



## Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan melalui Edukasi Internal

### *Improving Employee Work Discipline through Internal Education*

Endang Silaningsih<sup>1\*</sup>, Siti Aidini Khoerunnisa<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Manajemen, Universitas Djuanda, Indonesia

Email: [endang.silaningsih@unida.ac.id](mailto:endang.silaningsih@unida.ac.id)<sup>1\*</sup>, [ihrnsa@gmail.com](mailto:ihrnsa@gmail.com)<sup>2</sup>

\*Penulis Korespondensi: [endang.silaningsih@unida.ac.id](mailto:endang.silaningsih@unida.ac.id)<sup>1</sup>

---

#### Riwayat Artikel:

Naskah Masuk: 13 November 2025;

Revisi: 11 Desember 2025;

Diterima: 21 Januari 2026;

Tersedia: 23 Januari 2026

**Keywords:** Educational Media; Human Resources; Management; PT CAI; Work Discipline.

**Abstract:** Employee work discipline is one of the important aspects of human resource management, especially in service companies that heavily rely on their employees' performance. PT CAI, as an event organizer company, still faces issues related to employee work discipline, such as tardiness, absenteeism without notice, and low consistency in completing work responsibilities. This activity is a form of Community Service by students aimed at increasing employees' understanding and awareness of the importance of work discipline through educational and practical approaches. The implementation methods of the activity include observation, interviews, discussions, documentation, and the implementation of an educational program in the form of work discipline posters as well as providing recommendations for a simple reward and punishment system. The results of the activity show that internal educational media serve as an effective visual reminder in increasing employee awareness of punctuality and work responsibility. This community service activity is expected to support the improvement of employee performance, service quality, and the operational sustainability of PT CAI.

---

#### Abstrak

Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada perusahaan jasa yang sangat bergantung pada kinerja karyawannya. PT CAI sebagai perusahaan event organizer masih menghadapi permasalahan terkait disiplin kerja karyawan, seperti keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa pemberitahuan, serta rendahnya konsistensi dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. Kegiatan ini merupakan bentuk Pengabdian kepada Masyarakat oleh mahasiswa yang bertujuan meningkatkan pemahaman dan kesadaran karyawan mengenai pentingnya disiplin kerja melalui pendekatan edukatif dan aplikatif. Metode pelaksanaan kegiatan meliputi observasi, wawancara, diskusi, dokumentasi, dan implementasi program edukasi berupa media poster disiplin kerja serta penyampaian rekomendasi sistem reward dan punishment sederhana. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa media edukasi internal berperan sebagai pengingat visual yang efektif dalam meningkatkan kesadaran karyawan terhadap ketepatan waktu dan tanggung jawab kerja. Kegiatan pengabdian ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan, kualitas pelayanan, serta keberlanjutan operasional PT CAI.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Manajemen; Media Pendidikan; PT CAI; Sumber Daya Manusia.

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen sebagai suatu cara pengaturan tugas yang dilakukan oleh perorangan maupun tim (Kasmi et al., 2022). Salah satu sumber daya strategis dalam organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), karena keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan dalam mengelola SDM secara profesional. SDM didefinisikan sebagai kombinasi kemampuan fisik dan daya pikir individu dalam menjalankan aktivitas organisasi (Hasibuan, 2023). Sumber daya manusia juga adalah sumber

daya organisasi yang mencakup seluruh anggota organisasi (Mudayat et al., 2022).

Pada organisasi jasa, khususnya sektor pariwisata dan event organizer, peran SDM menjadi sangat krusial karena kualitas layanan sangat bergantung pada perilaku, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan di lapangan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfungsi untuk mengatur hubungan kerja melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pengakhiran hubungan kerja demi mencapai tujuan organisasi Sutrisno (2023). Tujuan utama dari fungsi-fungsi ini adalah memastikan setiap karyawan berkinerja tinggi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja sendiri diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam melaksanakan keterampilan tertentu dan menyelesaikan tugas sesuai standar yang terukur (Yulianto, 2020), serta sebagai hasil dari upaya yang telah dilakukan (Silaen et al., 2021). Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kemampuan, kepribadian, minat, pemahaman dan penerimaan tugas, motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja (Afandi, 2021).

Salah satu aspek penting dalam MSDM adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Lebih dari sekadar kehadiran tepat waktu, disiplin mencakup tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas secara akurat, sesuai standar, dan menghasilkan output optimal. Kinerja tinggi akan lebih mudah dicapai jika didukung oleh struktur organisasi yang efektif, yang menggabungkan jaringan kerja, sistem pelaporan, dan komunikasi untuk menghubungkan pekerjaan individu dan kelompok (Purba et al., 2020). Karyawan yang memiliki tujuan jelas dan merasa pekerjaannya bermakna cenderung lebih berkomitmen dan berkontribusi aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Tingkat disiplin kerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan MSDM. Disiplin kerja menjadi fondasi bagi sikap bertanggung jawab, tertib, dan patuh terhadap kebijakan serta peraturan perusahaan. Menurut Afandi (2021) disiplin kerja adalah alat bagi manajer untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan karyawan untuk mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial. Karyawan yang disiplin akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, mengikuti arahan atasan, serta menjaga produktivitas dan kualitas kerja. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, kegagalan mencapai target, dan gangguan pada efektivitas operasional perusahaan. Penilaian disiplin kerja tidak hanya berdasarkan kehadiran, tetapi juga pada sikap karyawan saat bekerja. Indikator disiplin kerja meliputi ketepatan waktu dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas (Afandi, 2021).

