal tersebut, perlu dilakukan hubungan yang harmonis antara lain karyawan dengan atasan langsung. Hal ini dilakukan untuk menciptakan kedisiplinan dan kinerja karyawan yang baik.

Dari faktor kedisiplinan yang terjadi di PT. Aliannisa maka usaha yang perlu dilakukan oleh perusahaan atau alternatif pemecahan yang dapat dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Menegakkan peraturan disiplin kerja yang sudah dibuat oleh perusahaan  
Menegakkan kedisiplinan perlu adanya tindakan yang tegas, seperti memberi sanksi hukuman yang sifatnya mendidik dan ditekankan agar para karyawan tetap taat pada peraturan perusahaan dan melaksanakan kerjanya dengan baik. Oleh karna itu, PT. Aliannisa dalam menegakkan disiplin kerja perlu meningkatkan lagi peraturan atau pemberian sanksi hukuman. Bilamana sanksi hukuman secara terus-menerus diterapkan dan dilaksanakan di perusahaan, maka perusahaan senantiasa dapat memelihara disiplin kerja karyawan yang lebih baik lagi. Berat ringannya sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan.
2. Mengadakan pengawasan yang lebih ketat  
Mengadakan pengawasan terhadap karyawan adalah untuk menjamin bahwa pelaksanaan suatu aktivitas perusahaan sudah tidak menyimpang dari rencana. Pengawasan ini bertujuan agar para karyawan bekerja lebih giat dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu, perusahaan khususnya atasan dituntut untuk lebih bijaksana dalam melakukan pengawasan. Pada dasarnya pengawasan yang dilakukan belum tentu dapat meningkatkan disiplin kerja, apabila tidak didukung oleh peraturan-peraturan baik secara tertulis maupun secara lisan. Disiplin kerja ditunjukkan pada sikap karyawan yang datang dan pulang sesuai pada waktunya. Dengan demikian melakukan pengawasan yang lebih ketat kepada karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja dan juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Menyediakan fasilitas bagi karyawan  
Setiap perusahaan mungkin hendaknya menyediakan fasilitas memadai bagi karyawan, adapun untuk PT. Aliannisa ini dapat menyediakan fasilitas, misalnya tempat ibadah, wifi gratis untuk semua karyawan. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas diatas, maka hal ini akan menimbulkan rasa semangat kerja bagi karyawan sehingga semangat dan disiplin kerja akan membuat kinerja karyawan terus meningkat.

4. Lingkungan kerja yang harmonis sangat berpengaruh pada kedisiplinan karyawan, hubungan pimpinan yang baik kepada karyawan serta hubungan yang harmonis antar karyawan, di PT. Aliannisa masih belum melakukan hal itu, dapat dilihat dari bagaimana hubungan pimpinan yang masih kurang baik kepada karyawan, sehingga disiplin kerja karyawan belum meningkat.

Diliat dari pembahasan sebelumnya dapat diketahui adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini ditelusuri dari beberapa faktor yang membengaruhi peningkatan kinerja:

1. Motivasi kerja, yaitu dorongan yang mempengaruhi tenaga kerja untuk berusaha meningkatkan keberhasilan kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan kinerja mempunyai manfaat bagi dirinya sendiri
2. Disiplin kerja, yaitu sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan karena adanya keyakinan bahwa dengan aturan-aturan itu maka tujuannya dapat di capai.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Permasalahan yang terjadi di PT. Aliannisa yaitu masih sering terjadi pelanggaran disiplin terutama pada ketepatan waktu, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan kurangnya kesadaran karyawan untuk menerapkan kedisiplinan dilingkungan kerjanya.
- 2) Disiplin kerja karyawan pada PT. Aliannisa dinilai masih kurang bagus, ini terlihat dari tingkat absensi yang menurun setiap bulannya, dan hal tersebut menandakan bahwa karyawan belum disiplin dan belum berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **Saran**

Dari kesimpulan di atas, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Penerapan disiplin kerja pada PT. Aliannisa, harus ditingkatkan lagi yaitu dengan memberikan arahan pentingnya kedisiplinan. Dalam menegakkan kedisiplinan kerja hendaknya perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal misalnya melakukan pengawasan yang lebih ketat lagi serta memberika sanksi yang lebih sekiranya karyawan tidak berani mengabaikan kedisiplinan yang telah dibuat oleh perusahaan.
- 2) Usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperhatikan pemberian gaji bonus yang terarah dan pengaturan jam lembur yang teratur, agar dapat meningkatkan semangat dan kedisiplinan karyawan sebagai indikasi meningkatkan disiplin kerja.

## **REFERENSI**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management Of Management Research*. Deepublish.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60. <http://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Andi Juned, L., Jonathan, R., & Aplpna Lau, E. (2016). *Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinar Tenaga Kerja Kota Samarinda*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda., 1-23.
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persda.

Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.