

ANALISIS TINGKAT DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS NUSANTARA BORNEO

Eky¹, Dwi Wahyu Artiningsih², Teguh Wicaksono³

¹Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB
Banjarmasin, NPM16310673

²Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB
Banjarmasin, NIDN1119056501

³Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB
Banjarmasin, NIDN1116028801

E-mail:ekyezz98@gmail.com/+6282255301750

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa : (1) Tingkat disiplin kerja pada PT. Trans nusantara Borneo, (2) Kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Borneo, (3) cara meningkatkan disiplin kerja PT. Trans Nusantara Borneo.

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, yang dianalisis menggunakan pola pikir deduktif. Data yang kami gunakan adalah Data Absensi pada PT Trans Nusantara Borneo.

Dari hasil penelitian ini dapat di ketahui bahwa : (1) Kondisi disiplin kerja yang terjadi pada PT. Trans Nusantara Borneo masih kurang baik karena ketepatan waktu dari karyawan yang tidak baik, kepatuhan terhadap peraturan yang tidak bejalan dengan baik dan, tanggung jawan dalam menjalankan tugas yang dilakukan karyawan karywan masih kurang yang disebabkan kurangnya pengawasan dari pimpinan perusahaan., (2) Kondisi kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantra Borneo belum maksimal atau belum masuk standar dari perusahaan dalam melakukan tugas atau pekerjaannya karena ada beberapa indikator penilaian kinerja yang belum dilaksanakan dengan baik oleh karyawan tersebut., (3) Alternatif tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Borneo yaitu dengan cara memberi sanksi yang tegas tapi tetap manusiawi kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan, dari pihak perusahaan memberikan pengawasan yang lebih baik dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan disiplin dalam bekerja serta melakukan komunikasi yang baik atanra pimpinan perusahaan dan karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze: (1) The level of work discipline at PT. Trans archipelago Borneo, (2) The performance of employees at PT. Trans Nusantara Borneo, (3) how to improve the work discipline of PT. Trans Nusantara Borneo.

The research used in this study was a qualitative descriptive method, which was analyzed using a deductive mindset. The data we use is Time Attendance Data at PT Trans Nusantara Borneo.

From the results of this study it can be seen that: (1) Conditions of work discipline that occur at PT. Trans Nusantara Borneo is still not good because of the timeliness of bad employees, compliance with regulations that do not run properly and, responsibility in carrying out tasks performed by employees is still lacking due to lack of supervision from the leadership of the company., (2) Performance conditions employees at PT. Trans Nusantra Borneo has not been maximized or has not entered the standard of the company in carrying out its duties or work because there are several indicators of performance appraisal that have not been carried out

properly by the employee, (3) Alternative actions taken to improve employee work discipline at PT. Trans Nusantara Borneo, namely by giving strict but humane sanctions to employees who violate company rules, from the company provides better supervision and rewards employees who are outstanding and disciplined in working and communicating well between company leaders and employees.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan bukan semata-mata ditentukan oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi bersangkutan melainkan sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia itu sendiri. Penggunaan sumber daya manusia memegang peranan penting dan perlu disadari oleh setiap individu dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mengupayakan adanya berbagai cara untuk memelihara disiplin kerja dan tindakan untuk mendorong setiap individu untuk meningkatkan tenaga kerja (Syakari 2017). Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Simamora 2006). Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDMnya (Rivai, 2009:1).

Menurut Umar (2008:128) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2013: 4) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Menurut Moehariono (dalam Rosyida 2010:11) kinerja karyawan atau defisi kerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan wewenang, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau pun etika. Pelaksanaan hasil pekerjaan atau prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. (Tika, 2006 : 1212-122)

PT. Trans Nusantara Borneo adalah suatu perusahaan yang bersifat jasa dimana tujuan dari perusahaan adalah berorientasi kepada kepuasan pelanggan. Pelanggan merasa puas jika semua karyawan bekerja secara disiplin. Disiplin harus diterapkan dengan segera dan cepat serta diterapkan secara konsisten

Banyak cara yang telah dilakukan oleh pihak PT. TRANS NUSANTARA BORNEO agar dapat meningkatkan kinerja karyawan guna memaksimalkan kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Upaya yang telah banyak dilakukan oleh sebagian besar perusahaan ialah dengan menampung aspirasi, keluhan, kritik mampu saran dari berbagai devisi. Umumnya dengan menyediakan kontak saran, dan dilakukan evaluasi pada berbagai tahap untuk mewujudkan disiplin kerja bagi karyawan agar dapat mendapatkan hasil kinerja yang maksimal dan efektif.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk bahan penulisan skripsi pada PT. Trans Nusantara Borneo yaitu:

1) Jenis penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini menggunakan metode kualitatif sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan semua data atau keadaan subjek atau objek penelitian kemudian dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung pada saat ini dan selanjutnya mencoba untuk memberikan pemecahan masalahnya dan dapat memberikan informasi yang mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah (Moelong, 2016).

