

**DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN BANK XYZ****Malya Savana Kurnia<sup>1</sup>, Samsuri<sup>2</sup>**<sup>1-2</sup>Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Djuanda, Indonesia

Jalan Tol Jagorawi No. 1, Ciawi, Bogor, Jawa Barat. 16720

Korespondensi Penulis: [mmalyasvnr@gmail.com](mailto:mmalyasvnr@gmail.com)

**Abstract.** Perkembangan sumber daya manusia (SDM) yang semakin dinamis menuntut perusahaan untuk mengelola karyawan secara efektif dan disiplin guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan, khususnya pada sektor perbankan yang menuntut ketepatan waktu, tanggung jawab, dan pelayanan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan disiplin kerja pada karyawan Bank XYZ, dengan fokus pada penggunaan waktu kerja dan tanggung jawab terhadap tugas. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi lapangan. Data diperoleh melalui observasi langsung terhadap aktivitas kerja karyawan, wawancara dengan pembimbing lapangan dan karyawan terkait, serta diskusi untuk memperdalam pemahaman terhadap permasalahan yang terjadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di Bank XYZ belum berjalan secara optimal. Masih ditemukan karyawan yang belum memanfaatkan waktu kerja secara efektif, menunda pekerjaan, serta belum konsisten menyelesaikan tugas sesuai target dan batas waktu yang ditetapkan. Selain itu, tingkat tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan belum merata, yang berdampak pada kelancaran operasional, kualitas pelayanan kepada nasabah, dan pencapaian target perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, Bank XYZ melakukan peningkatan pengawasan, pemberian arahan yang lebih intensif, penegasan pembagian tugas dan tanggung jawab, serta evaluasi kinerja secara berkala. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja melalui pengelolaan waktu yang efektif dan penumbuhan tanggung jawab karyawan dapat mendorong peningkatan produktivitas, profesionalisme, dan kualitas pelayanan secara berkelanjutan di lingkungan perbankan.

**Kata kunci :** Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan, Kinerja Karyawan Perbankan

**LATAR BELAKANG**

Perkembangan sumber daya manusia (SDM) pada masa kini dipengaruhi oleh kemajuan peradaban, peningkatan mutu pendidikan, serta tuntutan kompetisi dalam kegiatan produksi barang dan jasa. Dengan demikian, pengelolaan SDM menjadi unsur yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses sistematis yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengelola, membina, dan memanfaatkan SDM sebagai aset strategis, mengingat perannya yang krusial sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. SDM perlu dikelola secara terkoordinasi agar mendukung pencapaian rencana strategis perusahaan. Dalam setiap perusahaan, baik di bidang barang maupun jasa, SDM memiliki

peran yang sangat penting. MSDM memandang manusia sebagai aset yang harus dipelihara dan dikembangkan melalui investasi dalam proses rekrutmen, seleksi, serta mempertahankan SDM yang potensial guna mendukung efektivitas kegiatan perusahaan. Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang keilmuan sekaligus keterampilan yang menitikberatkan pada pengelolaan hubungan kerja dan peranan tenaga kerja agar dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, kepentingan karyawan, serta kepentingan masyarakat. Di sisi lain, Afandi (2021) menyatakan bahwa manajemen adalah suatu rangkaian proses kerja sama antarindividu dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan sumber daya manusia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses manajerial tersebut berperan strategis dalam menentukan tingkat keberhasilan pencapaian sasaran organisasi melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara tepat, sehingga tujuan dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien. Kedisiplinan dalam pengembangan SDM menjadi indikator keberhasilan peran manajer atau pimpinan. Disiplin mencerminkan pengendalian diri karyawan untuk menaati peraturan yang telah disepakati serta kesediaan menerima konsekuensi atas pelanggaran. Tingkat disiplin kerja yang tinggi berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas karyawan serta kinerja perusahaan. Penerapan disiplin juga dapat dipandang sebagai bentuk pembinaan yang bertujuan untuk membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku kerja karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara sadar dan bekerja sama secara kooperatif. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi berbagai ketentuan, peraturan, serta tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja. Dengan demikian, disiplin menunjukkan adanya kesadaran dan kemauan individu untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan norma yang ditetapkan perusahaan. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran tersebut tercermin dari sikap individu yang secara sukarela mematuhi ketentuan yang ada serta memahami dan menyadari kewajiban, tugas, dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan.

