

Peranan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Sukatani

Dahlia^{1*}, Suroso², Flora Patricia Anggela³

^{1,2,3}, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstract

To determine the role of work discipline in improving employee effectiveness at PT Permodalan Nasional Madani, Suka Tani Branch, this study employed descriptive qualitative research, investigating events or incidents that arise in the field, then analyzing them to finally draw conclusions. Primary data was obtained from the responses of respondents, who served as the sample for the study. Indicators of work discipline are the drive and strength within an individual employee to achieve a specific goal. Essentially, employees who lack self-discipline oppose or disobey company regulations. Weakened work discipline will impact employee morale and the company's progress. Observations and interviews conducted at PT PERMODALAN NASIONAL MADANI indicated a significant decline in employee discipline, as evidenced by data on attendance and lateness. However, the study identified issues such as employee non-compliance with work hour regulations.

Keywords: *Work Discipline_1, Effectiveness_2, Employee Performance_3,*

✉ Corresponding author : Dahlia¹

Email Address : mn18.dahlia@mhs.ubpkarawang.ac.id

PENDAHULUAN

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini khususnya sektor retail tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena kinerja dari karyawan sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Menyadari maka manusia yaitu faktor penentu yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan operasionalnya, maka setiap organisasi dituntut mengelola sumber daya manusia yang ada buat tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Maka dari itu, diri sendiri terutama apalagi pemimpin serta karyawan yang mempunyai kaitan langsung dalam manajemen sangat diperlukan suatu pembudayaan disiplin. Tujuan usaha mendorong “disiplin diri” didalam sebuah organisasi yakni buat mempunyai karyawan dalam mengarahkan diri sendiri serta mengikuti aturan sistem dan budaya organisasi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Pentingnya disiplin karyawan dalam mencapai keberhasilan organisasi umum, disiplin dalam tempat kerja yang positif dan konstruktif, termasuk komunikasi, pelatihan, motivasi dan penghargaan. Kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuannya suatu perusahaan ialah Kedisiplinan.

Bagi perusahaan menegakan disiplin kerja sangat penting, karena adanya disiplin kerja akan menjamin terpelihara tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja Perusahaan sehingga memperoleh hasil yang optimal. Disiplin kerja menjadi penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota dalam organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh organisasi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktifitas organisasi. Sedangkan bagi Perusahaan, disiplin kerja memberikan dampak

suasana yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja menjadi penting dan menarik karena terbukti suatu Perusahaan PT permodalan nasional madani menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan yang sulit tercapai. Masalah ketidakhadiran karyawan yang tinggi ini dapat terjadi akibat kurangnya pengawasan dan penegakan disiplin dalam organisasi. Salah satu penyebab utama ketidakhadirannya dan keterlambatan adalah kurangnya ketegasan dari penguawas atau atasan yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia. Jika pengawasan tidak dilakukan dengan baik, karyawan akan merasa tidak ada koensekuensi yang jelas atas ketidakhadiran mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk kebijakan yang tegas terkait disiplin kerja dan ketidakhadiran agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Karyawan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan karena adanya tidak mencapai target dalam perbulannya tidak sesuai target yang diinginkan. Berdasarkan penelitian dapat ini disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT PERMODALAN NASIONAL MADANI di cabang sukatani, perlu adanya perbaikan dalam beberapa aspek penting. pengelolaan dan pemberdayaan SDM yang lebih baik melalui pelatihan yang sesuai dan program pengembangan karyawan yang berkelanjutan. Disiplin kerja yang lebih ketat, dengan pengawasan yang lebih baik terhadap kehadiran dan perilaku karyawan. Mencapai target perbulannya sesuai dengan yang di inginkan.

Disiplin kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu tata tertib sebagai suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh Perusahaan. Disiplin sendiri menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan atau ketetapan Perusahaan. Jika peraturan atau ketetapan yang ada dalam Perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, hal tersebut yang menyebabkan karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Namun jika karyawan taat pada ketetapan Perusahaan, menggambarkan kondisi disiplin yang baik sedangkan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Perusahaan dan norma norma social. Menurut (Hasibuan, 2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2020), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Kedisiplinan mencakup kesadaran akan tugas dan tanggung jawab, serta kesediaan untuk menaati peraturan secara sukarela, bukan karena paksaan. indikator yang digunakan untuk Disiplin Kerja: 1. Peraturan Kerja 2. Norma 3. Nilai Lingkungan Kerja: 1. Fisik 2. Non-fisik (Sosial) mengukur disiplin kerja yaitu: (1) ketepatan waktu datang ke tempat kerja, (2) ketepatan jam pulang ke rumah, (3) kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, (4) penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, (5) tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan (6) melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Kinerja karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumberdaya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Supaya organisasi berfungsi secara efektif, orang-orangnya mestilah dibujuk/dipikat agar masuk dan bertahan di dalam organisasi, mereka harus melakukan tugas-tugas peran mereka dengan cara yang andal, dan mereka harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formal mereka. Tiga perilaku dasar itu hendaknya disertakan dalam penilaian kinerja. Menurut affandi (2021:83) kinerja atau yang bisa juga disebut dengan performance merupakan hal yang dilakukan dalam Perusahaan