2) Jenis Data

Sumber-sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung melalui observasi deskripsi variabel penelitian diamati dan dicatat untuk pertama kalinya, maksud dari data primer disini adalah berupa data terhadap bentuk motivasi, saran dan prasarana pendukung serta aktivitas sumber daya manusia.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari laporan laporan yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

3) Teknik Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk bahan penulisan skripsi pada PT. Trans Nusantara Borneo adalah:

1. Library Research

Metode pengumpulan data melalui tinjauan pustaka yaitu dengan mempelajari buku-buku, bahan kuliah dan literatur yang memiliki hubungan erat dengan materi pembahasan hingga dapat disusun dasar teoritis sebagai dasar analisis secara lebih lanjut.

2. Field Research

Metode pengumpulan data yang langsung dilakukan dengan jalan langsung mendatangi objek yang diteliti guna memperoleh data yang objektif dan relevan.

3. Wawancara

Merupakan cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab kepada pihak yang berkepentingan atau dengan karyawan tentang objek yang diteliti, agar penulis mendapatkan penjelasan mengenai masalah-masalah yang diteliti.

4. Observasi

Merupakan cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti.

4) Teknik analisis data

Analisis data dalam penelitian berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data. Diantaranya adalah melalui tiga tahap model air, yaitu reduksi

data, penyajian data, dan verifikasi. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisir data, memilah-milah menjadikan satuan yang dapat dikelola, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola, menentukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang diceritakan kepada orang lain.

Adapun prosedur pengembangan data kualitatif adalah :

- 1) Data *collecting*, yaitu proses pengumpulan data.
- 2) Data *editing*, yaitu proses pembersihan data, artinya memeriksa kembali jawaban apakah sudah benar
- 3) Data *reducting*, yaitu datang yang disederhanakan, diperkecil, dirapikan, diatur dan dibuang yang salah.
- 4) Data *display*, yaitu penyajian data dalam bentuk deskriptif verbalitas.
- 5) Data *verifikasi*, yaitu pemeriksaan kembali dari pengumpulan data.
- 6) Data *konklusi*, yaitu perumusan kesimpulan hasil penelitian yang disajikan, baik perumusan secara umum maupun khusus.

HASIL

1) Bagaimana Disiplin Kerja Pada PT. Trans Nusantara Borneo

Adapun disiplin kerja yang terjadi pada PT. Trans Nusantara Borneo :

1. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu pada PT Trans Nusantara Borneo dapat di ukur dari tingkat absensi karyawan pada PT Trans Nusantara Borneo. Menurut Pihak perusahaan mengatakan bahwa “ Ketepatan waktu pada karyawan pada PT Trans Nusantara Borneo dapat di lihat dari tingkat absensi, Namun tingkat Absensi pada PT Trans Nusantara Borneo masih kurang dikarenakan tingkat disiplin kerja pada PT Trans Nusantara Borneo masih kurang di karenakan masih banyak yang terlambat” Berikut adalah penuturan dari pihak Perusahaan PT Trans Nusantara. Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa tingkat disiplin kerja khususnya pada karyawan PT Trans Nusantara Borneo masih kurang dikarenakan masih banyak karyawan yang terlambat.

2. Kepatuhan terhadap peraturan

Kepatuhan terhadap peraturan pada karyawan PT. Trans Nusantara Borneo masih kurang menurut pihak perusahaan PT. Trans Nusantara Borneo “kepatuhan terhadap peraturan yang terjadi masih kurang karena masih banyak karyawan tidak mematuhi aturan yang ada di perusahaan contohnya saja dari segi jam kerja masih banyak karyawan yang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Dari hasil wawancara diatas sudah dapat dipastikan disiplin kerja yang terjadi pada PT. Trans Nusantara Borneo masih kurang dikarenakan masih banyak dari karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang ada.

3. Tanggung jawab dalam menjalankan tugas

Dari segi tanggung jawab dalam menjalankan tugas pada PT. Trans Nusantara Borneo juga masih dianggap kurang oleh pihak perusahaan. Menurut A. Supiadi pihak dari perusahaan mengatakan “karyawan dalam menjalankan tugasnya masih belum maksimal karena saya melihat hasil kerjanya belum sesuai yang di tetapkan perusahaan dan itu bisa menyebabkan tidaknya tercapai target yang di inginkan perusahaan. Dan menurut A. Supiadi “yang menyebabkan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas yaitu dari kurangnya pengawasan dari pimpinan perusahaan. Dari hasil wawancara mengenai tanggung jawab dalam menjalankan tugas sudah dipastikan masih kurang dikarenakan masih kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Dari penjelasan diatas sudah dapat di simpulkan disiplin kerja yang terjadi pada PT. Trans Nusantara Borneo masih kurang baik dikarena ketepatan waktu dari karyawan yang tidak baik, kepatuhan terhadap peraturan yang tidak bejalan dengan baik dan, tanggung jawan dalam menjalankan tugas yang dilakukan karyawan karyawan masih kurang yang disebabkan kuragnya pengawasan dari pimpinan perusahaan.

2) **Bagaiman Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Nusantara Borneo**

Adapun indikator kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Trans Nusantara Borneo, yaitu :

1. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertu akhirnya bisa dicapai, bisa dikatakan bahawa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat- akibat yang tidak dicari kegiatan menulai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan efesien. Dari penjelasan tersebut kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Borneo belum efektif tetapi efisien karena menurut pihak perusahaan kinerja karyawannya seringkali tidak menjapai tujuan atau target yang ditentukan perusahaan.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota ornganisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan posisi masing-masing. Hal ini yang kurang terjadi pada PT. Trans Nusantara Borneo dari pemimpin kepada bawahanya sehingga karyawan merasa terkekang dan hal ini menimbulkan kurangnya kinerja karyawan tutur dari salah satu karyawan PT. Trans Nusantara Borneo.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum yang berlaku jadi disiplin adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati dan mematuhi peraturan dalam perusahaan. Sedangkan disiplin yang terjadi pada PT. Trans Nusantara Borneo masih kurang baik dikarena ketepatan waktu dari karyawan yang tidak baik, kepatuhan terhadap peraturan yang tidak bejalan dengan baik dan, tanggung jawan dalam menjalankan tugas yang dilakukan karyawan karywan masih kurang yang disebabkan kuragnya pengawasan dari pimpinan perusahaan

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan ornganisasi atau perusahaan. Dalam hal ini pihak atau pemimpin dari PT. Trans Nusantara Borneo kurang memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk mengeluarkan ide atau pendapat sehingga daya pikir dan kreatifitas karyawan kurang menonjol.

Dari poin-poin diatas terkait indikator penilaian kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Borneo, biasa dikatakan bahawa kinerja yang terjadi belum maksimal atau belum masuk standar dari perusahaan dalam melakukan tugas atau pekerjaannya karena ada beberapa indikator penilaian kinerja yang belum dilaksanakan dengan baik oleh karyawan pada PT. Trans Nusantara Borneo.

3) **Bagaimana Cara Meningkatkan Disiplin Kerja Pada PT. Trans Nusantara Borneo**

Berkaitan dengan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Borneo karna melihat dari hasil penelitian yang

dilakukan masih sangat kurang efektif hal itu dapat membuat kinerja karyawan juga menurun, hal yang perlu dilakukan yaitu :

1. Menindak dan memberikan sanksi secara tegas apabila terjadi pelanggaran

Dalam hal ini pemimpin harus mampu mengambil tindakan yang tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan para karyawan dengan memberikan tindakan-tindakan atau sanksi-sanksi. Berbagai bentuk ancaman yang diberikan tidak akan berarti apabila tanpa ada ketegasan untuk melakukan tindakan. Oleh karena itu pemimpin baik dari direktur PT. Trans Nusantara Borneo, kepala bagian sampai sub-sub. Jangan sampai membiarkan suatu pelanggaran yang telah diketahui tanpa suatu tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut.

Jika membiarkan saja tanpa tindakan tegas maka karyawan akan menganggap bahwa ancaman yang diberikan hanyalah ancaman kosong belaka. Karena hal ini mereka akan berani melanggar lagi karena tidak ada tindakan yang tegas. Kendala ini akan menjadi lebih parah jika pelanggaran tersebut diketahui oleh teman-temannya juga yang bekerja diperusahaan tersebut. Dalam hal ini memberikan ancaman hendaknya ditekankan dengan sikap dan kebiasaan yang dianggap baik.

