

# ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA CV. PAWER RENJES MUARA TEWEH KABUPATEN BARITO UTARA

Boby Saputra<sup>1</sup>, Andre Fajar Al Akbar<sup>2</sup>  
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh  
Email : [bobysaputrabyra@gmail.com](mailto:bobysaputrabyra@gmail.com)<sup>1</sup>, [andrefajar02@gmail.com](mailto:andrefajar02@gmail.com)<sup>2</sup>

## **Abstract**

*The purpose of this study was to determine and analyze the implementation of human resource management in improving employee work discipline at CV. Pawan Renjes Muara Teweh, North Barito Regency, and to identify the factors influencing employee work discipline. This study used a qualitative approach with research subjects consisting of the leader, administrative staff, and operational employees at CV. Pawan Renjes Muara Teweh, totaling seven informants. Data were collected through interviews, observation, documentation, and literature study. Data analysis was conducted using the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The results showed that the implementation of human resource management at CV. Pawan Renjes Muara Teweh has been carried out through workforce planning, employee recruitment, employee development, compensation, and supervision and discipline guidance. The level of employee work discipline in terms of attendance, punctuality, and compliance with work regulations was categorized as fairly good. Factors influencing employee discipline include workforce planning, employee development, compensation, and supervision. Overall, the implementation of human resource management plays a role in improving employee work discipline in the company.*

**Keywords:** *Human Resource Management, Work Discipline, Employee Management.*

## **Abstrak**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada CV. Pawan Renjes Muara Teweh Kabupaten Barito Utara, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan subjek penelitian pimpinan, staf administrasi, dan pegawai operasional pada CV. Pawan Renjes Muara Teweh yang berjumlah 7 orang informan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian, penerapan manajemen sumber daya manusia di CV. Pawan Renjes Muara Teweh telah berjalan melalui kegiatan perencanaan tenaga kerja, pengadaan pegawai, pengembangan pegawai, pemberian kompensasi, serta pengawasan dan pembinaan disiplin. Tingkat disiplin kerja pegawai dilihat dari kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap peraturan kerja tergolong cukup baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai meliputi perencanaan tenaga kerja, pengembangan pegawai, kompensasi, serta pengawasan dan pembinaan disiplin. Secara keseluruhan, penerapan manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di perusahaan tersebut.

**Kata Kunci :** **Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Pengelolaan Pegawai.**

## PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi di era globalisasi menuntut setiap perusahaan untuk mampu meningkatkan daya saing secara berkelanjutan. Persaingan yang semakin ketat mengharuskan organisasi memiliki sistem manajemen yang efektif dan adaptif. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan arah perkembangan perusahaan. Dalam perspektif manajemen modern, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang mampu mengelola SDM secara efektif cenderung memiliki tingkat produktivitas dan stabilitas kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting dalam dinamika organisasi saat ini.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja. Menurut Hasibuan, MSDM bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif pegawai terhadap organisasi secara

efektif dan efisien. Sementara itu, Dessler menjelaskan bahwa MSDM mencakup kebijakan dan praktik yang diperlukan untuk menangani aspek manusia dalam suatu posisi manajerial. Praktik tersebut meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem kompensasi. Implementasi MSDM yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan terstruktur. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong perilaku kerja yang positif. Salah satu bentuk perilaku kerja yang sangat dipengaruhi oleh penerapan MSDM adalah disiplin kerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Rivai menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran terhadap aturan. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, tata tertib, serta standar operasional yang telah ditetapkan. Teori penguatan (*reinforcement theory*) menjelaskan bahwa perilaku disiplin dapat dibentuk melalui pemberian penghargaan dan sanksi yang konsisten. Selain itu, teori motivasi menyebutkan bahwa individu yang kebutuhannya terpenuhi akan menunjukkan

perilaku kerja yang lebih positif. Dengan demikian, disiplin kerja tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh sistem pengelolaan SDM yang diterapkan organisasi. Hubungan antara MSDM dan disiplin kerja menjadi relevan untuk dikaji secara ilmiah.

Dalam konteks global, berbagai organisasi menghadapi tantangan rendahnya disiplin kerja pegawai yang berdampak pada produktivitas. Fenomena keterlambatan, tingginya tingkat absensi, dan pelanggaran prosedur kerja sering terjadi di berbagai sektor usaha. Tingkat kedisiplinan yang rendah dapat menurunkan efektivitas operasional dan meningkatkan biaya organisasi. Teori kontrol manajemen menjelaskan bahwa pengawasan yang efektif dapat meminimalkan penyimpangan perilaku kerja. Sementara itu, teori perilaku organisasi menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sistem, struktur, dan budaya organisasi. Apabila sistem manajemen tidak berjalan dengan baik, maka perilaku kerja cenderung tidak terarah. Oleh karena itu, penerapan MSDM yang efektif menjadi kebutuhan strategis dalam membentuk budaya disiplin kerja.

Secara teoritis, terdapat beberapa fungsi MSDM yang berpengaruh terhadap disiplin kerja, antara lain fungsi perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi,

integrasi, dan pemeliharaan. Fungsi pengembangan melalui pelatihan dapat meningkatkan pemahaman pegawai terhadap aturan dan tanggung jawab kerja. Fungsi kompensasi berperan dalam memotivasi pegawai agar lebih patuh terhadap standar kerja. Teori keadilan (equity theory) menjelaskan bahwa pegawai akan menunjukkan perilaku positif apabila merasa diperlakukan secara adil. Ketidakadilan dalam sistem penghargaan dapat menurunkan semangat kerja dan kedisiplinan. Selain itu, fungsi pengawasan dan evaluasi kinerja menjadi alat kontrol terhadap kepatuhan pegawai. Dengan demikian, efektivitas MSDM akan tercermin pada tingkat disiplin kerja dalam organisasi.

Namun dalam praktiknya, banyak organisasi mengalami kesenjangan antara kebijakan MSDM yang dirancang dengan implementasi di lapangan. Kebijakan yang baik tidak selalu diikuti dengan pengawasan dan evaluasi yang konsisten. Kurangnya pembinaan serta komunikasi internal dapat memicu perilaku indisipliner. Evaluasi kinerja yang tidak berbasis indikator terukur juga menyebabkan lemahnya sistem penghargaan dan sanksi. Kondisi ini berdampak pada rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya kepatuhan aturan. Oleh karena itu, analisis terhadap penerapan MSDM menjadi penting untuk

mengetahui sejauh mana sistem tersebut berjalan efektif. Penelitian mengenai hubungan MSDM dan disiplin kerja menjadi relevan untuk dilakukan.

Fenomena khusus dalam penelitian ini terjadi pada CV. Pawan Renjes yang berlokasi di Muara Teweh, Kabupaten Barito Utara. CV. Pawan Renjes merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan perdagangan dengan jumlah pegawai sebanyak 25 orang. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan adanya indikasi permasalahan disiplin kerja pegawai. Permasalahan tersebut terlihat dari meningkatnya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai. Selain itu, terdapat beberapa pelanggaran terhadap standar operasional prosedur perusahaan. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan pada variabel disiplin kerja. Permasalahan tersebut diduga berkaitan dengan penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia yang belum optimal.

Data awal perusahaan menunjukkan adanya peningkatan tingkat absensi pegawai dalam enam bulan terakhir tahun 2025. Tingkat absensi menjadi salah satu indikator utama dalam mengukur disiplin kerja pegawai. Berikut adalah data tingkat ketidakhadiran pegawai CV. Pawan Renjes:

**Tabel 1.1**  
**Data Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2025**

Bulan	Jumlah Pegawai	Rata-rata Ketidakhadiran (%)
Januari	25	6%
Februari	25	8%
Maret	25	10%
April	25	9%
Mei	25	11%
Juni	25	12%

**Sumber: Data Diolah, 2025**

Data tersebut menunjukkan adanya tren peningkatan persentase ketidakhadiran pegawai. Peningkatan ini mengindikasikan adanya masalah kedisiplinan yang perlu segera ditangani. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka dapat berdampak pada produktivitas dan efektivitas kerja perusahaan.