Perusahaan Bank XYZ merupakan salah satu lembaga keuangan milik pemerintah daerah yang berperan penting untuk mendukung pertumbuhan ekonomi di

wilayah Jawa Barat dan Banten. Sebagai bank daerah, Bank XYZ memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan keuangan yang profesional, cepat, dan berintegritas guna menjaga kepercayaan masyarakat. Salah satu kantor cabangnya berlokasi di wilayah Bogor bagian selatan dan berperan strategis dalam menyediakan layanan simpanan, pinjaman, serta layanan keuangan lainnya bagi masyarakat setempat. Dalam menjalankan operasionalnya, Bank XYZ mengandalkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, disiplin, dan berintegritas. SDM merupakan faktor utama untuk menentukan keberhasilan perusahaan karena karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai representasi citra perusahaan di mata nasabah. Maka dari itu, pengelolaan SDM yang efektif sangat diperlukan agar karyawan dapat bekerja secara profesional dan produktif selaras dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil pengamatan, masih ditemukan sebagian karyawan yang belum menggunakan waktu kerja secara optimal. Beberapa karyawan cenderung menunda pekerjaan, kurang fokus, dan belum menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang ditentukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja, khususnya dalam penggunaan waktu dan tanggung jawab terhadap tugas, belum berjalan secara konsisten meskipun perusahaan telah memiliki aturan dan standar kerja yang jelas. Meskipun fenomena tersebut tidak terjadi pada seluruh karyawan, dampaknya tetap memengaruhi kinerja tim secara keseluruhan, termasuk produktivitas, kualitas pelayanan, dan pencapaian target perusahaan. Apabila tidak segera dilakukan evaluasi dan perbaikan, kondisi ini berpotensi menghambat pencapaian target serta menurunkan kepercayaan nasabah. Oleh karena itu, Bank XYZ perlu melakukan langkah perbaikan yang terarah melalui peningkatan pengawasan, pemberian arahan yang konsisten, serta penumbuhan kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin dan tanggung jawab kerja guna meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan.

Bulan	Nasabah		Presentase (%)	Keterangan
	Target	Realisasi		
Januari	170	165	97	Tidak Tercapai
Febuari	170	172	101	Tercapai
Maret	170	160	94	Tidak Tercapai
April	170	175	103	Tercapai
Mei	170	150	88	Tidak Tercapai
Juni	170	168	99	Tidak Tercapai
Juli	170	171	101	Tercapai
Agustus	170	158	93	Tidak Tercapai
September	170	165	97	Tidak Tercapai
Oktober	170	169	99	Tidak Tercapai
November	170	173	102	Tercapai
Desember	170	160	94	Tidak Tercapai
<b>Rata - Rata</b>	<b>170</b>	<b>166</b>	<b>97</b>	<b>Tidak Tercapai</b>

**Tabel 1 Data Rekapitulasi Target dan Realisasi Pembukaan Rekening Bank XYZ Tahun 2024**

Sumber: Bank XYZ, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 Data di atas menunjukkan bahwa rekapitulasi target dan realisasi pembukaan rekening pada Bank XYZ selama tahun 2024 rata – rata 97%. Setiap buladitetapkan target yang sama, yaitu 170 nasabah. Penyamaan target ini memudahkan proses evaluasi untuk melihat sejauh mana pencapaian kinerja bank dalam menarik nasabah baru sepanjang tahun. pembukaan rekening selama satu tahun menunjukkan pola yang berfluktuasi. Pada beberapa bulan, pencapaian mampu memenuhi bahkan melampaui target yang ditetapkan. Sebagai contoh, terdapat bulan dengan persentase capaian 101%, 102%, hingga 103%, yang menandakan bahwa jumlah pembukaan rekening pada periode tersebut berhasil melebihi target. Hal ini dapat menunjukkan bahwa strategi pemasaran, layanan, atau kegiatan promosi berjalan lebih efektif pada waktu-waktu tersebut. Selain itu sebagian besar bulan lainnya masih belum mencapai target. Beberapa bulan mencatatkan realisasi di bawah 95%, bahkan terdapat bulan dengan capaian terendah sebesar 88%. Kondisi ini menunjukkan bahwa minat pembukaan rekening pada beberapa periode mengalami penurunan atau terdapat hambatan yang memengaruhi hasil kerja pada bulan tersebut. Berdasarkan dengan persentase capaian rata-rata sebesar 97%. Walaupun angka tersebut cukup mendekati target, hasil akhirnya tetap berada dalam kategori “Tidak Tercapai”. Namun peningkatan target ini juga berpotensi meningkatkan intensitas untuk pembukaan rekening sepanjang tahun dapat dikatakan cukup baik, namun belum mencapai hasil yang optimal. Untuk meningkatkan pencapaian pada tahun berikutnya, Bank XYZ perlu melakukan evaluasi

