

# **ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK KALSEL BANJARMASIN**

Chairunisa<sup>1</sup>, Farida Yulianti<sup>2</sup>, Ervica Zamilah<sup>3</sup>  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17310584  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1121076901  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1130077601  
**Email : chairunisa1515@gmail.com**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui: Bagaimana Penerapan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Kalsel Banjarmasin?

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Deskriptif, penelitian deskriptif sebagai suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan.

Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja pegawai Bank Kalsel Banjarmasin masih belum maksimal dalam arti masih terdapat sebagian pegawai yang melanggar aturan atau tata tertib kerja, sehingga perlu adanya upaya peningkatan disiplin kerja secara intensif dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, karena jika banyak pegawai yang melanggar disiplin kerja berarti kinerja dalam pekerjaan semakin turun hal ini tentu akan sulit untuk meraih efektivitas dan efisiensi kerja. Hendaknya Bank Kalsel untuk lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai maka perlu melakukan tindak pendisiplinan yang tegas dan bersifat menghukum secara adil atau setimpal dengan jenis pelanggaran, sehingga para pegawai akan berpikir dua kali untuk melakukan pelanggaran serupa atau yang lebih berat lagi.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja**

## **ABSTRACT**

*This research was conducted to find out: How is the application of work discipline in improving employee performance at Bank KALSEL Banjarmasin?*

*The research method used is descriptive method, descriptive research as a method in examining the status of a group of people, an object, a condition, a system of thought, or an event in the present with the aim of making a description, picture or painting.*

*The results of this study are the work discipline of Bank Kalsel Banjarmasin employees is still not optimal in the sense that there are still some employees who violate the rules or work rules, so there is a need for intensive work discipline efforts in order to increase work effectiveness and efficiency, because if many employees Violating work discipline means that performance at work is getting lower, this will certainly be difficult to achieve work effectiveness and efficiency. Bank Kalsel should further improve employee work discipline, it is necessary to carry out strict and punitive disciplinary actions fairly or*

*commensurate with the type of violation, so that employees will think twice about committing similar or more serious violations.*

**Keywords: Work Discipline, Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja, Suntoyo (2015:1). Setiap instansi akan selalu berusaha agar produktivitas dari setiap karyawannya dapat meningkatkan disiplin kerja salah satu upaya instansi adalah menciptakan iklim disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu, sudah selayaknya instansi harus berusaha untuk mendorong setiap karyawannya agar mempunyai disiplin kerja yang baik sebab dengan menciptakan disiplin kerja tersebut diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Apabila instansi mampu dalam meningkatkan disiplin kerja para karyawannya, maka tentu akan memperoleh keuntungan yang besar. Dengan meningkatkan disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perputaran karyawan juga dapat diperkecil.

Bagi suatu instansi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu tujuan dimana hal tersebut sangat penting bagi peningkatan disiplin kerja terlebih bagi instansi yang memiliki misi pelayanan jasa. Bagi Bank Kalsel mempunyai masalah terhadap disiplin kerja, sehingga diharapkan dengan peningkatan disiplin kerja akan lebih mengacu tingkat kinerja karyawan instansi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Kalsel Banjarmasin”.

## **RUMUSAN MASALAH**

Masalah yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut "Bagaimana Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Kalsel Banjarmasin?".

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penulisan penelitian skripsi ini penulis menggunakan metode jenis deskriptif kualitatif. Karena dalam skripsi ini akan disajikan hasil penelitian yang bersifat deskriptif, menggunakan analisis, dan mengacu pada data yang didapat, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan pendukung.

Penelitian kualitatif menekankan pada data yang didapat, apabila peneliti semakin dalam dan detail pada data yang didapatkan maka semakin baik kualitas dari penelitian ini. Riset kualitatif ini bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan sedalam-dalamnya melalui perkumpulan data yang sedetail-detailnya.

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Kebijakan Disiplin Kerja Pegawai di Bank Kalsel Banjarmasin**

Berkaitan dengan masalah penerapan disiplin kerja maka selama ini pihak Bank Kalsel Banjarmasin

telah menetapkan jadwal kerja sebagai upaya mendisiplinkan pegawai dalam memulai kerja dan pulang kerja, namun dalam kenyataannya memang masih terlihat adanya pegawai yang pulang lebih awal atau bolos kerja. Adapun jam kerja pegawai yang berlaku di Bank Kalsel Banjarmasin yaitu 8 (Delapan) jam per-hari dengan diberikan waktu istirahat selama 1 (Satu) jam. Adapun perincian waktu kerja pada Bank Kalsel Banjarmasin yaitu: Buka setiap hari kecuali hari Sabtu dan Minggu karena hari libur.

Berkaitan dengan pelaksanaan tugas atau kegiatan rutinitas pegawai Bank Kalsel Banjarmasin diberikan jadwal kerja sebagai berikut, yaitu: Hari Biasa, yang dimaksud hari biasa dalam hal ini yaitu jam kerja yang diberlakukan pada hari Senin s/d Jum'at dengan kriteria jam kerja yaitu:

- 1) Pagi masuk : Jam 07.30 WITA
- 2) Pulang kerja : Jam 16.00 WITA

Penerapan jadwal kerja tersebut pada dasarnya merupakan bagian dari penerapan disiplin kerja yang ditujukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara tertib. Dalam arti mematuhi jadwal kerja yang diberlakukan baik saat masuk kerja (apel pagi), istirahat maupun pada saat pulang kerja.