Selain tingkat absensi, indikator disiplin kerja juga dapat dilihat dari jumlah keterlambatan pegawai. Data internal perusahaan menunjukkan peningkatan kasus keterlambatan selama periode yang sama. Berikut adalah data keterlambatan pegawai:

**Tabel 1.2.**  
**Data Keterlambatan Pegawai Tahun 2025**

Bulan	Jumlah Kasus Keterlambatan
Januari	15
Februari	18
Maret	22
April	20
Mei	25
Juni	27

**Sumber : Data Diolah, 2025**

Data tersebut memperlihatkan adanya peningkatan jumlah keterlambatan pegawai setiap bulannya. Hal ini menunjukkan rendahnya kepatuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan. Kondisi ini diduga berkaitan dengan lemahnya fungsi pengawasan dan pembinaan dalam sistem MSDM.

Indikator lain yang mencerminkan disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Berdasarkan laporan internal perusahaan, terdapat beberapa pelanggaran SOP yang dilakukan pegawai selama tahun 2025. Data pelanggaran tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3**  
**Data Pelanggaran SOP Tahun 2025**

<b>Jenis Pelanggaran</b>	<b>Jumlah Kasus</b>
Tidak menggunakan atribut kerja	12
Tidak mengikuti prosedur kerja	9
Kelalaian administrasi	7

**Sumber : Data Diolah, 2025**

Data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat pelanggaran terhadap aturan kerja yang berlaku. Pelanggaran ini dapat mempengaruhi kualitas pelayanan serta citra perusahaan di mata pelanggan. Permasalahan tersebut berkaitan dengan aspek pembinaan, pengawasan, dan evaluasi kinerja dalam MSDM.

Berdasarkan hasil observasi dan data yang diperoleh, muncul permasalahan pada variabel disiplin kerja yang ditunjukkan melalui absensi, keterlambatan, dan pelanggaran SOP. Permasalahan ini diduga dipengaruhi oleh penerapan fungsi-fungsi MSDM yang belum berjalan optimal. Program pelatihan belum dilaksanakan secara berkala dan terstruktur. Sistem penghargaan dan sanksi belum diterapkan secara konsisten. Evaluasi kinerja pegawai juga belum sepenuhnya berbasis indikator yang terukur. Oleh karena itu, diperlukan analisis komprehensif terhadap penerapan MSDM di perusahaan tersebut. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi MSDM dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan antara MSDM dan disiplin kerja. Penelitian oleh Siregar (2020) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Namun, penelitian oleh Lestari (2021) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja. Penelitian Pratama (2022) menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh dominan terhadap peningkatan kedisiplinan. Sementara itu, Wulandari (2023) menemukan bahwa budaya organisasi lebih berpengaruh

dibandingkan fungsi MSDM lainnya. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi temuan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk memperjelas hubungan antara penerapan MSDM dan disiplin kerja.

Research gap dalam penelitian ini terletak pada perbedaan hasil penelitian sebelumnya serta keterbatasan objek penelitian terdahulu. Sebagian besar penelitian dilakukan pada instansi pemerintah atau perusahaan besar di wilayah perkotaan. Penelitian pada perusahaan skala menengah di daerah seperti Kabupaten Barito Utara masih terbatas. Selain itu, belum banyak penelitian yang menganalisis penerapan MSDM secara menyeluruh terhadap disiplin kerja berdasarkan indikator yang terukur. Perbedaan karakteristik organisasi dapat menghasilkan temuan yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut. Penelitian ini akan menganalisis secara komprehensif penerapan MSDM dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan disiplin kerja dalam menunjang produktivitas perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan. Perusahaan yang memiliki pegawai disiplin akan lebih mudah mencapai target yang telah

ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menimbulkan kerugian baik secara finansial maupun non-finansial. Oleh karena itu, perbaikan sistem MSDM menjadi langkah strategis yang perlu dilakukan. Evaluasi terhadap penerapan MSDM perlu dilakukan secara sistematis dan terukur. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian fenomena umum dan fenomena khusus yang telah dijelaskan, terlihat adanya permasalahan disiplin kerja yang berkaitan dengan penerapan manajemen sumber daya manusia pada CV. Pauer Renjes Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Fenomena global menunjukkan pentingnya MSDM dalam membentuk perilaku disiplin pegawai. Fenomena empiris menunjukkan adanya indikasi masalah kedisiplinan berdasarkan data absensi, keterlambatan, dan pelanggaran SOP. Perbedaan hasil penelitian sebelumnya memperkuat urgensi penelitian ini untuk dilakukan.

## **Landasan Teori**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja secara sistematis dan terencana agar pegawai mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Hasibuan

menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat dapat tercapai secara optimal. Pengelolaan tersebut mencakup kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, serta pengawasan terhadap pegawai. Dengan pengelolaan yang baik, organisasi dapat meningkatkan kinerja, motivasi, dan disiplin kerja pegawai.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan bertanggung jawab. Penerapan manajemen sumber daya manusia juga bertujuan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan efektivitas kerja, serta membangun lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, keberhasilan manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

## **2. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan serta melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Hasibuan

menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan yang berlaku. Disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kesadaran individu, tetapi juga oleh sistem manajemen, kepemimpinan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan bekerja tertib, tepat waktu, dan sesuai prosedur sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi.

Tujuan disiplin kerja adalah menciptakan ketertiban, meningkatkan tanggung jawab, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Tingkat disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, motivasi kerja, sistem penghargaan dan sanksi, serta lingkungan kerja. Untuk mengukur disiplin kerja, dapat digunakan beberapa indikator seperti kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan ketaatan terhadap prosedur kerja. Indikator tersebut membantu organisasi dalam menilai tingkat kedisiplinan pegawai secara objektif dan terarah.

### **Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang terlibat langsung dalam pengelolaan dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada CV. Pawan Renjes Muara Teweh Kabupaten Barito

Utara. Subjek penelitian meliputi pimpinan atau pemilik usaha, bagian yang menangani administrasi atau pengelolaan pegawai, serta beberapa pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut. Pemilihan subjek didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia dan kondisi disiplin kerja pegawai. Dalam penelitian kualitatif, informan dipilih berdasarkan relevansi informasi yang dimiliki sehingga mampu memberikan data yang mendalam mengenai fenomena yang diteliti.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan pihak manajemen yang bekerja pada CV. Pawan Renjes Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Populasi tersebut mencakup pimpinan, staf administrasi, serta pegawai operasional yang terlibat dalam kegiatan kerja sehari-hari. Populasi ini dipilih karena seluruhnya memiliki keterkaitan dengan penerapan manajemen sumber daya manusia dan disiplin kerja di lingkungan perusahaan. Dalam penelitian kualitatif, populasi lebih ditekankan pada pihak-pihak yang memahami permasalahan penelitian dibandingkan pada jumlah yang besar (Sugiyono, 2022).

Sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak maksimal 7 orang informan yang dianggap mampu memberikan informasi secara mendalam mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia dan disiplin kerja pegawai. Informan terdiri dari pimpinan atau pemilik sebanyak 1 orang, staf administrasi atau bagian yang berkaitan dengan pengelolaan pegawai sebanyak 2 orang, serta pegawai operasional sebanyak 4 orang. Penentuan jumlah sampel tersebut mempertimbangkan keterwakilan informasi dari masing-masing pihak serta prinsip kecukupan data, yaitu data yang diperoleh telah mampu menjelaskan fenomena yang diteliti secara jelas.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan informan berdasarkan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tersebut antara lain pegawai yang telah bekerja dalam jangka waktu tertentu, memahami aturan kerja yang berlaku, serta pihak manajemen yang mengetahui kebijakan terkait pengelolaan sumber daya manusia. Teknik ini digunakan agar data yang diperoleh lebih relevan dan sesuai dengan fokus penelitian, karena informan yang dipilih benar-benar memahami permasalahan yang diteliti.

## PEMBAHASAN

### **1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia pada CV. Pawan Renjes Muara Teweh Kabupaten Barito Utara**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pimpinan, staf administrasi, dan pegawai operasional, penerapan manajemen sumber daya manusia pada CV. Pawan Renjes Muara Teweh telah berjalan melalui beberapa kegiatan utama yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja. Kegiatan tersebut meliputi perencanaan tenaga kerja, pengadaan pegawai, pengembangan pegawai, pemberian kompensasi, serta pengawasan dan pembinaan disiplin kerja. Informan menyampaikan bahwa perusahaan telah melakukan penyesuaian jumlah pegawai dengan kebutuhan pekerjaan yang ada di lapangan. Penyesuaian tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan beban kerja dan kondisi operasional perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memahami pentingnya pengelolaan tenaga kerja dalam mendukung kelancaran pekerjaan. Dengan demikian, penerapan manajemen sumber daya manusia telah dilakukan meskipun masih bersifat sederhana.

Perencanaan tenaga kerja merupakan salah satu aspek penting dalam

manajemen sumber daya manusia yang telah diterapkan di perusahaan. Berdasarkan keterangan informan, perencanaan dilakukan dengan melihat kebutuhan pekerjaan dan kondisi tenaga kerja yang tersedia. Jika pekerjaan meningkat atau terdapat kekurangan tenaga kerja, maka perusahaan akan mempertimbangkan penambahan pegawai. Proses ini menunjukkan bahwa perusahaan berusaha menjaga keseimbangan antara jumlah pegawai dan beban kerja. Perencanaan yang dilakukan membantu menghindari penumpukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, perencanaan tenaga kerja berperan dalam menjaga efektivitas pelaksanaan pekerjaan di perusahaan.

Pengadaan pegawai juga telah dilakukan melalui proses rekrutmen dan seleksi yang mempertimbangkan kemampuan dan pengalaman kerja calon pegawai. Informan menyatakan bahwa calon pegawai biasanya diwawancarai untuk mengetahui kesesuaian dengan pekerjaan yang tersedia. Selain itu, penempatan pegawai juga dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan kerja agar pegawai dapat melaksanakan tugas secara optimal. Penempatan yang sesuai membantu pegawai beradaptasi dengan

pekerjaan dan mengurangi kesalahan kerja. Proses ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memperhatikan prinsip kesesuaian antara kompetensi dan pekerjaan. Dengan demikian, pengadaan pegawai telah dilakukan secara cukup efektif sesuai kebutuhan perusahaan.

Selain itu, perusahaan juga melaksanakan kegiatan pengembangan pegawai melalui pelatihan dan pengarahan kerja. Pelatihan dilakukan secara langsung di tempat kerja melalui bimbingan pimpinan maupun pegawai yang lebih berpengalaman. Metode ini membantu pegawai memahami pekerjaan dengan lebih cepat dan meningkatkan keterampilan kerja. Kompensasi juga diberikan secara rutin sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab pegawai sehingga dapat meningkatkan semangat kerja. Pengawasan dilakukan secara langsung untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan demikian, penerapan manajemen sumber daya manusia di perusahaan telah berjalan melalui berbagai fungsi yang saling mendukung.

## **2. Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Dilihat dari Kehadiran, Ketepatan Waktu, dan Kepatuhan terhadap Peraturan.**

Berdasarkan hasil wawancara, tingkat kehadiran pegawai pada CV. Pawan Renjes Muara Teweh tergolong cukup baik. Sebagian besar pegawai hadir sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ketidakhadiran yang terjadi biasanya disertai dengan pemberitahuan dan alasan yang jelas. Perusahaan juga memberikan teguran kepada pegawai yang sering tidak hadir sebagai bentuk pembinaan disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki mekanisme untuk menjaga kedisiplinan kehadiran pegawai. Kehadiran yang baik membantu menjaga kelancaran pekerjaan dan koordinasi antarpegawai.

Ketepatan waktu dalam bekerja juga menunjukkan kondisi yang cukup baik. Informan menyatakan bahwa sebagian besar pegawai berusaha datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku. Keterlambatan memang masih terjadi pada kondisi tertentu, namun tidak berlangsung secara terus-menerus. Pegawai menyadari bahwa keterlambatan dapat menghambat pekerjaan dan mempengaruhi kinerja tim. Kesadaran tersebut mendorong pegawai untuk menjaga ketepatan waktu dalam bekerja. Dengan demikian, ketepatan waktu pegawai dapat dikategorikan cukup baik.

Kepatuhan terhadap peraturan kerja juga menunjukkan kondisi yang positif. Pegawai umumnya memahami dan mematuhi aturan kerja yang berlaku di perusahaan. Pelanggaran yang terjadi biasanya bersifat ringan dan tidak berlangsung secara terus-menerus. Pelanggaran tersebut biasanya segera diperbaiki setelah diberikan teguran atau arahan oleh pimpinan. Pegawai juga menyadari bahwa peraturan dibuat untuk menjaga ketertiban dan kelancaran pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja.

Selain itu, disiplin kerja pegawai juga terlihat dari tanggung jawab terhadap pekerjaan dan ketaatan terhadap prosedur kerja. Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan dan memperbaiki kesalahan apabila terjadi kendala. Pegawai juga melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan terhadap prosedur membantu menjaga kualitas pekerjaan dan mengurangi kesalahan kerja. Sikap tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, disiplin kerja pegawai dapat

dikategorikan cukup baik berdasarkan seluruh indikator yang diteliti.

### **3. Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia di perusahaan dapat dilihat dari fungsi perencanaan tenaga kerja. Perencanaan dilakukan dengan menyesuaikan jumlah pegawai dengan kebutuhan pekerjaan di lapangan. Perusahaan mempertimbangkan beban kerja sebelum menambah pegawai baru agar pekerjaan tetap berjalan efektif. Proses ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan fungsi perencanaan dalam pengelolaan tenaga kerja. Perencanaan yang baik membantu perusahaan menjaga kelancaran operasional. Dengan demikian, fungsi perencanaan telah berjalan dengan cukup baik.

Fungsi pengembangan pegawai juga telah diterapkan melalui kegiatan pelatihan dan pengarahan kerja. Pegawai baru biasanya diberikan bimbingan sebelum mulai bekerja agar memahami tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan dilakukan secara langsung melalui praktik kerja di lapangan sehingga pegawai dapat memahami pekerjaan dengan cepat. Pengembangan keterampilan ini membantu meningkatkan kemampuan kerja pegawai. Selain itu, pelatihan juga membantu

mengurangi kesalahan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi pengembangan telah diterapkan dalam kegiatan operasional perusahaan.

Fungsi kompensasi juga telah diterapkan melalui pemberian gaji secara rutin dan tambahan insentif pada kondisi tertentu. Kompensasi yang diberikan dinilai mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Pegawai merasa lebih termotivasi ketika menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, fasilitas kerja yang tersedia juga mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa fungsi kompensasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, fungsi kompensasi telah berjalan dengan cukup baik.

Fungsi pengawasan dan evaluasi juga telah diterapkan oleh perusahaan. Pengawasan dilakukan secara langsung oleh pimpinan dengan memantau pelaksanaan pekerjaan pegawai. Jika terjadi kesalahan atau pelanggaran, pegawai diberikan teguran dan arahan sebagai bentuk pembinaan. Evaluasi dilakukan melalui pengamatan terhadap hasil kerja dan kedisiplinan pegawai. Pengawasan dan evaluasi membantu menjaga kualitas pekerjaan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dengan demikian, fungsi-fungsi

manajemen sumber daya manusia telah diterapkan secara menyeluruh di perusahaan.