karena untuk mencapai tujuan Perusahaan, seseorang dalam organisasi melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya masing masing agar dapat hasil kerja yang sesuai. Kinerja dapat dilihat dari sejauh mana seseorang telah berkontribusi terhadap strategi organisasi, baik dengan mencapai tujuan tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut affandi (2021:83) kinerja merupakan sejauh mana tugas tugas yang mengatur pekerjaan seseorang yang diatur. Kinerja mengacu pada pencapaian seseorang dalam keterkaitan dengan aturan pekerjaan yang ada dengan penetapan standar tertentu, kinerja merupakan representasi dari kapasitas seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab nya. Kinerja adalah salah satu dari banyak jenis pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN PROPOSISI PENELITIAN

Rendahnya kinerja karyawan PT Permodalan Nasiona Madani Cabang SukaTani diduga karena lingkungan kerja kurang nyaman dan disiplin kerja karyawan masih rendah. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan serta kedisiplinan yang dimiliki oleh manajemen maupun karyawan di perusahaan dalam menjalankan fungsi suatu pekerjaan itu baik maka akan dapat meningkatkan kinerja. Sumadji dan Suartman (2017), menegaskan bahwa adanya lingkungan kerja yang memadai dan kondusif serta karyawan yang disiplin dalam menaati peraturan diharapkan kinerja karyawan bisa meningkat. Kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan oleh seseorang dari fungsi suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu.

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan atau norma-norma yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Winarto dan Laela (2016), kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Didalam suatu perusahaan jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka karyawan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensikan waktu dalam bekerja sehingga tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan. Jadi disiplin kerja menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. menurut Mangkunegara dan Octorent (2015)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif yaitu menyelidiki peristiwa atau kejadian kejadian yang muncul dilapangan lalu dianalisis dan akhirnya bisa disimpulkan penelitian tersebut. Sumber Data dengan memakai Data primer ini dihasilkan dari tanggapan responden sebagai pihak yang dijadikan sebagai sampel atau penelitian. Responden didalam penelitian ini ialah :Pimpinan di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar cabang Suka Tani. Karyawan yang bekerja di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar cabang Suka Tani.Kedua pihak diatas sangat berperan penting untuk membantu jalannya penelitian di PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar.data sekunder dalam penelitian ini dipakai untuk memperkuat dan melengkapi kekurangan dari data primer yang sudah dapat. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja Yang Seharusnya Dilakukan Untuk Meningkatkan Efektivitas Karyawan PT. PNM Cabang Suka Tani

1. Menetapkan SOP (Standard Operational Procedure)

Yakni cara yang ampuh untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. SOP dapat dijadikan acuan untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan, apa saja yang harus dicapai, dan ketentuan timeline kerja. Tetapkan tujuan dan target yang jelas, realistis, dan dapat dicapai.

2. Memberikan sanksi yang tegas untuk karyawan yang selalu melanggar aturan disiplin.

Setiap karyawan wajib mentaati peraturan yang sudah kantor pusat tetapkan, dan secara otomatis apabila karyawan tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan maka karyawan tersebut akan mendapatkan sanksi yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Berdasarkan penjelasan diatas bisa disimpulkan maka indikator disiplin kerja yakni dorongan dan kekuatan dalam diri individu karyawan untuk melakukan tujuan tertentu. Pada dasarnya pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri menentang atau tidak mematuhi peraturan perusahaan yang melemahnya disiplin kerja maka akan mempengaruhi moral karyawan dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu dalam semua komponen yang terlibat didalam perusahaan disaat melemahnya peraturan maka harus segera diatasi baik dari tindakan koreksi dan pencegahan.