Penerapan disiplin kerja pegawai di lingkungan Bank Kalsel Banjarmasin merupakan syarat mutlak usaha menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja.

Dengan disiplin kerja maka semua pegawai akan bersifat lebih produktif dalam arti mampu berperan secara optimal dalam keterlibatan kerja sehingga akan mempercepat penyelesaian tugas. Disiplin kerja yang sangat berpengaruh terhadap aktivitas pegawai sehingga jika disiplin kerja tidak mendapat perhatian yang serius dan tidak ditegakkan maka

dapat merugikan pekerjaan karena mudah terbengkalai.

## 2. Indikator Pelanggaran Disiplin Kerja (Tata Tertib Kerja) di Bank Kalsel Banjarmasin

Kendati telah dilakukan penerapan disiplin kerja namun pada kegiatan harian terlihat adanya indikasi perbuatan yang kurang disiplin seperti tampak pada tabel dibawah ini;

**Tabel**  
**Indikator Permasalahan Disiplin Kerja Pegawai Bank Kalsel Banjarmasin**

No	Jenis Masalah Disiplin Kerja	Indikator Permasalahan
1.	Masuk kerja/ Apel pagi	1. Terlambat 2. Absen
2.	Memulai dan Mengakhiri Jam	1. Mengulur Waktu 2. Membolos Kerja
3.	Penggunaan Jam Kerja Aktif	Kegiatan Non Profesi 1. Pertemuan keluarga 2. Kegiatan hobi 3. Obrolan Non Pekerjaan
4.	Seragam dan Identitas Pegawai	1. Menggunakan pakaian lapis non seragam (jaket, jas, rompi, dll) di tempat kerja. 2. Tidak memakai kartu identitas 3. Tidak memakai seragam resmi

Sumber: Bank Kalsel, 2021.

Berdasarkan tabel di atas maka tampak bahwa disiplin kerja pegawai Bank Kalsel Banjarmasin masih belum maksimal dalam arti masih terdapat sebagian pegawai yang melanggar aturan atau tata tertib kerja, sehingga perlu adanya upaya peningkatan

disiplin kerja secara intensif dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, karena jika banyak pegawai yang melanggar disiplin kerja berarti keterlibatan dalam pekerjaan semakin turun hal ini tentu akan sulit untuk meraih efektivitas dan efisiensi kerja.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil evaluasi permasalahan dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

### **1. Kesimpulan**

- 1) Kondisi disiplin kerja pegawai di Bank Kalsel Banjarmasin dapat dikatakan belum maksimal hal ini terlihat dari beberapa indikator pelanggaran disiplin seperti adanya absensi kerja, keterlambatan masuk kerja, pulang kerja lebih awal atau setelah jam istirahat serta berbagai tindak pelanggaran lainnya seperti obrolan selain pekerjaan, pertemuan bisnis, kegiatan hobi pada saat jam kerja aktif dan lain-lain.
- 2) Beberapa faktor yang menyebabkan adanya pelanggaran disiplin kerja antara lain minimnya ketegasan pimpinan dalam menindak pegawai yang melanggar, minimnya pengawasan terhadap pegawai, minimnya perhatian akan kebutuhan material berupa penghargaan atau pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan serta minimnya keteladanan yang baik dari pihak pimpinan. Yang mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja karyawan.

### **2. Saran-Saran**

- 1) Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai maka perlu melakukan tindak pendisiplinan yang tegas dan bersifat menghukum secara adil atau setimpal dengan jenis pelanggaran, sehingga para pegawai akan berpikir dua kali untuk melakukan pelanggaran serupa atau yang lebih berat lagi.
- 2) Selain itu dalam hal ini juga perlu meningkatkan pengawasan yang ketat, dalam hal ini para pihak pimpinan tingkat atas dan menengah agar melakukan pengawasan langsung terhadap kegiatan pekerjaan oleh para bawahannya sehingga tertanam rasa disiplin yang tinggi. Selain itu juga perlu menciptakan hubungan manusiawi yang harmonis di antara rekan sekerja maupun antara pimpinan dengan bawahan melalui komunikasi yang baik, agar disiplin kerja dapat dibina secara lebih baik, dan kinerja karyawan bisa lebih baik lagi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

....., Kamus Besar Bahasa Indonesia, [Online], Tersedia di <http://bahasa.kemdiknas.go.id/kkbi/index.php>.

A. Anwar, Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Arianto, Dwi Agung Nugroho. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pegawai, jurnal *economia* Vol. 9, No.1

Armstrong. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih Bahasa. Sofyan. Cikmat dan Haryono. Elex Media Komputindo, Jakarta.

- Aziz, Abdul. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *jurnal Bisnis Administrasi* Vol. 6, No. 2
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga: PT. Gelora Aksara Pratama
- Buchari Alma, (2013), *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Alfabeta, Bandung.
- Budianto, Aji Tri. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta. *jurnal ilmiah* Vol. 3 No. 1
- Fakultas Ekonomi, 2021., Pedoman Penulisan Dan Bimbingan Serta Ujian Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, Banjarmasin
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Mathis, Jackson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat Moeheriono. 2
- Reza, Regina Aditya. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. *Jurnal*.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta
- Yuniarsih. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabet