

Penerapan Disiplin Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. World Innovative Telecommunication Banjarmasin

ABSTRAK

Nur Aulia Safitri¹, Aida Vitria², Husnurrofiq³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 17.31.0424

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 1123126801

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 1105036201

Email : Nurauliasafitri6@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Mengetahui penerapan disiplin kerja dalam usaha meningkatkan efektivitas kerja, (2) Kendala yang dihadapi dalam penerapan disiplin kerja, (3) Penerapan disiplin kerja yang seharusnya dilakukan pada PT. *World Innovative Cominication* Banjarmasin

Jenis penelitian yang digunakan adalah data primer, data sekunder dan dokumentasi. Cara pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara, dimana observasi dengan peninjauan secara langsung ke objek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan sedangkan wawancara dengan cara tanya jawab secara langsung dengan pimpinan atau karyawan. Analisa data dilakukan berpedoman pada data yang diperoleh dari penelitian lapangan dengan menggunakan metode deskriptif berdasarkan pada literatur-literatur (metode kepustakaan) dimana data yang dikumpulkan akan dihubungkan dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia.

Hasil penelitian dalam upaya peningkatan disiplin kerja di PT. *World Innovative Cominication* Banjarmasin (1) Pembuatan peraturan dan tata tertib yang jelas disertai elemen lainnya yang menunjang demi kesempurnaan pelaksanaan sebuah peraturan, (2) Mengefektifkan peran pemimpin dalam memberikan reward atau penghargaan kepada pegawai yang berperilaku disiplin dan punishment atau hukuman kepada pegawai yang berperilaku indisipliner secara adil, (3) Melakukan pembinaan dan pengawasan kedisiplinan pegawai secara berkesinambungan dalam berbagai kesempatan baik secara pribadi maupun kelompok, (4) Memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan jalan memberikan tunjangan dinas dan insentif diluar gaji pokok agar mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarganya dan tidak berusaha mencari pekerjaan lain (*side jobs*) yang dapat memunculkan tindakan indisipliner.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Efektivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) the extent to which the application of work discipline in an effort to improve work effectiveness, (2) what obstacles are encountered in the application of work discipline, (3) how the application of work discipline should be done at PT. World Innovative Communication Banjarmasin.

The type of research used is primary data, secondary data and documentation. The way of collecting data is using observation and interviews, where observation is by direct observation to the object of research to obtain the necessary data, while interviews are by way of direct questions and answers with leaders or employees. Data analysis was carried out based on data obtained from field research using descriptive methods based on the literature (library method) where the data collected would be linked to theories of human resource management.

The results of research in an effort to improve work discipline at PT. World Innovative Cominication Banjarmasin (1) Making clear rules and regulations accompanied by other elements that support the perfection of the implementation of a regulation, (2) Streamlining the role of leaders in giving rewards or rewards to employees who behave in a disciplined manner and punishment or punishment to employees who behave indisciplin Fairly, (3) Conduct continuous coaching and supervision of employee discipline on various occasions, both individually and in groups, (4) Pay attention to employee welfare by providing official allowances and incentives beyond the basic salary so that they can meet the needs of their families and not try to find other jobs (side jobs) that may lead to disciplinary action.

Keywords : Work Discipline, Employee Work Effectiveness

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi yang penuh dengan persaingan, salah satu faktor yang perlu dipersiapkan adalah peningkatan sumber daya manusia. Menyadari pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan, tentunya akan berpengaruh terhadap segenap kehidupan baik yang menyangkut kepentingan perorangan maupun organisasi. Disamping itu perkembangan teknologi yang mencakup semua bidang telah menimbulkan perubahan-perubahan baik dari segi metode kerja, peralatan kerja, maupun sistem penjenjangan jabatan.

Dalam penanggulangan masalah ketenagakerjaan tersebut, khususnya pengembangan sumber daya manusia perlu kebijaksanaannya peningkatan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif. Salah satu untuk meningkatkan disiplin kerja adalah dengan menegakkan disiplin kerja kepada setiap karyawan. Dalam dunia kerja dewasa ini tenaga kerja atau pegawai senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa pegawai suatu lembaga atau instansi tak dapat melaksanakan aktivitasnya.

Dengan pegawai yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya mereka lebih diperhatikan agar pegawai tidak merasa jenuh dan karyawan akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik dihadapan pimpinannya. Semakin

berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau instansi mampu diharapkan terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi serta karyawan yang mampu berprestasi kerja secara optimal dalam bentuk efektivitas kerja. Setiap instansi akan selalu berusaha agar produktivitas dari setiap karyawannya dapat ditingkatkan. Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja tersebut, salah satu upaya instansi adalah menciptakan 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.

PT. World Innovative Telecommunication cabang Banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan besar dengan usaha menjual produk-produk handpone yang bernama OPPO. Bergaransi resmi nasional dengan kualitas dan kuantitas yang baik serta harga yang terjangkau bagi masyarakat.

Pada umumnya perusahaan akan memberikan tindakan disiplin pada karyawan yang dianggap bermasalah. Namun kadang kala hukuman diberikan tanpa terlebih dahulu menganalisis sebab-sebab dari tindakan bermasalah tersebut. Tentunya hal ini akan menyebabkan kualitas kerja karyawan menurun sehingga tidak menghasilkan kinerja yang efektif.

Jadi bilamana instansi mampu meningkatkan disiplin kerja para karyawannya dengan baik, maka akan memperoleh keuntungan yang besar. Dengan meningkatnya disiplin kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi akan 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. Sejalan dengan tujuan tersebut, bagi instansi PT. *World innovative telecommunication* Cabang Banjarmasin yang mempunyai masalah terhadap disiplin kerja, diharapkan dengan peningkatan disiplin kerja akan lebih mengacu tingkat kinerja karyawan instansi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui skripsi dengan judul **“PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM USAHA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. WORLD INNOVATIVE TELECOMUNICATION BANJARMASIN”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Penerapan Disiplin Kerja Selama Ini

Peningkatan disiplin kerja bagi karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin adalah hal yang sangat penting, karena dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin membutuhkan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi yang bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Dengan disiplin kerja maka semua karyawan akan bersifat lebih produktif dalam arti mampu berperan secara optimal dalam keterlibatan kerja sehingga akan menyelesaikan tugas. Berkaitan dengan penerapan disiplin kerja maka pihak PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin menetapkan jadwal kerja dan pulang kerja pada semua karyawan, namun pada kenyataannya ada beberapa karyawan yang masih terlambat kerja. Adapun jam kerja yang berlaku di PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin yaitu Delapan jam perhari dengan diberikan waktu istirahat selamat satu jam. Penerapan jadwal kerja tersebut pada dasarnya merupakan bagian dari penerapan disiplin kerja yang ditetapkan agar para pegawai dapat melaksanakan pelaksanaannya secara tertib. Adapun perincian waktu kerja pada PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin diberikan jadwal sebagai berikut :

Hari senin sampai dengan hari sabtu:

Pagi masuk	: jam 10:00 wita
Istirahat	: jam 14:00-15:00 wita
Pulang kerja	: 18:30 wita

Adapun upaya-upaya yang dilakukan PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin dalam meningkatkan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pembuatan peraturan dan tata tertib yang jelas

Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan karyawan.

- 2) Kepemimpinan

Pemimpin sangat berperan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan salah satu tugas pimpinan adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawannya. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin. Adapun upaya-upaya yang dilakukan di PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin untuk dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dilakukan dengan pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang berperilaku disiplin dan *punishment* atau hukuman kepada pegawai yang berperilaku *indisipliner*.

Bentuk-bentuk penghargaan yang diberikan pimpinan di PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik diantaranya adalah:

- 1) Pujian atau ucapan terima kasih

Pujian dan ucapan terima kasih dari pimpinan kepada karyawan yang bekerja dengan dedikasi tinggi karena dapat mempengaruhi karyawan secara psikologis. Apabila pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tidak pernah diberikan suatu pujian atau ucapan terima kasih, karyawan tersebut akan merasa apa yang telah dikerjakannya tidak dihargai dan tidak mengetahui apakah yang telah dikerjakannya sesuai yang diharapkan ataukah belum.

- 2) Promosi jabatan

Salah satu sifat dasar manusia pada umumnya adalah ingin menjadi lebih baik dan lebih maju dari keadaannya sekarang ini. Pemberian promosi yang dilakukan suatu instansi merupakan salah satu pendorong bagi pegawai untuk bekerja dengan baik. Dengan adanya promosi yang dilakukan oleh suatu instansi, maka akan terdorong untuk bekerja dengan penuh kedisiplinan untuk mencapai hasil kerja yang dipersyaratkan dalam mempersembahkan promosi tersebut.

2. Kendala Yang Dihadapi Dalam Penerapan Disiplin Kerja

Setelah dilakukan penerapan disiplin kerja namun pada kegiatan harian terlihat ada beberapa indikasi perbuatan karyawan yang kurang disiplin. Adapun indikasi/indikator tersebut dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1
Indikasi / Indikator Permasalahan Disiplin Kerja Karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin

No	Jenis Permasalahan Disiplin Kerja	Indikator Permasalahan
1	Masuk kerja	1. Terlambat 2. Absen
2	Memulai dan mengakhiri jam	1. Mengulur waktu 2. Membolos kerja
3	Penggunaan jam kerja aktif	1. Pertemuan bisnis 2. Pertemuan keluarga 3. Obrolan non-pekerjaan

Sumber : PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin, 2021

Sedangkan bentuk-bentuk hukuman yang diberikan kepada karyawan yang tidak disiplin di PT. *World Innovative Telecommunication* Cab. Banjarmasin diantaranya adalah:

1) Pelanggaran Ringan

Sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran ringan adalah hanya peringatan lisan.

2) Pelanggaran Sedang

Sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran sedang adalah surat peringatan.

3) Pelanggaran Berat

Sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran berat adalah dimutasikan/pemindahan tugas.

Dengan adanya pendisiplinan dari pimpinan diharapkan karyawan dapat ikut serta dan melaksanakan disiplin yang sangat berpengaruh pada efektivitas kerja instansi tempat mereka bekerja.

3. Penerapan Disiplin Kerja Yang Seharusnya Dilakukan Pada PT. *World Innovative Telecommunication* Banjarmasin

1. Pembinaan dan Pengawasan

Untuk menghindari maraknya pelanggaran disiplin karyawan, PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin selalu melakukan pembinaan dan pengawasan kedisiplinan karyawan setiap hari, dimana pimpinan akan secara langsung menegur karyawan yang tidak masuk pada hari sebelumnya dan karyawan yang terlambat pada hari itu. Selain itu pembinaan dan pengawasan disiplin kerja pegawai juga dilakukan melalui *briefing* atau pertemuan setiap bulannya. Untuk menghindari maraknya pelanggaran disiplin karyawan, PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin selalu melakukan pembinaan dan pengawasan kedisiplinan karyawan setiap hari,

dimana pimpinan akan secara langsung menegur karyawan yang tidak masuk pada hari sebelumnya dan karyawan yang terlambat pada hari itu. Selain itu pembinaan dan pengawasan disiplin kerja pegawai juga dilakukan melalui *briefing* atau pertemuan setiap bulannya.

2. Perhatian Kepada Kesejahteraan Karyawan

Tak dapat disangkal bahwa mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Bila mereka merasa bahwa kebutuhannya tidak dapat dipenuhi secara maksimal maka mereka akan berusaha memperoleh pekerjaan sampingan (*side jobs*) untuk memenuhi kebutuhannya. Hal inilah yang tentunya akan berdampak negatif terhadap kinerja mereka dan pada akhirnya akan muncul tindakan indisipliner.

Bentuk-bentuk perhatian yang dilakukan pada kesejahteraan karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin diantaranya adalah selain gaji pokok juga diberikan kompensasi kepada pegawai yang berprestasi, memberikan jaminan dan tunjangan-tunjangan dinas.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin masih ada yang memiliki efektivitas kerja rendah, hal tersebut dapat dilihat masih adanya karyawan yang kurang mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja maupun dengan tugas pekerjaan yang menjadi tanggungannya, masih adanya karyawan yang memiliki kemampuan kerja kurang memuaskan dan masih adanya karyawan yang belum sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja karyawan PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin masih perlu ditingkatkan untuk mendukung efektivitas kerja karyawan yang optimal sebab masih banyak karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin berperilaku kurang disiplin dalam bekerja seperti datang ke kantor tidak teratur dan tepat waktu, berpakaian ke tempat kerja tidak rapi sesuai ketentuan kantor, menggunakan peralatan maupun perlengkapan kantor dengan hati-hati, melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan cara kerja yang ditentukan, dan kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Setiap pelanggaran yang dilakukan karyawan terhadap peraturan yang ada dalam suatu instansi dapat terjadi karena kurangnya kesadaran akan pentingnya kedisiplinan itu sendiri. Karena itulah perlu diadakan *briefing* dimana pimpinan dapat selalu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar mereka memiliki kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi. Pemberian motivasi kerja tidak hanya dilakukan oleh pimpinan saja namun dapat dilakukan juga oleh sesama rekan kerja atau bahkan seorang motivator khusus yang sengaja didatangkan untuk memberikan pelatihan motivasi kepada para karyawan. Tidak hanya motivasi kerja yang diberikan tetapi juga sebaiknya diberikan *reward* atau *punishment*. *Reward* tidak harus berbentuk uang tetapi dapat juga berupa pujian atau penghargaan sebagai karyawan teladan. Sementara itu bagi karyawan yang tidak disiplin diberikan sanksi.