Dalam memberikan ancaman maka hendaknya sebelumnya pemimpin perlu memberikan peringatan atau sanksi-sanksi secara bertahap, semakin lama semakin berat atau hukuman keras sehingga karyawan akan berpikir untun tidak hadir ditempat kerja. Misalnya sanksi yang diberikan atas pelanggaran peraturan daftar hadir yaitu tidak hadir atau absen karena alfa, maka dapat diberikan teguran lisan sampai tertulis bahkan sampai mutasi atau pemecatan.

Selain itu bagian pengawasan jam istirahat hendaknya juga dilakukan pada saat jam istirahat dimulai sampai jam istirahat berakhir. Sehingga para karyawan akan selalu menepati ketentuan yang berlaku dan tidak ada peluang bagi mereka untuk keluar kantor maupun pada saat kembali ketempat kerja juga tercatat. Untuk kedisiplinan tersebut harus dilakukan secara tegas dan dilaksanakan seadil-adilnya.

2. Memberikan prosedur pelaksanaan sanksi disiplin kerja secara tegas dan transparan

Dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja, dalam hal ini perlu dilakukan prosedur sebagai berikut :

- 1) Pemberian peringatan kerja

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat pertama, kedua, dan ketiga. Tujuannya pemberian peringatan agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukan.

- 2) Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin kerja harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku diperusahaan. disamping itu memberikan peluang untuk mengabaikan disiplin kerja.

- 3) Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat

mengakibatkan karyawan merasa adanya diskriminasi karyawan, ringannya sanksi dan pengabdian disiplin.

3. Melakukan pengawasan yang lebih baik

Dalam upaya menertibkan karyawan maka aspek pengawasan juga sangat penting dilaksanakan, oleh karena itu pengawasan perlu dilakukan dengan cara pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi jalannya kegiatan-kegiatan kerja, perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja para bawahannya.

Bimbingan, petunjuk dan pengarahan pimpinan atau atasan itu sendiri dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya dan dapat menggali sistem kerja yang paling efektif. Agar pengawasan tersebut dapat dicapai dengan baik maka hendaknya sifat dari pengawasan yang dilakukan sebagai berikut :

1) Pengawasan yang tidak bersifat kaku

Sebab jika pengawasan yang dilakukan bersifat kaku akan membuat para karyawan merasa terus menerus diawasi dan di cari-caari kesalahannya sehingga karyawan merasa tertekan karena situasi kerja demikian.

2) Pengawasan yang harus bersifat mendidik

Dalam arti mendidik karyawan kearah yang lebih baik dengan cara meluruskan penyimpangan yang terjadi dan diberikan penjelasan bahwa pengawasan yang dilakukan bukan untuk mencari kesalahan tapi untuk mengoreksi dan membetulkan penyimpangan yang terjadi.

4) Memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi atau loyal dalam melakukan pekerjaan

Memberikan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan sangat mempengaruhi sikap dan moral kerja karyawan tersebut. Penghargaan yang diberikan merupakan pangakuan atas kerja yang memuaskan pihak kantor. Penghargaan yang diberikan hendaknya bersifat sungguh-sungguh dan hanya diberikan jika karyawan tersebut pantas untuk mendapatkan.

Dalam memberikan penghargaan kepada karyawan, karyawan akan berlomba-lomba untuk meraih kinerja secara maksimal, dan hal ini dapat dilakukan dengan kondisi disiplin kerja yang harmonis dalam lingkungan kerja.

Dalam ruang lingkup perusahaan apa bila penghargaan terhadap kinerja meningkat maka akan meningkat pula hasil kerja karyawan karena hal itu dapat disiplin kerja karyawan, apabila apabila kurang dari segi fasilitas dan penghargaan pada karyawan maka tidak memungkiri bahwa karyawan sering melakkan absen dengan berbagai alasan dan akan berakibat menurunnya hasil kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1) Bagaimana Disiplin Kerja Pada PT. Trans Nusantara Borneo

Kedisiplinan merupakan hal yang menjadi tolak ukur perusahaan kepada karyawan PT. Trans Nusantara Borneo untuk mengetahui apakah peran karyawan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengadilan diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam perusahaan. Tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal mematuhi standar yang ditentukan.

Oleh sebab itu pada PT. Trans Nusantara Borneo, disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan persepsi negatif karyawan terhadap kontrol yang dilakukan perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan.

Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang tegas dalam melaksanakan aturan yang berlaku, pemimpin yang adil dalam pemberian sanksi kepada semua karyawan yang melanggar, dengan adanya hal ini akan dapat mendorong rasa kedisiplinan kerja karyawan yang diinginkan perusahaan.

Dalam hal ini, indikator disiplin kerja dipandang sebagai suatu aspek yang sangat penting. Karena melalui disiplin kerja ini dapat diciptakan kesadaran dari setiap pribadi karyawan PT. Trans Nusantara Borneo dan terhadap eksistensinya serta kontribusi yang dituntut kepadanya dalam rangka mencapai tujuan PT. Trans Nusantara Borneo dan pribadinya. Yang dimaksud dengan disiplin dalam tulisan ini adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, beradaya guna berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat atau dengan kata lain disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan yang berlaku sehingga akan menghasilkan kondisi kinerja karyawan yang prima.

Seseorang akan bersedia disiplin dan mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Oleh karena itu kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan, organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Salah satu bentuk dari kewajiban manusia sebagai anggota organisasi adalah ketaatan terhadap aturan-aturan serta prosedur yang berlaku di dalam organisasi secara umum ketaatan inilah yang disebut disiplin. Apakah tata aturan itu hasil perdebatan secara bebas ataukah diperlukan tanpa didiskusikan terlebih dahulu, apakah hasil perjanjian antara pihak-pihak yang bersangkutan atau dari undang-undang dan atau dari kebiasaan-kebiasaan pokok tata aturan itulah yang memberikan corak kepada disiplin itu.

2) Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Nusantara Borneo

Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi yang sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi yang bersangkutan. Dan juga sesuai dengan hukum, moral dan etika serta standar kerja telah ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai oleh karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian alasan yang baik, baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja mempunyai kegunaan yaitu untuk mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan, dan untuk pengembangan potensi individu dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang merupakan tanggung jawabnya.

Dampak dari sikap disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trans Nusantara Borneo yang memuaskan menurut penelitian ini mempercepat tercapainya tujuan, visi dan misi, tercapainya standar kerja yang diharapkan mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan, menumbuhkan rasa tanggung jawab, sedangkan dampak dari disiplin kerja yang tidak memuaskan, karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya serta akan muncul berbagai masalah yang menyangkut pencapaian kinerja selama ini.

3) Bagaimana Cara Meningkatkan Disiplin Kerja Pada PT. Trans Nusantara Boerneo

Karyawan adalah pilar penting dalam perkebangan suatu perusahaan, sehingga pihak perusahaan dapat meningkatkan performa karyawan. Langkah awal untuk mningkatkan performa karyawan adalah dengan cara menjaga kedisiplinan mereka. Sebaik apapun kemampuan seorang karyawan tanpa di ikuti dengan dengan kedisiplinan yang tinggi, justru akan merugikan perusahaan. Apabila karyawan menjaga sikap dan kedisiplinannya baik dalam ketepatan waktu, rasa tanggung jawab akan tugas yang diberikan, bekerja sama dalam tim dan melakukan komunikasi dengan baik maka akan mendorong perusahaan menjadi lebih baik.

Adapun alternatif masalah yang dapat dikemukakan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Borneo.

1) Penuhi hak karyawan secara adil dan transparan

Sebelum menuntut kedisiplinan tinggi dari karyawan, apakah pihak perusahaan sudah memenuhi semua kebutuhan karyawan yang bersangkutan dengan pekerjaan secara adil dan transparan. Transparansi atau kebutuhan adalah sesuatu yang sensitif bagi seorang karyawan, untuk itu pastikan perusahaan telah memenuhi hak karyawan secara adil dan transparan, mulai dari sistem penilaian, penggajian, hingga promosi jabatan.

2) Sebagai pemimpin cobalah memperlakukan karyawan sebagai teman

Cara mudah meningkatkan disiplin kerja karyawan yang kedua yaitu dengan memperlakukan karyawan sebagai teman. Aggap saja mereka sederajat, meski pada kenyataanya pemimpin adalah atasan mereka dengan demikian memperlakukan karyawan sebagai teman, mereka akan merasa lebih nyaman dan tidak terkekang. Sehingga bertemu dengan pemimpin dikantor buka lagi menjadi momok yang menakutkan. Rasa nyaman inilah yang akan memancu karyawan semakin rajin dan disiplin dalam bekerja.

3) Ciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif

Selama ini perusahaan mungkin hanya befokus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dari segi fisik saja. Misalnya dengan mendesain interior ruang kerja yang asri, elegan, dan minimalis sambil berharap karyawan akan lebih disiplin dan semangat dalam bekerja. Namun itu saja belum cukup untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Ciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, tidak hanya dari segi fisik ruang kerja, namun juga hubungan antar pekerja.

Karyawan adalah mahluk yang sangat sensitif danb emosian. Meskipun ruang kerja di kantor terasa nyaman akan menjadi sia-sia jika hubungan antar org di dalamnya kaku. Bekerja pun akan penuh rasa bosan, lelah, dan tidak bersemangat, menciptakan hubungan antar pekerja adalah hal yang baik dialakuakn oleh pihak perusahaan untuk menambah kesan nyaman dan kodusif, dorong karyawan untuk saling mendukung dan menghargai, bukan berkompetisi.

- 4) Buatlah aturan sewajarnya namun tetap manusiawi

Selama ini kita cenderung menilai bahwa kedisiplinan dapat ditingkatkan dengan memberlakukan aturan. Hal itu tidak salah peraturan memang harus diciptakan, serta diberlakukan secara tegas dan mengikat namun perlu digaris bawahi, pemimpin tidak harus memberlakukan aturan secara berlebihan dan tidak manusiawi sehingga membuat karyawan merasa terkekang.

Pastikan pemimpin memiliki data dan ukuran untuk perbandingan dalam menentukan setiap peraturan di kantor. Jangan terlalu memaksakan kehendak sendiri untuk mengejar kedisiplinan karyawan.

- 5) Dengarkan ide dan pendapat karyawan

Kedisiplinan karyawan juga dapat ditingkatkan dengan memberikan mereka kebebasan dalam mengeluarkan ide dan pendapat. Jangan hanya menuntut mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan pemimpin namun juga perlu mendengarkan ide dan pendapatnya dulu. Berilah karyawan kebebasan untuk memajukan perusahaan. Bias jadi ide dan pendapat mereka bias membantu pihak perusahaan untuk menjadikan perusahaan lebih baik. Dengan memberikan inovasi selebar-lebarnya bagi karyawan karyawan akan merasa lebih dihargai dan mampu berkembang lebih baik lagi di kantor. Pekerjaan akan terasa tidak monoton dan mereka pun akan lebih bersemangat datang ke kantor dan menjadi disiplin dalam bekerja.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Pada bagian ini diuraikan hasil dari kesimpulan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, kesimpulan tersebut diantaranya :

- 1) Kondisi disiplin kerja yang terjadi pada PT. Trans Nusantara Borneo masih kurang baik dikarenakan ketepatan waktu dari karyawan yang tidak baik, kepatuhan terhadap peraturan yang tidak berjalan dengan baik dan, tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang dilakukan karyawan masih kurang yang disebabkan kurangnya pengawasan dari pimpinan perusahaan.
- 2) Kondisi kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Borneo belum maksimal atau belum masuk standar dari perusahaan dalam melakukan tugas atau pekerjaannya karena ada beberapa indikator penilaian kinerja yang belum dilaksanakan dengan baik oleh karyawan tersebut.
- 3) Alternatif tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Borneo yaitu dengan cara memberi sanksi yang tegas tapi tetap manusiawi kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan, dari pihak perusahaan memberikan pengawasan yang lebih baik dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan disiplin dalam bekerja serta melakukan komunikasi yang baik antara pimpinan perusahaan dan karyawan.

2. Saran-saran

Saran yang dapat disampaikan peneliti bertujuan agar adanya perbaikan sistem kerja yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan terutama pada PT. Trans Nusantara Borneo.

- 1) Untuk meningkat disiplin kerja karyawan maka perlu melakukan tindakan pendisiplinan yang tegas dan pengawasan yang lebih dari pihak perusahaan, sehingga karyawan akan berpikir jika ingin melakukan pelanggaran.

- 2) Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Trans Nusantara Borneo pimpinan atau pihak perusahaan perlu terlebih dahulu meningkatkan indikator kinerja karyawan menjadi lebih baik karna indikator tersebut sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Selain itu juga perlu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan karyawan melalui komunikasi yang baik guna terjadinya keterbukaan dalam bekerja, agar disiplin kerja dapat dibina secara lebih baik serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

REFERENSI

- Syakari. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Kontruksi DI Kabupaten Banjar*. Banjarmasin.
- Simarora. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simarora. (2016). *Jurnal Internasional Ekonomi Dan Manajemen* .
- Lexsy, J. M. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jakason, M. D. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.