#### **4. Faktor-Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa faktor manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Faktor pertama adalah perencanaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Jumlah pegawai yang cukup membantu mengurangi beban kerja yang berlebihan sehingga pegawai dapat bekerja lebih teratur. Kondisi kerja yang seimbang membantu pegawai menjaga kedisiplinan dalam bekerja. Perencanaan yang baik juga membantu kelancaran operasional perusahaan. Dengan demikian, perencanaan tenaga kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Faktor kedua adalah pengembangan pegawai melalui pelatihan dan pengarahan kerja. Pelatihan membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan lebih baik. Pegawai yang memahami pekerjaannya cenderung bekerja lebih tertib dan disiplin. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam bekerja. Peningkatan kemampuan kerja berdampak pada

peningkatan kualitas pekerjaan. Oleh karena itu, pengembangan pegawai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Faktor ketiga adalah kompensasi dan kesejahteraan pegawai. Kompensasi yang diberikan secara rutin membantu meningkatkan semangat kerja pegawai. Pegawai yang merasa dihargai cenderung bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai membantu kelancaran pekerjaan. Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai. Dengan demikian, kompensasi menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Faktor keempat adalah pengawasan dan pembinaan disiplin. Pengawasan yang dilakukan secara rutin membantu mencegah terjadinya pelanggaran kerja. Teguran dan arahan yang diberikan membantu pegawai memperbaiki kesalahan. Pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan dapat meningkatkan kesadaran disiplin pegawai. Pengawasan juga membantu menjaga kualitas pekerjaan. Dengan demikian, pengawasan menjadi faktor penting dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

## **5. Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai.**

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, penerapan manajemen sumber daya manusia di CV. Pawan Renjes Muara Teweh telah berperan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hal ini terlihat dari kondisi kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap peraturan kerja yang tergolong cukup baik. Penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib. Pengawasan dan pembinaan juga membantu meningkatkan kesadaran disiplin pegawai. Dengan demikian, penerapan manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan disiplin kerja pegawai.

Perencanaan tenaga kerja yang sesuai membantu pegawai bekerja lebih efektif dan teratur. Pengadaan pegawai yang mempertimbangkan kemampuan kerja membantu pegawai menyesuaikan diri dengan pekerjaan. Pengembangan pegawai melalui pelatihan meningkatkan keterampilan dan pemahaman kerja. Kompensasi yang diberikan secara rutin meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pengawasan yang dilakukan secara langsung membantu menjaga ketertiban kerja. Seluruh fungsi tersebut saling

mendukung dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa hal yang dapat ditingkatkan, terutama dalam hal sistem pelatihan yang lebih terstruktur dan evaluasi kinerja yang lebih terencana. Peningkatan tersebut dapat membantu meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Dengan sistem yang lebih terstruktur, disiplin kerja pegawai dapat ditingkatkan secara lebih optimal. Hal ini penting untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan dalam jangka panjang. Perbaikan yang berkelanjutan akan membantu perusahaan berkembang dengan lebih baik.

Secara keseluruhan, penerapan manajemen sumber daya manusia di CV. Pawan Renjes Muara Teweh telah berjalan dan memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja pegawai. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia telah diterapkan meskipun masih sederhana. Disiplin kerja pegawai yang cukup baik menunjukkan bahwa penerapan tersebut telah memberikan hasil yang positif. Perusahaan telah menunjukkan upaya dalam mengelola tenaga kerja secara efektif. Dengan demikian, penerapan manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan berperan dalam meningkatkan

disiplin kerja pegawai di perusahaan tersebut.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada CV. Pawan Renjes Muara Teweh Kabupaten Barito Utara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan manajemen sumber daya manusia pada CV. Pawan Renjes Muara Teweh telah berjalan melalui kegiatan perencanaan tenaga kerja, pengadaan pegawai, pengembangan pegawai, pemberian kompensasi, serta pengawasan dan pembinaan disiplin. Kegiatan tersebut dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
2. Tingkat disiplin kerja pegawai dilihat dari kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap peraturan kerja tergolong cukup baik. Pegawai umumnya hadir sesuai jadwal, berusaha tepat waktu, serta mematuhi peraturan kerja yang berlaku, meskipun masih terdapat pelanggaran ringan yang dapat segera diperbaiki.

3. Penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengembangan, kompensasi, pengawasan, dan evaluasi kinerja telah dilaksanakan dan mendukung pelaksanaan pekerjaan di perusahaan, meskipun masih dilakukan secara sederhana.
4. Faktor-faktor manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai meliputi perencanaan tenaga kerja, pengembangan pegawai, kompensasi, serta pengawasan dan pembinaan disiplin. Faktor-faktor tersebut berperan dalam meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja.
5. Penerapan manajemen sumber daya manusia di CV. Pauer Renjes Muara Teweh memiliki peran dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, karena pengelolaan tenaga kerja yang baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang tertib, terarah, dan mendukung kelancaran pekerjaan.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan penerapan manajemen sumber daya manusia secara lebih

terstruktur, terutama dalam pelatihan pegawai dan evaluasi kinerja agar kemampuan dan disiplin kerja pegawai dapat terus meningkat.

2. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui pembinaan, pengawasan, dan pemberian motivasi secara berkelanjutan.
3. Perusahaan disarankan untuk terus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, seperti kompensasi, pelatihan, dan pengawasan, agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan disiplin kerja sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih mendalam.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Astuti. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Harapan Plastik. *Indonesian Economic Journal*. Diakses dari <https://ojs.indopublishing.or.id/index.php/iej/article/view/324>
- Basyid. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial*. Diakses dari

<https://journal.stie-pembangunan.ac.id/index.php/manajerial/en/article/view/2431>

- Bisay. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Perhubungan. *Al-Zayn Journal*. Diakses dari <https://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/AlZayn/article/view/2722>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson.
- Dwiwarman. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aruman Aditya Developer. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*. Diakses dari <https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/jmp/article/view/14592>
- Fitriani. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata. *Jurnal Makreju*. Diakses dari <https://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/makreju/article/download/3668/2916/13090>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imbron, & Nur Aldy. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gana Sakti Indonesia. *Progress: Jurnal Ilmiah*. Diakses dari <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/1219>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masruddin. (2025). The effect of work discipline and workload on employee performance. *ResearchGate Publication*. Diakses dari [https://www.researchgate.net/publication/395451369\\_The\\_Effect\\_of\\_Work\\_Discipline\\_and\\_Workload\\_on\\_Employee\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/395451369_The_Effect_of_Work_Discipline_and_Workload_on_Employee_Performance)
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Palupi, Purwatiningsih, & Rini. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara. *JRIME*. Diakses dari <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JRIME/article/view/2102>
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Administrasi Publik*. Diakses dari <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/832>
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Trijayadi. (2025). The effect of work discipline and work motivation on employee

performance at PT Mitra Rubber Industries. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. Diakses dari <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIW/P/article/download/11649/9109>

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

### **Profil Penulis**

Boby Saputra, M.Pd. Dosen Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Muara Teweh Jl. Berlian No.55, Kec. Teweh Tengah, Kota Muara Teweh, Kalimantan Tengah 73811  
Email: [bobysaputabyra@gmail.com](mailto:bobysaputabyra@gmail.com)

Andre Fajar Al Akbar, Mahasiswa, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Muara Teweh Jl. Berlian No 55, Kec. Teweh Tengah, Kota Muara Teweh, Kalimantan Tengah 73811  
Email : [andrefajar02@gmail.com](mailto:andrefajar02@gmail.com)