

**ANALISIS DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN KELAPA SAWIT PADA  
PT.PUTRA BANGUN BERSAMA- JULONG GROUP  
MARABAHAN**

**Oleh :**

**KASMIAH  
(15.31.0221)**

**E- mail : [kasmiah7@gmail.com](mailto:kasmiah7@gmail.com)**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN MUHAMMAD ARSYADAL –BANJARI**

**Jurusan : Manajemen S1**

**Dosen Pembimbing :**

**Hairul, SE,MM**

**Hj. Lamsah,SE,MM**

**ABSTRAK**

**Kasmiah,2019, Analisis Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kelapa Sawit Pada Putra Bangun Bersama- Julong Group Marabahan, Pembimbing 1 : Hairul, SE,MM dan pembimbing II : Hj. Lamsah,SE,MM**

Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan berdasarkan pengujian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan dengan meningkatkan kemampuan prestasi kerja karyawan pada tingkat yang lebih tinggi dan memiliki kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan, maka perusahaan akan memberikan kepada karyawan hadiah atas hasil prestasinya selama bekerja.

**Kata Kunci : Disiplin kerja, Prestasi Kerja**

## **ABSTRACT**

**Kasmiah,2019, Analysis of work discipline on employees working achievement of palm oil in Putra Bangun Bersama-Julong Group Marabahan, supervisor I :Hairul, SE,MM dan supervisor II: Hj. Lamsah,SE,MM**

Based on the document analysis conducted, it can be concluded that the influence of work discipline on employee work performance based on the tests performed, the results of this study indicate by increasing the work performance capabilities of employees at a higher level and having awareness and willingness to comply with all social rules and norms applicable in the company, the company will provide employees with prizes for the results of their work.

**Keywords: work discipline, job achievement**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Di zaman era globalisasi ini, persaingan dalam dunia industri di Indonesia semakin pesat, maka dari itu diwajibkan setiap perusahaan harus dapat dan mampu meningkatkan kemampuan strategi persaingannya yang lebih baik lagi agar mampu bertahan dalam persaingan industri di dalam negeri dan di luar negeri. Persaingan yang semakin pesat dan ketat ini akan menuntun perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi agar perusahaan dapat bertahan di persaingan industri ini dengan meningkatkan kegiatan operasionalnya menjadi lebih baik lagi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah

utama organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya dalam hal penerapan disiplin kerja agar tujuan awal perusahaan dapat tercapai sesuai rencana.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin yang tinggi maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mendapatkan apa yang perusahaan inginkan yaitu suatu kesuksesan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Responden pada penelitian ini akan memberikan gambaran banyak mengenai disiplin kerja terhadap prestasi karyawan. Karena disiplin merupakan salah satu prinsip pokok bagi kaum professional. Bahkan sedemikian pokoknya sehingga tidak harus lagi dikatakan, karena dengan sendirinya orang yang professional melekat rasa kedisiplinannya. Pertama, bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hasilnya. Artinya, orang yang berprofessional tidak hanya diterapkan melainkan juga dari dalam dirinya sendiri menuntut dirinya untuk bekerja sebaik mungkin dengan standar di atas rata-rata dengan hasil maksimum dan dengan kualitas terbaik.

Dengan kata lain, orang professional dapat mempertanggungjawabkan atas pekerjaannya berdasarkan tuntutan profesionalismenya baik terhadap orang lain yang terkait langsung dengan profesinya, maupun terhadap diri sendiri atau dapat juga dikatakan bahwa orang professional memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan atau fungsinya. Artinya keputusan yang diambil dan hasil dari pekerjaan tersebut harus baik serta dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan standar profesi. Kedua, bertanggung jawab atas dampak profesinya terhadap kehidupan dan kepentingan orang lain, khususnya kepentingan orang-orang yang dilayani.

## **Pembahasan**

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **1. Penerapan Disiplin Kerja PT. Putra Bangun Bersama Julong-Group**

Penerapan disiplin kerja sangat penting, tidak peduli apapun posisi harus menerapkan kedisiplinan. Akan tetapi perusahaan pasti memiliki karyawan yang disiplinnya dapat diterapkan dalam perusahaan.

**Tabel 3.1**

### **Penerapan Disiplin Kerja PT. Putra Bangun Bersama Julong-Group**

<b>No</b>	<b>Yang Diterapkan</b>	<b>Keterangan</b>
1	Apel Pagi	Mengikuti Upacara Kerja
2	Kebersihan	Tetap Menjaga Kebersihan baik didalam kantor maupundilingkungan Perusahaan
3	Kerapian	Berpakaian Rapi
4	Keselamatan Kerja	Memakai Peralatan Keselamatan Kerja Seperti Helm atauSepatu Boot yang telah disediakanoleh Perusahaan
5	Tepat Waktu	Datang tepat waktu pada jam kerja yang telah ditetapkanoleh perusahaan
6	Melakukan Absensi	Melakukan pnegabsenan terhadap karyawan maupun pengecekan setiap unit beroperasi dan perlatan yang telah disediakan oleh perusahaan

*Sumber : PT Putra Bangun Bersama – Julong Group*

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan :
  1. Kondisi fisik, dengan memiliki kondisi fisik yang baik maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik pula.
  2. Peralatan, adanya peralatan yang lengkap maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawannya.
  3. Waktu, jika karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya maka ini juga akan mempengaruhi hasil kerjanya dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.
  4. Material, tersedianya material sesuai dengan yang dibutuhkan maka hal ini juga menjadi salah satu pendukung berhasilnya sebuah perusahaan.
  5. Pendidikan, adanya tingkat pendidikan yang baik maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawan untuk mendapatkan prestasi yang baik.
  6. Supervisi, dengan pengawasan supervisi yang teliti bahwasannya akan tau mana karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi.
  7. Desain organisasi, hal ini akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi karena dengan adanya desain organisasi ini tentunya setiap organisasi memiliki reward yang akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi.
  8. Pelatihan, adanya pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan setelah itu diberikan reward yang berupa promosi jabatan, maka ini akan berdampak positif bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, dan karyawan yang tidak berprestasi tentunya akan berlomba-lomba untuk memperbaiki kesalahan demi mendapatkan sebuah reward tersebut.
  9. Keberuntungan, setiap karyawan yang berprestasi tentunya memiliki keberuntungan yang baik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1) Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa dari “ Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kelapa Sawit Pada PT.Putra Bangun Bersama – Julong Group”, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Putra Bangun Bersama – Julong Group. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ini terbukti berdasarkan hasil analisis yang diperoleh. Jadi, dengan adanya tingkat disiplin kerja karyawan yang baik maka hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan prestasi kerja karyawan pada tingkat yang lebih tinggi. Kemudian dapat dilihat dari sisi disiplin kerja karyawan yang memiliki kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku di perusahaan, maka hal ini akan mempengaruhi prestasi kerjanya menjadi lebih baik lagi dan karyawan tersebut wajib diberikan reward atas pencapaian hasil prestasinya selama bekerja.

### **2) Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diharapkan bagi perusahaan khususnya departemant PT.Putra Bangun Bersama – Julong Group agar dapat memprioritaskan perhatian terhadap disiplin kerja karyawannya agar tetap mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mengurangi jumlah karyawan yang terkena sanksi , karena disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan agar mencapai hasil atau target produksi yang telah ditetapkan perusahaan lebih baik lagi, hendaknya perusahaan juga memperhatikan pengaruh lain selain masalah yang telah diteliti dalam penelitian ini misalnya disiplin dalam bekerja.

3. Bagi para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam menambah variabel dalam mengenai tentang penelitian yang sama diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu upaya informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Handoko T Hani, 2012, Manajemen, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Toko Gunung Agung ,Jakarta.
- Mangkunegara A, et. al, Anwar Prabu, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai Veithzal, et. al, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Raja Grafindo, Jakarta.
- Saydam Gouzali, 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Siti Wulandari, 2015, Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan, Dalam jurnal ilmu psikologi.
- Sutrisno Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta.