

**Penerapan Kedisiplinan pada PT Pertamina Guna Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan:
Perpektif Islam**

Dinda karunia putri¹, Adriansah simatupang², Rizqa Amelia³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan Indonesia

Email: dindakaruniaputri2002@gmail.com¹, simatupangadriansah@gmail.com², qaamelia90@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan kedisiplinan pada Raihan Bakery dan Mengetahui penerapan disiplin kerja yang seharusnya dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada Bakery raihan. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif, untuk mengumpulkan data-data penulis menggunakan metode field research, metode dengan mempelajari masalah (case study) dan analisis data. Dengan ini maka diambil hasil yaitu Bakery Raihan Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan juga perlu dilakukan tindakan pendisiplinan yang tegas oleh pimpinan dan bersifat menghukum secara adil, setimpal sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Peningkatan produktivitas kerja Selain dalam hal kedisiplinan kerja juga perlu meningkatkan dalam hal pengawasan, melakukan peninjauan langsung kelapangan oleh atasan guna mengawasi kegiatan pekerjaan para karyawan, Sehingga tertanam rasa disiplin yang tinggi.

Kata Kunci : *Kedisiplinan, Produktivitas, Kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Kedisiplinan akan menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah para karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya dengan baik atau tidak. Disiplin juga bentuk dari pengendalian diri karyawan, pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan, dimana para karyawan yang menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan mendapatkan sanksi. Disiplin harus dilakukan dengan benar dan sungguh-sungguh tidak boleh sembarangan, dan harus melalui pertimbangan yang bijak.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting semakin tinggi tingkat disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik akan sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. permasalahan yang timbul akibat tidak disiplin dalam bekerja yaitu rendahnya tanggung jawab yang dimiliki setiap karyawan

yang datang terlambat tidak tepat pada waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan yang menunda pekerjaannya dan karyawan yang tidak menggunakan grooming sesuai standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Disiplin merupakan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Oleh karena itu setiap manajer pasti selalu berusaha agar para karyawannya mencapai disiplin kerja yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya ketika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk membangun para karyawan agar disiplin dalam bekerja hal itu perlu adanya komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan yang harmonis. Karena setiap sikap dan tingkah laku atasan merupakan panutan bagi setiap karyawan. Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya wajib menjadi tugas karyawan saja, tetapi juga kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga harus ikut serta menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina karyawan, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada karyawan diharapkan bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas dari setiap karyawan ditingkatkan. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan salah satu upaya dari perusahaan adalah dengan cara menciptakan disiplin kerja yang baik. Dengan begitu sudah selayaknya suatu perusahaan berusaha untuk mendorong dan memotivasi para karyawannya agar mempunyai minat disiplin kerja yang baik, sehingga menciptakan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Agar proses tersebut berjalan dengan semestinya maka perlu dan wajib dilakukan perencanaan. Perencanaan yang dimaksud yaitu merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian, program kepegawaian yang baik dan bagus akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Diharapkan dengan menciptakan disiplin dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan meningkat. Jadi bila mana perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja para karyawannya, maka sudah tentu perusahaan akan memperoleh keuntungan yang sangat besar, karena dengan meningkatkan disiplin kerja, pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan. Maka dari itu perusahaan harus mampu memotivasi para karyawannya untuk mempunyai minat disiplin kerja yang baik. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik adalah aset penting bagi perusahaan karena dengan mereka disiplin dalam bekerja, pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dan memperlancar operasional perusahaan.

Disiplin kerja karyawan dalam perusahaan “PT Pertamina sangat penting” karena kondisi karyawan yang disiplin dalam menjalankan pekerjaan atau tugas maka diharapkan suatu pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara efektif. pekerjaan yang dapat dilaksanakan secara efektif tentu akan mendukung bagi upaya meraih dan meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan menganalisis tentang penerapan disiplin kerja dan produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan dengan judul **“Penerapan Kedisiplinan pada PT Pertamina Guna meningkatkan produktivitas kinerja karyawan (Perspektif Islam)”**.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif yaitu data yang digunakan berdasarkan karakteristik perusahaan, seperti sejarah perusahaan, jumlah karyawan, lokasi perusahaan, dan penggunaan tenaga kerja dengan metode atau pendekatan deskriptif yaitu data yang dikumpulkan berdasarkan dari wawancara, catatan atau memo, dokumen pribadi, maupun dokumen resmi lain yang mendukung. Dalam penelitian ini peneliti mencocokkan antara realita empiris dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode analisis deskriptif.

Sumber Data Penelitian

Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari observasi penelitian yang diamati dan dicatat, seperti mengadakan wawancara dengan pimpinan atau karyawan guna memperoleh data dari perusahaan. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Maksud dari data primer ini yaitu berupa data terhadap motivasi, sarana, dan prasarana pendukung serta aktivitas sumber daya manusia.

Data Sekunder

Data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain atau dari perusahaan yang diteliti). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (bersifat rahasia).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan bagian yang terpenting dalam suatu penelitian dan merupakan suatu keharusan bagi seorang peneliti. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa metode dalam proses penyusunan data, yaitu metode observasi, metode wawancara, metode dokumentasi dan analisa data.

Metode Observasi

Metode observasi adalah pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung keadaan yang sebenarnya diperusahaan tersebut.

(1) Metode Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh pewawancara untuk mengajukan pertanyaan dan orang yang diwawancarai yang akan memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Metode wawancara adalah pengumpulan data dengan cara berdialog untuk mengadakan tanya jawab secara

langsung dengan pimpinan perusahaan, manajer, karyawan dan orang-orang yang berwenang pada penelitian ini guna mendapatkan informasi tentang perusahaan yang akan diteliti.

Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah dimana pengumpulan data dengan cara mencari dan melihat mengenai hal-hal berupa catatan-catatan yang terdapat diperusahaan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya. Analisis data dilakukan dalam suatu proses, proses berarti pelaksanaannya sudah mulai dilakukan sejak pengumpulan data dan dilakukan secara intensif, yakni sesudah meninggalkan lapangan, pekerjaan menganalisis data memerlukan usaha pemusatan perhatian dan pengarahannya tenaga fisik dan pikiran dari peneliti.

Analisa data adalah kegiatan untuk memaparkan data, sehingga dapat diperoleh suatu kebenaran atau ketidak benaran dari suatu hipotesis. Batasan ini diungkapkan bahwa analisis data adalah sebagai proses yang merinci usaha secara normal untuk menemukan tema dan merumuskan ide seperti yang disarankan oleh data sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan ide. Dengan demikian, dari data yang telah terkumpul penulis mencoba membahas, menafsirkan dan mengumpulkan serta menelaahnya dengan menggunakan dasar teori sehingga diperoleh suatu kesimpulan yang kemudian dibuat dalam penulisan skripsi ini.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data yang ditemukan penulis selama melakukan penelitian di Pertamina, mengenai penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja sangat berpengaruh dalam kelancaran aktivitas operasional perusahaan, bilamana disiplin kerja itu tidak ditegakkan oleh atasan kepada karyawannya, maka dapat menimbulkan kerugian terhadap perusahaan itu sendiri, sebab dengan tindakan disiplin maka diharapkan sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh para karyawan perusahaan. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada didalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015:35) mengatakan bahwa kinerja kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Zadjuli (2004:18) menyatakan Islam menilai kinerja religius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/normal/syariah secara kaffah.

Kinerja menurut Islam seperti firman Allah SWT dalam surat An Najm ayat 39-41 yang berbunyi :

وَأَنْسَعِ بِهٖ سَوْفَ (٩٣) وَأَنْتَ لِلنَّاسِ لِئِنْ مَا سَعَى

(٤٨) تُمِيزُ أَهْلَ الْجَزَاءِ الْوَفَى (٤٤) يُرَى

Waal laisa lil-insāni illā mā sa'ā. Waanna sa'yahû saufa yurā. Summa yujzāhuljazā'al-aufā.

Artinya : Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna. (QS An Najm:39-41) (Depag RI, 2017).

Adapun rincian waktu kerja karyawan PT Pertamina menetapkan (6) enam hari bekerja selama satu minggu yaitu dengan jadwal sebagai berikut

NO	HARI	KETERANGAN
1	SENIN S/D SABTU	HARI BIASA
2	SABTU DAN MINGGU	HARI KHUSUS

Senin sampai dengan jumat adalah hari biasa, hari biasa yang dimaksud disini adalah hari dimana karyawan bisa mengambil libur satu hari dalam seminggu yang dijatahkan oleh perusahaan. karyawan tidak dibolehkan mengambil libur dihari khusus kecuali mengambil cuti tahunan. Jika ada yang mengambil libur mingguan dihari khusus maka akan dikenakan sanksi kecuali sudah ada izin terlebih dahulu kepada store manager.

Di Pegawai Pertamina sistem kerjanya yaitu dengan sistem SHIFT dan dalam satu hari karyawan bekerja 8 jam/hari. Dengan rincian:

Shift Pagi

- 1) Jam masuk : 08:00 wita
- 2) Istirahat : 14:00 wita
- 3) Masuk kembali : 15:00 wita
- 4) Pulang kerja : 16:00 wita

Shift Siang

- 1) Jam masuk : 14:00 wita
- 2) Istirahat : 15:00 wita
- 3) Masuk kembali : 16:00 wita
- 4) Pulang kerja : 22:00wita

Penerapan jadwal kerja tersebut pada dasarnya merupakan bentuk dari penerapan disiplin kerja yang ditunjukkan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan tugasnya secara tertib.

Penerapan disiplin kerja karyawan dilingkungan PT Pertamina merupakan syarat mutlak sebagai usaha menciptakan produktivitas kerja karyawan. Dengan disiplin kerja maka bisa mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan

karena keterlambatan atau kemalas-malasan karyawan. Disiplin kerja berusaha untuk mencegah ketidak taatan karyawan dalam bekerja.

PT Pertamina merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Usaha Energi , minyak bumi. Dengan hari kerja 6 hari dalam seminggu. Hari libur nasional termasuk hari raya tetap masuk. Tetapi perusahaan mengganti hari libur nasional itu dihari lain sebutan hari pengganti libur nasional itu disebut dengan istilah **EKSTRAOFF.EKSTRA OFF** hanya bisa diambil pada hari senin s/d hari jumat saja. Dilihat dari pengamatan hasil absensi bulan Maret terlihat jelas masih banyak nya angka keterlambatan yang semakin hari semakin meningkat.

PEMBAHASAN

1). Penyebab terjadinya pelanggaran tata tertib pada PT Pertamina

Dapat dilihat dari tabel diatas masih banyak nya karyawan yang terlambat masuk kerja, adapula absen masuk tetapi tidak melakukan absen pulang. Hal demikian akan sangat berpengaruh terhadap jalannya operasional perusahaan. Karena ketika karyawan terlambat masuk kerja maka mereka juga akan membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, pekerjaan menjadi tertunda karena karyawan yang tidak disiplin. Hal ini juga menyulitkan karyawan lain karena ketika partner kerja mereka datang terlambat maka jadwal istirahat mereka juga akan terganggu.