terhadap strategi pemasaran, peningkatan kualitas pelayanan, serta penguatan kegiatan promosi. Perbaikan pada aspek-aspek tersebut diharapkan dapat membantu meningkatkan jumlah nasabah baru dan mencapai target secara lebih konsisten di setiap periode. Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa: (1) Penggunaan Waktu Secara Efektif merupakan salah satu aspek penting dalam menjaga kelancaran operasional bank. Namun, pada Bank XYZ ditemukan bahwa penggunaan waktu kerja belum berjalan secara optimal. Beberapa pegawai masih terlihat menunda pekerjaan belum menetapkan prioritas kerja secara jelas sehingga penyelesaian tugas menjadi terlambat, pada target harian dan membutuhkan waktu lebih lama dari standar yang ditetapkan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Kondisi ini menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi tidak konsisten, terutama pada saat pelayanan sedang padat. Akibatnya, waktu yang seharusnya digunakan untuk melayani nasabah atau menyelesaikan proses administrasi menjadi tidak dimanfaatkan secara maksimal. Hal ini juga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan. Serta menunjukkan bahwa meskipun aturan mengenai jam kerja sudah diterapkan, tetapi belum semua pegawai mampu memanfaatkan waktu secara disiplin dan terarah selama bekerja. (2) Tanggung Jawab dalam pekerjaan dan tugas Menjadi permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan disiplin kerja. Berdasarkan hasil observasi, adanya beberapa pegawai yang belum sepenuhnya menjalankan tugas sesuai target waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Beberapa pekerjaan sebagian tugas lainnya selesai melewati batas waktu. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat tanggung jawab pegawai masih belum merata. Sebagian pegawai sudah menunjukkan performa yang baik, namun masih ada pegawai yang kurang konsisten dalam menjalankan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat berdampak langsung pada proses operasional yang membutuhkan ketepatan dan kecepatan, terutama dalam pelayanan kepada nasabah serta penyelesaian administrasi harian. Situasi ini menegaskan bahwa kesadaran pegawai untuk selesaikan pekerjaan tepat waktu serta sesuai standar perlu terus ditingkatkan agar kinerja unit kerja dapat berjalan lebih efisien dan profesional.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Disiplin**

Disiplin kerja merupakan suatu pandangan, pemahaman, dan kesediaan dari seorang individu untuk mengikuti semua regulasi, norma, serta prosedur yang ditetapkan

oleh organisasi dengan relawan atau dengan rasa tanggung jawab penuh, sehingga dapat menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas yang diberikan dengan baik. Perusahaan menerapkan disiplin kerja untuk meningkatkan kesadaran karyawan agar dapat mematuhi peraturan yang ada di tempat kerja. Secara umum, disiplin dapat dimaknai sebagai suatu kondisi atau sikap yang mencerminkan penghormatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin juga berkaitan dengan tingkat kepatuhan dan komitmen karyawan terhadap kesepakatan serta ketentuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Penerapan disiplin memiliki peranan penting karena berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Dalam konteks manajemen, disiplin merupakan konsep yang menuntut karyawan untuk berperilaku tertib dan teratur dalam menjalankan tugasnya. Disiplin juga dapat dipahami sebagai suatu keadaan yang mendorong dan memotivasi karyawan untuk bertindak serta melaksanakan seluruh aktivitas kerja sesuai dengan aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2020), disiplin kerja merupakan cerminan dari sikap mental individu yang mencerminkan niat dan kemampuan untuk mematuhi regulasi organisasi dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran diri. Disiplin bukan hanya sekadar menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan komitmen, loyalitas, dan profesionalisme individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. Di sisi lain, Sutrisno (2021) menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang selaras dengan pedoman, prosedur kerja, serta sikap dan tindakan yang sesuai dengan regulasi yang berlaku dalam organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak. Agustin (2019) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja: 1) Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi penerapan disiplin, 2) Keberadaan atau ketiadaan figur pemimpin yang menjadi teladan di organisasi sangatlah penting, 3) Terdapat aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan acuan, 4) Tindakan berani pimpinan dalam menindak pegawai yang melanggar disiplin, 5) Perhatian pimpinan terhadap karyawan, 6) Pembentukan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terciptanya kedisiplinan. Selanjutnya, menurut Sutrisno (2019), indikator-indikator disiplin kerja mencakup: 1) Mematuhi waktu, 2) Mematuhi aturan yang ada dalam perusahaan, 3) Mematuhi norma-norma perilaku dalam pekerjaan, 4) Mematuhi peraturan lainnya di perusahaan. Afandi (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan alat bagi manager atau pemimpin