Kedisiplinan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah:

1) Faktor Peraturan dan Tata Tertib

Salah satu faktor pembentuk kedisiplinan adalah adanya peraturan pada tata tertib yang mengatur hal-hal yang wajib dan larangan yang harus

ditinggalkan. Sebuah peraturan akan ditaati bila peraturan tersebut memiliki sanksi yang tegas. Secara umum peraturan dan tata tertib di PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin sudah dibuat secara jelas dan selalu disosialisasikan kepada seluruh karyawan setiap ada perubahan. Akan tetapi kesadaran dalam menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku tergantung pada kesadaran dari masing-masing karyawan.

2) Faktor Kepemimpinan

Peran pemimpin di PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin dalam mendisiplinkan karyawannya telah dilakukan dengan berbagai cara baik melalui teguran langsung maupun pemberian motivasi kerja kepada karyawan. Tetapi karena usaha tersebut tidak disertai dengan pemberian *punishment* atau sanksi yang tegas kepada pegawai yang sering melakukan tindakan indisipliner menjadikan usaha tersebut sampai saat ini tidak memberikan hasil yang signifikan.

3) Faktor Pembinaan dan Pengawasan

Untuk menghindari maraknya pelanggaran disiplin karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin, sebaiknya dilakukan pembinaan dan pengawasan. Pembinaan yang baik dan pengawasan yang efektif tentu akan membantu membentuk aparat pemerintah yang baik dan berwibawa. Pembinaan disiplin memiliki hubungan positif yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Semakin baik pembinaan disiplin yang dilakukan maka akan semakin baik pula perilaku dan kepatuhan pegawai terhadap ketentuan dan tata tertib yang berlaku. Hal ini tentu akan menjadi tugas dan tanggung jawab setiap pimpinan untuk melakukan pembinaan kepada karyawan yang ada di lingkungannya.

4) Faktor Kesejahteraan Karyawan

Tak dapat dipungkiri bahwa mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Bila mereka merasa bahwa

kebutuhannya tidak dapat dipenuhi secara maksimal maka mereka akan berusaha memperoleh pekerjaan lain (*side jobs*) untuk memenuhi kebutuhannya. Hal inilah yang tentunya akan berdampak negatif terhadap kinerja mereka dan pada akhirnya akan muncul tindakan indisipliner. Dengan adanya tunjangan kinerja, karyawan di PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin, dapat dikatakan telah memperoleh kesejahteraan yang lebih dari cukup oleh karena itu para karyawan harus menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi.

Usaha dalam peningkatan disiplin kerja pada PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin tidak dapat lepas dari berbagai kendala diantaranya adalah banyaknya karyawan yang mendapatkan tugas dinas diluar sehingga pimpinan kesulitan dalam melakukan pengawasan secara langsung atas kedisiplinan kerja karyawan yang bersangkutan.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa disiplin akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kepemimpinan, peraturan / tata tertib, dan pengawasan. Jelaslah sudah bahwa memberikan sanksi administrasi kepada karyawan akan memiliki dampak yang hebat bila diikuti oleh beberapa faktor di atas. Selama faktor-faktor tersebut tidak dilaksanakan dengan baik maka para karyawan tetap akan berpendapat bahwa penegakan disiplin hanya sebatas absensi semata.

Diperoleh informasi bahwa sebenarnya sudah ada peraturan dan sanksi yang diberikan kepada karyawan. Namun hal tersebut masih kurang karena masih minimnya pembinaan disiplin yang dilakukan. Bentuk pembinaan disiplin yang sesuai untuk diterapkan antara lain komunikasi dan bawahan yang lancar, memberi motivasi kerja, keteladanan dan konsistensi pimpinan dalam bersikap dan berperilaku serta pendistribusian tugas yang merata.

Keberhasilan pengawasan sangat ditentukan oleh kemauan pimpinan atau pemegang kebijakan untuk mengawasi para karyawannya dan kemauan mereka untuk memberikan sanksi kepada oknum yang bermasalah. Sanksi yang diterapkan dengan benar dapat menekan penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan dimana akan timbul efek jera bagi para karyawan yang melakukan kesalahan dan mencegah karyawan lainnya untuk melakukan kesalahan yang sama.

Pelatihan-pelatihan juga sangat diperlukan untuk membentuk kepribadian yang matang dan kedisiplinan yang tinggi. Pelatihan sebaiknya tidak hanya dilakukan oleh individu tertentu melainkan seluruh karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat diambil kesimpulan berikut:

1. Usaha meningkatkan efektivitas kerja pada PT. *World Innovative Communication* yaitu dengan pembuatan peraturan dan tata tertib yang jelas disertai elemen lainnya yang menunjang demi kesempurnaan pelaksanaan sebuah peraturan. Serta memberikan *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang berperilaku disiplin dan *punishment* atau hukuman kepada pegawai yang berperilaku tidak disiplin secara adil.
2. Kendala yang dihadapi PT. *World Innovative Communication* dalam menerapkan disiplin kerja yaitu masih banyaknya pegawai yang terlambat, mengulur waktu, membolos kerja, dan lain sebagainya.
3. Adapun yang seharusnya dilakukan oleh PT. *World Innovative Communication* dalam menerapkan disiplin kerja yaitu adanya peraturan pada tata tertib yang mengatur hal-hal yang wajib dan larangan yang harus

ditinggalkan, teguran langsung maupun pemberian motivasi kerja kepada karyawan, memberikan pengawasan dan pembinaan, serta memberikan tunjangan kerja.

Saran

Upaya dalam meningkatkan disiplin kerja di PT. *World Innovative Telecommunication* Cabang Banjarmasin, maka perlu dilakukan hal-hal berikut:

1. Diperlukan adanya penegakan disiplin yang lebih ketat terhadap karyawan yang melakukan tindakan indisipliner dimana tidak hanya sebatas pemberian teguran saja tetapi perlu pemberian sanksi administratif sesuai peraturan yang berlaku.
2. Pembinaan dan pengawasan harus terus menerus dilakukan dan dikembangkan untuk menjaga agar setiap pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.
3. Dalam menentukan kenaikan pangkat maupun pemberian promosi jabatan bagi karyawan hendaknya juga mempertimbangkan tingkat kedisiplinan karyawan agar setiap karyawan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, Solichin (1990). *Pengantar Analisis Kebijaksanaan Negara*. RinekaCipta, Jakarta.
- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Adi, Windy Rizky. (2011). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kusuma Agrowisata Hotel Batu*. Universitas Negeri Malang: Malang.
- Ahadi, Nopri. (2010). *Pengantar Manajemen*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Ali, Lukman. (1995). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.
- Amiruddin dan Zainal Asikin. (2004). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Arifin, Zainal. (2010). *Evaluasi Pembelajaran Prinsip Teknik Prosedur*. Bandung: PT. Remaja Resdakarya
- Badudu, J.S & Zain Sultan Mohammad. (1996). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Depdikbud. (2003). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan. Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. (Alih Bahasa Nunuk Adiarni). Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gouzali Saydam. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan*. Mikro. Jakarta: Djambaran.
- Gumilang, Galang Surya. (2016). "Metode Penelitian Kualitatif dalam Bidang Bimbingan dan Konseling". *Jurnal Fokus Konseling*, Vol. 2, No. 2.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kotler, Philip. (2010). *Manajemen Pemasaran*. Edisi tiga belas Bahasa Indonesia. Jilid 1 dan 2. Jakarta : Erlangga.
- Kumorotomo, Wahyudi. (2005). *Etika Administrasi Negara*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Pasolong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta: Bandung.
- Rangkuti, Freddy. (2009). *Strategi Promosi yang Kreatif dan Analisis Kasus Integrated Marketing Communication*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga:Jakarta.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka cipta.
- Sinungan, muchdarsyah. (2014). *Produktivitas : apa dan bagaimana*. Jakarta: BumiAksara.
- Soehardi, Sigit. (2003). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFU UST.
- Stanton, William J. (1981: 445) (2007). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2014). *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan ke-2. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing. Service).