Maka dari itu kedisiplinan di PT Pertamina harus lebih ditingkatkan lagi agar produktivitas karyawan meningkat dengan maksimal dan tidak ada lagi karyawan yang bersifat semaunya sendiri dalam artian masih terdapat karyawan yang melanggar aturan dan tata tertib yang ada di perusahaan seperti terlambat nya datang ke store atau tidak melakukan absen pada saat jam pulang. Perlu adanya peningkatan kerja yang intensif guna meningkatkan produktivitas kerja, karena jika masih banyak karyawan yang melanggar disiplin kerja maka berarti produktivitas kerja semakin menurun, hal demikian tentu akan sulit untuk meraih hasil kerja yang maksimal. Bisa dibayangkan apabila karyawan sering tidak disiplin dalam bekerja, dalam hal ini PT Pertamina akan mengalami gangguan dalam aktivitas yang pada akhirnya menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda atau tidak terlaksana dan perusahaan akan mengalami kerugian akibat tertundanya pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengamatan Hasil dilapangan dalam hal ini PT Pertamina maka dapat digambarkan beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin kerja karyawan dilingkungan PT Pertamina diantaranya sebagai berikut:

(1). Masih minimnya aspek ketegasan pimpinan

Ketegasan pimpinan terhadap para karyawan yang melanggar aturan atau tata tertib kerjasecara nyata justru seringkali dianggap sebagai pelanggaran biasa dan masalah kecil sehingga dapat dimaklumi. Hal semacam ini sangat nampak pada banyak nya karyawan yang masih sering kali terlambat dalam masuk kerja maupun absen pulang kerja yang sering kali tidak dilaksanakan.

(2). Masih minimnya teladan yang baik dari pimpinan

Pernah ditemui pimpinan memberikan tawaran kepada karyawannya keluar toko pada

saat jam bekerja, contoh kecilnya yaitu merokok atau makan. Kenyataan seperti ini secara psikologis akan menjadi kebiasaan para pegawai secara menyeluruh dan akan menjadi budaya kerja yang kurang baik.

(3). Minimnya aspek pengawasan dari pimpinan

Minimnya aspek pengawasan dari pimpinan, hal ini disebabkan karena jarang dilakukannya kunjungan store atau peninjauan langsung dari pimpinan kepada karyawannya. Hal ini tentu merupakan teladan yang tidak baik bagi bawahannya, sehingga yang terjadi hanyalah memperburuk suasana disiplin kerja.

2). Pemecahan masalah pendisiplinan Pt Pertamina

Melihat kenyataan yang ada pada PT Pertamina yang masih terjadi indikasi pelanggaran tata tertib atau pelanggaran kedisiplinan kerja, maka sangat jelas bahwa PT Pertamina sangat perlu upaya pendisiplinan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sebagaimana yang telah diketahui, bahwa kedisiplinan kerja perlu ditegakkan dan dibina karena kedisiplinan berhubungan dengan banyak aspek salah satunya yaitu disiplin berperan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka akan menghambat terjadinya penyelesaian tugas yang efektif, karena banyaknya pekerjaan yang tertunda.

Perlu diketahui bahwa penegakkan disiplin tidak cukup hanya dengan memberikan ancaman, sanksi dan nasehat. Tetapi juga harus diimbangi ketegasan oleh pimpinan kepada bawahan yang melanggar dengan meningkatkan penetapan aturan dan tata tertib serta meningkatkan sanksi-sanksi atas pelanggaran secara tegas dan adil, melakukan pengawasan secara berkala dan efektif.

Berkaitan dengan usaha yang perlu dilakukan guna meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT Pertamina perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

(1). Menindak dan memberikan sanksi tegas apabila terjadi pelanggaran

Pimpinan dalam hal ini harus ada keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan yang tidak disiplin dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan melakukan atau berbuat hal yang serupa. Dalam situasi seperti itu maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap semaunya sendiri dalam bekerja.

(2). Melakukan pengawasan

Pimpinan harus melakukan pengawasan secara berkala, pemimpin harus aktif dan turun langsung mengawasi kegiatan-kegiatan, sikap, gairah kerja, prestasi kerja para bawahannya. Dengan pengawasan langsung dilakukan oleh pimpinan maka akan membuat para karyawan merasa diperhatikan.

