

**ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN PT. NUR ASSYFA BERKAH KABUPATEN BANJAR**  
Istiajah<sup>1</sup>, Farida Yulianti<sup>2</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>3</sup>

**Fakultas Ekonomi  
Program studi manajemen  
Universitas Islam Kalimantan MAB  
E-mail : iistiajh@gmail.com**

**ABSTRAK**

Istiajah, 2021, Analisis Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Nur Assyfa Berkah Kabupaten Banjar, Pembimbing I : Hj Farida Yulianti, pembimbing II : Dwi Wahyu Artiningsih.

Penelitian ini bertujuan untuk : Mengetahui Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Nur Assyfa Berkah Kabupaten Banjar.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan merupakan penelitian survey. Populasi penelitian seluruh karyawan Perusahaan PT. Nur Assyfa Berkah Kabupaten Banjar dan sampel 9 orang dengan analisis data observasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan bagian dari penting untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketidak disiplin karyawan tersebut terlihat dari waktu atau jam kerja pada karyawan yang sering datang terlambat dan gaya ketegasan serta pengawasan pemimpin yang menyebabkan kurangnya disiplin pada perusahaan PT. Nur Assyfa Berkah Kabupaten Banjar, hal ini mengidentifikasi pemimpin untuk memahami apa yang menyebabkan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan proses untuk organisasi dan kesuksesan nantinya.

**Kata Kunci : Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*Istiajah, 2021, Analysis of Work Discipline in Improving Employee Performance at PT. Nur Assyfa Berkah Banjar Regency, Supervisor I : Hj Farida Yulianti, Supervisor II : Dwi Wahyu Artiningsih.*

*This study aims to: Knowing Work Discipline in Improving Employee Performance PT. Nur Assyfa Blessing Banjar Regency.*

*The design of this research is qualitative research and is a survey research. The research population is all employees of PT. Nur Assyfa Berkah Banjar Regency and a sample of 9 people with observational data analysis analysis*

*The results show that work discipline is an important part of supporting the achievement of company goals in improving employee performance. The employee's indiscipline can be seen from the time or working hours of employees who often arrive late and the assertive and supervisory style of the leader which causes a lack of discipline in the company PT. Nur Assyfa Berkah Banjar Regency, this identifies leaders to understand what causes work discipline in improving employee performance which is a process for the organization and success later.*

**Keywords : Discipline and Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Semakin sengit persaingan dimasa era globalisasi sekarang ini menuntut salah satunya organisasi perusahaan PT. Nur Assyfa Berkah Kabupaten Banjar yang bergerak dibidang penyelenggara dan pelayanan jasa travel haji dan umroh. Agar selalu mengatur strateginya dengan melakukan perubahan serta perbaikan yang terjadi guna tetap bisa bertahan hidup. untuk mencapai suatu tujuan perusahaan tersebut maka di butuhnya kinerja seorang karyawan. kinerja dapat diketahui dan diukur jika kelompok atau individu seorang karyawan sudah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang telah dibuat perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya.

Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia itu tentu berharap akan hasil kerja kerasnya mendapatkan imbalan dengan nilai yang pantas dari organisasi perusahaan yang telah diperjuangkannya selama bekerja. Salah satu sumber tersebut adalah Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi perusahaan. Agar kegiatan manajemen bisa berjalan dengan baik, perusahaan harus mendapatkan karyawan yang berpengetahuan dan berkemampuan serta tingkat kedisiplinan yang tinggi. Disamping itu lingkungan tempat kerja yang nyaman, serta memberikan restitusi, dan keselamatan mereka dan hal-hal yang berhubungan dengan keadilan

kepada setiap karyawan dapat memberikan semangat tersendiri terhadap karyawan. Salah satu penyebab yang sangat berpengaruh akan dalam sumber daya manusia adalah kedisiplinan. Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Kedisiplinan kerja karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan dapat dilihat sebagai suatu yang banyak manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi perusahaan atau Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Kedisiplinan merupakan salah satu komponen paling penting dari manajemen sumber daya manusia, yang utama dan harus diamati oleh setiap organisasi perusahaan, karena semakin disiplin karyawan akan berdampak pada kinerja yang baik. Kurangnya kedisiplinan akan menyulitkan suatu organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal.

karyawan. Dengan adanya organisasi yang disiplin akan berdampak terpeliharanya tata tertib dan kelancaran terhadap kinerja karyawan, sehingga lebih maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan yang terorganisir.

Setiap individu karyawan yang sudah dibekali dengan kedisiplinan akan lebih aktif dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Juga sebaliknya apa bila seorang karyawan kurang disiplin akan memicu kurangnya perkembangan terhadap karyawan, timbulnya rasa bosan saat bekerja yang mengakibatkan kinerja seorang karyawan menjadi rendah dan target perusahaan tidak akan tercapai.

Disiplin kerja yang bagus dapat diartikan dengan karyawan yang bertanggung jawab akan tugas yang diberikan serta mematuhi peraturan perusahaan dan dengan demikian, karyawan dapat mengembangkan tenaga maupun pikirannya untuk semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi perusahaan. Menurut Iiyas (2011) kinerja seorang karyawan merupakan penampilan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku baik. Kinerja dapat berupa penampilan individu maupun kelompok.

Pada dasarnya manusia adalah aset perusahaan yang harus terus dibina agar mempunyai pola pikir, pemecahan dan kreativitas untuk merencanakan, mengelola, mengekspresikan dan meninjau segala sesuatu hal sesuai dengan fungsi manajemen. Agar perusahaan dapat berkembang dengan maksimal.

Demikian halnya dengan PT. NUR ASSYFA BERKAH KABUPATEN BANJAR sudah memiliki cabang regional di 5 provinsi, menyebarnya kantor cabang Nur Assyfa Berkah memudahkan umat untuk menjangkau keinginan menuju kebaitulloh. Dengan dukungan internet (e-commerce) dan akses e-banking

sudah lebih dari 600 jamaah telah bekerja sama merasakan service pelayanan special perjalanan umroh dan haji. Salah satunya merupakan konsentrasi penelitian saya ini, yaitu PT. Nur Assyfa Berkah cabang kabupaten banjar adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyelenggara pelayanan perjalanan jamaah Umroh dan Haji Plus. Kedisiplinan karyawan pada PT. Nur Assyfa Berkah masih terhitung rendah dilihat dari alasan yang mempengaruhinya, dan mengingat pentingnya disiplin itu untuk seorang karyawan karena akan bertemu dan melayani para calon jamaah yang ingin pergi haji atau umroh sehingga harus menaati peraturan yang ada di PT. Nur Assyfa Berkah Kabupaten Banjar, pentingnya sebuah kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja terhadap karyawan itu sendiri.

Seorang pemimpin berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya, sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang karyawan di suatu perusahaan. dan konsekuensi selalu diperoleh sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukannya.

Karena salah satu kunci keberhasilan adalah terletak pada kedisiplinan, dengan dilakukannya terus-menerus maka hasil dari kedisiplinan tersebut akan membuahkan hasil yang baik. Semuanya itu dilakukan semata mata dengan tujuan agar kualitas kinerja sumber daya manusia di sebuah perusahaan mengalami peningkatan

## **METODE PENELITIAN**

Agar memudahkan dalam pembahasan yang tertulis pada rencana penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yakni Penelitian ini dilakukan pada PT. NUR ASSYFA BERKAH KABUPATEN BANJAR yang bergerak dibidang perjalanan untuk Umroh dan Haji Plus, yang berlokasi di JL.A.Yani Km 8.

## **PEMBAHASAN**

Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nur Assyfa Berkah Kabupaten Banjar yang perlu dilakukan adalah :

1. Menetapkan peraturan dan tata tertib kerja yang meningkat agar karyawan selalu mematuhiya.
2. Meningkatkan pengawasan kerja yang efektif terhadap karyawan, contohnya ialah :  
Pengawasan harus mampu mencegah kemungkinan penyimpangan dan pengawasan yang melakukan pencegahan adalah pengawasan yang mampu mengetahui penyimpangan sedini mungkin  
Menghindari pengawasan yang kaku agar dapat dicapai dengan baik, pengawasan yang bersifat mendidik, pengawasan ini dimaksud untuk mendidik karyawan kearah kerja yang lebih baik dan menjauhkan dari penyelewengan atau yg lainnya
3. Adapun hal yang harus diperhatikan agar tercipta kinerja yang baik adalah dengan :  
Memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan. seperti kebutuhan material, upah/gaji, intensif dan lain sebagainya, sedangkan kebutuhan non material

seperti, penghargaan, rasa aman didalam lingkungan perusahaan.

1. Membentuk hubungan kerja yang harmonis dalam lingkungan kerja, antar sesama karyawan maupun antar sesama karyawan dan pimpinan melalui komunikasi yang baik.
2. Membuat suasana kondisi kerja yang nyaman
3. Menindak dan memberikan sanksi secara tegas apabila terjadi pelanggaran

Dalam hal ini atasan harus mampu mengambil tindakan yang tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan para karyawan dengan memberikan tindakan-tindakan atau sanksi-sanksi, karena berbagai bentuk ancaman yang diberikan kurang berarti tanpa adanya ketegasan untuk melakukan tindakan. Maka dari itu pimpinan baik dari kepala cabang PT. Nur Assyfa Berkah Kabupaten Banjar, maupun bawahannya jangan sampai menyepelekan suatu pelanggaran yang telah diketahui tanpa suatu tindakan. Apabila dibiarkan saja tanpa adanya suatu tindakan nyata maka karyawan akan menganggap sepele kesalahannya.

Selain itu harus mengawasi jam istirahat para karyawan dari dimulainya istirahat sampai dengan berakhirnya istirahat. Sehingga para karyawan akan selalu menepati ketentuan yang berlaku tidak ada peluang bagi mereka untuk keluar kantor maupun pada saat kembali ketempat kerja juga diperhatikan.

Untuk kedisiplinan tersebut harus dilakukan secara tegas dan dilaksanakan seadil-adilnya.

Memberikan prosedur pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja secara tegas, konsisten dan transparan. Salah satu alat komunikasi antara pimpinan kepada karyawan adalah perintah. Perintah yang dibuat

hendaknya dapat mudah dimengerti dan diterima. Hal tersebut tentunya dapat membuat karyawan selaku penerima perintah berkenan untuk melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab.

Perintah tidak boleh diberikan secara sewenang-wenang dalam arti hanya untuk memperlihatkan sebuah kekuasaan tetapi harus diberikan sesuai dengan norma kemanusiaan dan norma kesusilaan dalam hal ini pemberian perintah harus bersifat mudah dimengerti, perintah yang diberikan haruslah lengkap, tepat waktu dan tepat sasaran, pemberian perintah harus menghindari kata-kata yang kurang baik dan memberikan pelatihan serta untuk membentuk moral, sikap dan tingkah laku karyawan

Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja PT. Nur Assyfa Berkah Kabupaten Banjar masih terjadi pelanggaran tata tertib kerja atau pelanggaran kedisiplinan kerja maka jelas memerlukan upaya kedisiplinan kerja. Namun dalam usaha meningkatkan disiplin kerja karyawan, pihak atasan harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan sikap dan tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Perlu adanya penegasan disiplin dan binaan disiplin berhubungan dengan banyak aspek, antara lain disiplin berperan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, apabila disiplin kerja tidak ditegaskan maka akan menghambat tercapainya penyelesaian tugas yang efektif. dalam hal ini, perlu diketahui bahwa penegakkan kedisiplinan tidak cukup dengan hanya memberikan peringatan atau nasehat dan ancaman-ancaman saja

karena jika masih melakukan pelanggaran peraturan. Maka pihak atasan akan langsung memberikan surat peringatan (SP) atau langsung diberikan surat pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pendisiplinan tersebut terutama dapat menjalankan pekerjaannya sehingga dapat mendukung tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja dilingkungan PT. Nur Assyfa Berkah Kabupaten Banjar. dengan efektivitas dan efisiensi kerja ini maka semua pekerjaan akan dapat diselesaikan dalam tenggang waktu yang telah ditentukan atau dapat dikatakan tepat waktu sehingga sangat bermanfaat bagi para karyawan atau bagi yang berkepentingan.

Berdasarkan hasil yang telah dilihat serta diteliti di PT. Nur Assyfa Berkah Kabupaten Banjar maka pelanggaran yang sering terjadi adalah pelanggaran pada disiplin waktu dan jam kerja, hal tersebut dapat dilihat dengan seringnya pelanggaran yang dilakukan pada jam kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilioni, J. R. (2017). Studi Deskriptif Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Premier Inn Hotel Surabaya. *Agora*, 5(2).
- Dermawan Wibisono, Ph.D (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta. Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1)

- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Nana, M. (2020). Analisis Penerapan Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan CV Surya Prima Banjarmasin. Skripsi. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.
- Ningsih (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Rozalia, N. A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Ulfah, N. A. (2020). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Glow Supermarket Banjarmasin (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).