Tabel 1. Jam kerja

Hari kerja	Non shift
Senin-Jumat	08.00-17.00 Istirahat 12.00-12.30
Sabtu	08.00 – 13.00
Minggu	LIBUR

Kendala Yang Dihadapi Untuk Meningkatkan kinerja Kerja Karyawan PT. PNM Cabang Suka Tani

Setiap individu pemimpin mengharapkan karyawan yang baik dan benar, yang terpenting karyawan harus disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai target yang telah ditetapkan. Dalam penyelesaian pekerjaan yang sesuai target ini karyawan harus sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan diselesaikan, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Dengan adanya hal tersebut maka tugas akan selesai berdasarkan waktu yang ditentukan dan dapat dipertanggung jawabkan kepada atasan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala cabang PT. PNM Mekaar Cabang Suka Tani ternyata banyak cukup kendala dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan karena banyaknya karyawan yang masih tidak taat dengan aturan kedisiplinan, seperti keterlambatan masuk jam kerja, sifat pemalas, dan sering terjadinya kesalahan-kesalahan dll. Maka dari itu individu pemimpin harus berusaha mencari solusi untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan di PT. PNM Mekaar Cabang Suka Tani buat kedisiplinan terhadap efektivitas kerja karyawan lebih meningkat.

Maka untuk mengatasi masalah diatas, sebagai pemimpin harus mendekatkan diri kepada karyawan untuk mengetahui isi karakter individu individu karyawan. Cara dalam menyelesaikan masalah yang dilakukan karyawan yaitu memberikan pendekatan dengan cara coaching (pembinaan), apabila ada karyawan melakukan kesalahan yang besar bisa diberikan teguran dan sanksi kepada karyawan.

Pemimpin harus mengecek pekerjaan setiap karyawan apakah sudah sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP) buat perusahaan berjalan dengan baik. dan juga harus bisa memaksimalkan inidividu setiap karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan buat tidak membebani pekerjaan karyawan.

Dengan hal ini bisa disimpulkan maka peran pemimpin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. PNM Mekaar Cabang Suka Tani harus lebih giat lagi untuk memberi pembinaan kepada karyawan buat pekerjaan bisa terlaksana dengan baik dan lancar. Karyawan yang masuk

kerja dan sudah absen menggunakan barcode akan menjadi data dan masuk kedalam aplikasi PNM Digi.

Aplikasi PNM Digi Program Tahun 2021

Aplikasi PNM Digi sebagai penyimpan dan mengelola data ketidakhadiran karyawan agar mengetahui kedisiplinan waktu karyawan yang diterapkan di PT Permodalan Nasional Madani Cabang Suka Tani.



Gambar 1.1 Aplikasi PNM

Tabel 1.2

Jabatan	Jumlah karyawan	Jam kerja efektif	Absensi	
			Alfa	Terlambat
Kepala cabang	1	8 jam	0	1
Wakil cabang	4	8 jam	0	4
Admin	3	8 jam	0	1
Acount officer	15	8 jam	0	7
Cleaneng servis	2	5 jam	1	2

Bedasarkan dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada PT Permodalan Madani Nasional menunjukan bahwa tingkat kedisiplinan pada karyawan sangat menurun, terlihat dalam data absensi keterlambatannya, namun penelitian menemukan permasalahan bahwa masih ada karyawan yang belum mentaati disiplin jam kerja , seperti masuk jam kerja jam 08.00 dan ada keterlambatan lebih dari jam 08.00. selain itu masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam breafing pagi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ternyata banyak cukup kendala dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan karena banyaknya karyawan yang masih tidak taat dengan aturan kedisiplinan, seperti keterlambatan masuk jam kerja, sifat pemalas, dan sering terjadinya kesalahan-kesalahan dll. Sehingga tingkat kedisiplinan karyawan sangat menurun.

Referensi :

- Puspita, R., Darmawan, S., & Maliki, U. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang. *Jembatan*, 7(2). <https://doi.org/10.54077/jembatan.v7i2.133>
- Ardiansyah, A., & Purbawati, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 141–149. <https://doi.org/10.14710/jiab.2020.27233>
- Husna, A., Surbakti, E. W., & Asdilvira, B. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo. *Jasmien*, 5(02), 411–417. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v5i02.1185>
- Paryanti, A. B. (2024). [Judul artikel lengkap]. *Ilmiah M-Progress*. <https://doi.org/10.35968/mpu.v14i1.1187>
- Pramularso, E. Y. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Yabeta Indonesia Kota Depok. *Jurnal (nama lengkap)*. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.12763>
- Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai... *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89–97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8>
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2018). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Mulia Makmur Elektrikatama. *Majalah Ilmiah Bijak*, 13(2), 210–222. <https://doi.org/10.31334/bijak.v13i2.78>
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan... *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>