(3). Memberikan sanksi pelanggaran kerja secara tegas dan transparan

(3.1). Pemberian peringatan

Karyawan yang masih melanggar aturan tidak perlu diberikan sanksi lisan karena sanksi lisan

tidak cukup memberikan efek jera terhadap mereka. Tetapi langsung saja berikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan dari semua ini yaitu agar karyawan yang bersangkutan menyadari dan memberikan efek jera kepada mereka.

(3.2). Pemberian sanksi segera

Karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Tujuannya yaitu agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

(3.3). Pemberian sanksi harus konsisten

Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai setiap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Ketidakkonsistennya pemberian sanksi dapat membuat karyawan merasa adanya diskriminasi karyawan dan ringannya sanksi dan mengabaikan disiplin kerja.

Usaha agar tercipta disiplin kerja yang baik guna meningkatkan produktivitas kerja harus dilakukan dari yang bersifat *preventif* (pencegahan) seperti melalui teguran, melalui saran atau petunjuk dan lain sebagainya. Selain itu bisa juga pendisiplinan yang bersifat kolektif seperti memberikan peringatan melalui lisan maupun teguran secara tertulis sampai memberikan sanksi seperti mutasi atau skorsing dan pemecatan.

Pendisiplinan tersebut diberikan agar perilaku karyawan dapat bersifat tertib terutama dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mendukung tercapainya produktivitas kerja di lingkungan kerja di PT Pertamina.

PENUTUP

Penerapan disiplin kerja karyawan di lingkungan PT Pertamina masih kurang. Dapat dilihat dari tabel absensi bulan maret, masih banyak nya karyawan yang terlambat datang pada saat masuk kerja. Dan masih banyak nya absen masuk tetapi tidak melakukan absen keluar. Hal demikian akan sangat berpengaruh terhadap jalannya operasional perusahaan. Karena ketika karyawan datang terlambat maka mereka juga akan membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, pekerjaan menjadi tertunda karena karyawan tidak disiplin. Hal ini juga akan menyulitkan karyawan lain karena ketika partner kerja mereka datang terlambat maka jadwal istirahat mereka juga akan terganggu. Disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

Melihat kenyataan yang ada pada PT Pertamina yang masih terjadi indikasi pelanggaran kedisiplinan kerja, maka sangat jelas bahwa PT Pertamina sangat perlu upaya pendisiplinan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Salah satu caranya ialah seluruh organisasi dari pimpinan hingga karyawan harus melakukan perbaikan terus menerus.

Dalam upaya penerapan kedisiplinan kerja karyawan, maka hendaknya PT Pertamina dapat membuat peraturan yang sifatnya tertulis mudah dipahami oleh seluruh karyawan dan Untuk

meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan juga perlu dilakukan tindakan pendisiplinan yang tegas oleh pimpinan dan bersifat menghukum secara adil, setimpal sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Peningkatan produktivitas kerja Selain dalam hal kedisiplinan kerja juga perlu meningkatkan dalam hal pengawasan, melakukan peninjauan langsung kelapangan oleh atasan guna mengawasi kegiatan pekerjaan para karyawan. Sehingga tertanam rasa disiplin yang tinggi. Menjalin hubungan kerja sama yang baik antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan. Para karyawan juga harus saling mengingatkan dan memberikan masukan kepada rekan kerjanya yang melanggar disiplin, dengan menggunakan bahasa yang sopan dan tidak menyinggung agar disiplin kerja dapat dibina secara lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali, S. M. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Service.
- HAYAT,O.A.(2019). Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung. *OliviaAnanda Nona Ayu Hayat Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*,74.
- Irham Fahmi, S. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung:Alfabeta.
- Khasanah, N. (2016). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru. *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru*,16.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.
- Yusuf,M.I.(2015). Analisis Disiplin Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Pt. Kerta Gaya Pusaka Kantor Perwakilan Banjarmasin. *Disiplin kerja*,63.
- Anwar Prabu Mangkunegara dan Abdul Waris. 2015. Effect of Training, Competence, and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). 2nd Global Conference on Business and Social Science-2015, GCBSS-2015, 17-18 September 2015, Bali, Indonesia , 8.