dalam meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua aturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap individu yang dengan relawan mematuhi semua peraturan dan menyadari tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Afandi (2021) juga mencantumkan faktor-faktor yang memengaruhi tingkat disiplin, yaitu: 1) Faktor kepemimpinan, 2) Faktor sistem penghargaan, 3) Faktor kemampuan, 4) Faktor keadilan. Hasibuan (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap individu yang sukarela mematuhi peraturan serta menyadari tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2019), faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja meliputi: 1) Kepemimpinan yang adil dan tegas, 2) Regulasi yang jelas dan tertulis, 3) Sanksi yang tegas namun bijaksana, 4) Pemberian insentif dan penghargaan, 5) Pelatihan dan pendidikan, 6) Lingkungan kerja yang mendukung, 7) Komunikasi yang efektif. Hasibuan (2019) mencantumkan indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut: 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan; 2) Menggunakan waktu secara efektif, 3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas, 4) Tingkat kehadiran. Menurut Hasibuan (2017), meningkatkan kedisiplinan pegawai, diperlukan adanya regulasi dan sanksi. Regulasi berfungsi untuk memberi arahan dan edukasi kepada karyawan dalam menciptakan ketertiban yang baik di perusahaan. Dengan terciptanya ketertiban yang baik, semangat, moral, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai akan semakin meningkat. Ini akan memfasilitasi pencapaian tujuan bagi perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Suatu perusahaan dianggap memiliki disiplin yang baik jika mayoritas karyawannya mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Sanksi dibutuhkan untuk memperkuat kedisiplinan dan mendidik karyawan agar patuh terhadap semua ketentuan perusahaan. 1) Aturan perlu ditetapkan dengan jelas, seperti jadwal kerja yang berlaku, 2) Penerapan konsekuensi yang tegas akan mendorong pegawai untuk lebih disiplin, seperti pemotongan tunjangan. Tujuan dari hal ini, menurut Hamali (2018), adalah bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfungsi untuk memberikan gambaran tentang sasaran manajemen tingkat atas, tetapi juga untuk menyeimbangkan berbagai tantangan yang dihadapi organisasi, yang mencakup fungsi-fungsi sumber daya manusia, di mana tantangan-tantangan tersebut berdampak pada masyarakat dan karyawan. 1) Tujuan sosial, 2) Tujuan organisasi, 3) Tujuan fungsional, 4) Tujuan individu. Kedisiplinan dalam bekerja memiliki kategori-

kategori disiplin. Menurut Mangkunegara (2020), disampaikan bahwa ada dua jenis disiplin kerja yang perlu diperhatikan dalam membimbing karyawan untuk mematuhi peraturan, yaitu: Disiplin preventif yang merupakan upaya untuk mendorong pegawai agar mengikuti dan menaati pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk meneguhkan kedisiplinan pegawai serta Disiplin korektif, yang merupakan usaha untuk menyatukan berbagai peraturan dan mengarahkan pegawai agar tetap mematuhi aturan sesuai pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pelaksanaan disiplin kerja karyawan di Bank XYZ. Data penelitian dikumpulkan melalui kegiatan observasi langsung terhadap proses kerja karyawan, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan waktu kerja dan pelaksanaan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan. Selain itu, teknik wawancara dilakukan dengan pembimbing lapangan serta sejumlah karyawan yang relevan untuk menggali informasi secara lebih rinci mengenai kondisi disiplin kerja di lingkungan perusahaan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif guna mengidentifikasi permasalahan disiplin kerja yang muncul serta langkah-langkah yang telah ditempuh oleh pihak perusahaan dalam mengatasinya. Selanjutnya, hasil analisis tersebut dimanfaatkan sebagai dasar dalam merumuskan alternatif solusi yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan Bank XYZ.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Perusahaan Bank XYZ menghadapi masalah disiplin kerja yang belum optimal, terutama pada penggunaan waktu dan tanggung jawab. Beberapa karyawan belum menetapkan prioritas kerja secara jelas sehingga penyelesaian tugas menjadi terlambat pada target harian, dan membutuhkan waktu lebih lama dari standar. sehingga penyelesaian tugas tidak konsisten saat pelayanan nasabah meningkat. Selain itu, tanggung jawab kerja belum merata karena sebagian karyawan tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, yang akhirnya menghambat kelancaran pelayanan dan proses administrasi harian.

1. Mematuhi semua peraturan

Pegawai wajib mematuhi semua aturan serta prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan sebagai bentuk disiplin dan profesionalisme dalam bekerja.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Pegawai memanfaatkan jam kerja secara optimal, menyelesaikan target harian tanpa membuang waktu.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Pegawai bertanggung jawab menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditetapkan dan memastikan pekerjaan dilakukan dengan baik.

4. Tingkat Absensi

Tingkat absensi yang baik terlihat dari kehadiran pegawai yang konsisten dan tepat waktu, yang menunjukkan disiplin dan komitmen kerja yang tinggi.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi Bank XYZ mengenai kedisiplinan kerja terdapat pemecahan masalah, Penggunaan waktu secara efektif berarti karyawan mampu mengatur dan memanfaatkan waktu kerja dengan baik sehingga semua tugas dapat diselesaikan tepat waktu. Untuk mengatasi masalah penggunaan waktu kerja yang belum optimal, Bank XYZ melakukan pengawasan yang lebih intensif terhadap aktivitas kerja karyawan. Atasan memberikan arahan langsung terkait pengaturan waktu kerja agar setiap tugas dapat diselesaikan sesuai jadwal yang ditetapkan. Karyawan juga diarahkan untuk menyusun prioritas pekerjaan harian sehingga pekerjaan yang bersifat penting dapat diselesaikan lebih dahulu. Selain itu, bank mendorong karyawan agar bekerja lebih fokus selama jam kerja dan mengurangi kebiasaan menunda pekerjaan. Langkah ini dilakukan agar pemanfaatan waktu kerja menjadi lebih teratur dan produktif. Tanggung Jawab dalam pekerjaan dan tugas merupakan bagian dari disiplin kerja, yaitu kesadaran karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu dan standar yang ditetapkan. Dalam meningkatkan tanggung jawab kerja karyawan, Bank XYZ memperjelas pembagian tugas serta tanggung jawab setiap pegawai. Atasan secara rutin memberikan arahan dan memastikan setiap karyawan memahami target serta batas waktu penyelesaian pekerjaan. Pengawasan kerja juga diperkuat untuk memastikan tugas diselesaikan sesuai standar yang sudah ditetapkan. Di sisi lain, perusahaan melakukan evaluasi kinerja secara berkala sebagai bentuk pemantauan terhadap pelaksanaan tugas. Upaya ini dilakukan agar karyawan lebih bertanggung jawab dan konsisten dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Mengacu pada hasil penelitian, bisa disimpulkan bahwasanya penerapan disiplin kerja pada karyawan Bank XYZ belum berjalan secara optimal, khususnya dalam penggunaan waktu kerja dan tanggung jawab terhadap tugas. Masih terdapat karyawan yang menunda pekerjaan, belum menetapkan prioritas kerja dengan baik, serta belum konsisten menyelesaikan tugas sesuai target dan batas waktu yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini berdampak pada kelancaran operasional, kualitas pelayanan kepada nasabah, dan pencapaian target kerja. Oleh karena itu, Bank XYZ disarankan untuk meningkatkan pengawasan dan arahan secara konsisten, memperjelas pembagian tugas dan tanggung jawab, mendorong karyawan agar memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta melaksanakan evaluasi kinerja dengan berkala agar disiplin, produktivitas, dan kualitas pelayanan dapat meningkat secara berkelanjutan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Agustin, A. (2019). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja*. Jakarta: Akademia.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno. (2021). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.