Permasalahan disiplin kerja masih banyak ditemukan pada perusahaan jasa berskala kecil dan menengah, terutama perusahaan yang sedang berkembang dan belum memiliki sistem pengelolaan SDM yang terstruktur. Kondisi tersebut juga terjadi pada PT CAI, sebuah perusahaan event organizer yang berdiri sejak tahun 2019 dan bergerak di bidang jasa wisata petualangan seperti rafting, outbound, paintball, offroad, serta kegiatan gathering dan outing. Keberhasilan perusahaan ini sangat bergantung pada kesiapan dan kedisiplinan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.



**Gambar 1.** Lokasi dan Jasa Layanan PT CAI.

*Sumber: PT CAI, 2026*

Berdasarkan hasil observasi awal dan komunikasi dengan pihak perusahaan, ditemukan beberapa permasalahan terkait disiplin kerja karyawan, seperti keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa pemberitahuan, pemanfaatan waktu kerja yang kurang optimal, serta rendahnya konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Permasalahan ini berdampak signifikan pada kelancaran operasional, mutu pelayanan, dan citra perusahaan di mata pelanggan. Menurut Adebayo dan Olowookere (2021), disiplin kerja yang buruk dapat merusak efisiensi operasional dan mempengaruhi citra perusahaan, karena karyawan yang tidak disiplin sering kali tidak memberikan kinerja terbaik mereka. Tardiness atau keterlambatan juga terbukti memiliki dampak negatif pada produktivitas organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Jones dan Singh (2020), yang menyatakan bahwa keterlambatan menyebabkan gangguan pada jadwal kerja dan dinamika tim, yang akhirnya menurunkan efisiensi dan kualitas layanan. Selain itu, Kanu dan Jibril (2022) mengungkapkan bahwa ketidakhadiran tanpa pemberitahuan dapat merusak alur kerja dan merugikan moral organisasi, yang berujung pada penurunan kualitas layanan dan reputasi perusahaan. Latan dan Saputra (2021) menambahkan bahwa disiplin yang konsisten tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja perusahaan. Dalam sektor ritel, Olayemi dan Bello (2023) menekankan bahwa manajemen

disiplin yang efektif dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan hasil bisnis, mengingat disiplin kerja yang baik mempengaruhi pengelolaan waktu dan sumber daya yang lebih efisien. Terakhir, Yusof dan Mohamed (2020) menyimpulkan bahwa penerapan disiplin yang tepat di tempat kerja berperan besar dalam meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan yang mendukung kualitas layanan dan efisiensi operasional.

Sebagai bentuk Pengabdian kepada Masyarakat oleh mahasiswa, dilakukan kegiatan pendampingan dan edukasi kepada karyawan PT CAI dengan tujuan memberikan solusi praktis atas permasalahan disiplin kerja yang dihadapi mitra. Kegiatan ini difokuskan pada pemberian edukasi melalui media internal perusahaan yang mudah dipahami dan diterapkan. Diharapkan kegiatan pengabdian ini dapat berkontribusi dalam membangun budaya kerja yang lebih disiplin, profesional, dan berkelanjutan.

## **2. METODE**

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif, yang melibatkan mahasiswa sebagai pelaksana kegiatan serta PT CAI sebagai mitra pengabdian. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan terjadinya interaksi langsung antara pelaksana dan mitra, sehingga permasalahan yang dihadapi dapat diidentifikasi secara komprehensif dan solusi yang dirumuskan dapat disesuaikan dengan kondisi nyata di lingkungan kerja mitra. Metode pelaksanaan dirancang untuk mengidentifikasi permasalahan disiplin kerja karyawan sekaligus memberikan solusi edukatif yang bersifat aplikatif dan mudah diterapkan. Adapun tahapan kegiatan pengabdian meliputi:

### **Observasi**

Tahap observasi dilakukan oleh mahasiswa melalui pengamatan langsung terhadap perilaku dan aktivitas kerja karyawan di PT CAI. Observasi difokuskan pada beberapa aspek disiplin kerja, meliputi ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, pemanfaatan jam kerja, serta tanggung jawab karyawan dalam pelaksanaan tugas. Observasi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi disiplin kerja secara faktual sebagai dasar perumusan kegiatan pengabdian.

### **Wawancara**

Wawancara dilakukan secara langsung dengan pimpinan perusahaan dan beberapa karyawan untuk menggali informasi lebih mendalam terkait kebijakan disiplin kerja yang telah diterapkan, kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya, serta upaya-upaya yang sebelumnya telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Data hasil wawancara digunakan untuk melengkapi temuan observasi dan memperkuat pemahaman

terhadap permasalahan yang ada.

### **Diskusi dan Pendampingan**

Tahap diskusi dilakukan secara kolaboratif antara mahasiswa, dosen pembimbing, dan pihak perusahaan. Diskusi ini bertujuan untuk membahas hasil observasi dan wawancara, sekaligus merumuskan bentuk kegiatan pengabdian yang paling sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan mitra. Melalui proses pendampingan ini, solusi yang dirancang diharapkan tidak hanya relevan secara konseptual, tetapi juga realistis dan mudah diimplementasikan di lingkungan kerja perusahaan.

### **Dokumentasi**

Metode dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai data pendukung berupa foto kegiatan, data absensi karyawan, serta dokumen internal perusahaan yang relevan. Dokumentasi ini berfungsi sebagai bukti pelaksanaan kegiatan pengabdian sekaligus sebagai bahan pendukung dalam analisis dan pelaporan hasil kegiatan.

### **Implementasi**

Tahap implementasi dilakukan melalui pembuatan dan pemasangan media edukasi internal berupa poster disiplin kerja yang ditempatkan di area strategis perusahaan. Selain itu, mahasiswa juga menyampaikan rekomendasi kepada pihak perusahaan terkait penerapan sistem *reward and punishment* sederhana sebagai upaya mendorong peningkatan disiplin kerja karyawan secara berkelanjutan. Implementasi ini dirancang dengan pendekatan edukatif dan persuasif agar dapat diterima dengan baik oleh karyawan serta tidak menimbulkan resistensi.



**Gambar 2.** Kegiatan Diskusi dan Pendampingan.

*Sumber: PT CAI, 2026*

## **3. HASIL**

Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat menunjukkan bahwa permasalahan utama disiplin kerja karyawan di PT Central Adventure Indonesia terletak pada aspek ketepatan

waktu dan tanggung jawab kerja. Berdasarkan observasi awal dan diskusi dengan pihak manajemen, masih ditemukan perilaku keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa pemberitahuan yang jelas, serta pemanfaatan waktu kerja yang belum optimal. Temuan ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2023) yang menyatakan bahwa rendahnya disiplin kerja umumnya tercermin dari ketidakpatuhan karyawan terhadap waktu kerja dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa pemahaman karyawan mengenai disiplin kerja masih terbatas pada aspek kehadiran fisik semata. Disiplin belum sepenuhnya dimaknai sebagai bentuk kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, konsistensi dalam menjalankan tugas, serta komitmen terhadap penyelesaian pekerjaan secara bertanggung jawab. Padahal, disiplin kerja merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan langsung dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja organisasi (Sutrisno, 2023; Mangkunegara, 2021 ).

#### 4. DISKUSI

Sebagai bentuk intervensi pengabdian, mahasiswa merancang dan memasang media edukasi visual berupa poster disiplin kerja yang ditempatkan di area strategis perusahaan, seperti ruang kerja dan ruang istirahat karyawan. Media visual dipilih karena memiliki keunggulan sebagai alat komunikasi internal yang sederhana, mudah dipahami, dan mampu berfungsi sebagai pengingat berkelanjutan bagi karyawan (Robbins & Judge, 2020). Pendekatan ini juga sejalan dengan konsep *soft control* dalam pengelolaan sumber daya manusia, yaitu pengendalian perilaku karyawan melalui edukasi dan pembentukan kesadaran, bukan melalui sanksi semata.

##### Poster Ketaatan Waktu



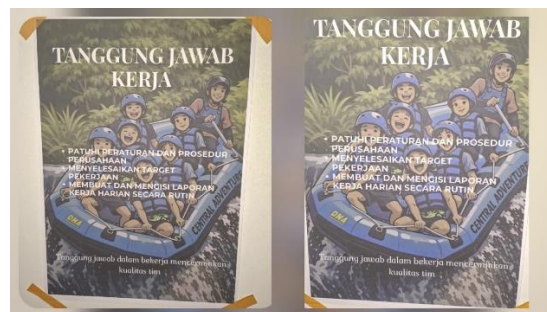
**Gambar 3.** Poster Ketaatan Waktu.

Sumber: PT CAI, 2026

Gambar 3 menampilkan poster edukasi yang menekankan pentingnya ketepatan waktu

kerja, mencakup informasi jam kerja, makna disiplin waktu, serta dampak keterlambatan terhadap kinerja tim dan perusahaan. Poster ini dirancang dengan bahasa yang persuasif dan visual yang sederhana agar mudah dipahami oleh seluruh karyawan. Keberadaan poster ini berfungsi sebagai *visual reminder* yang mendorong karyawan untuk lebih menghargai waktu kerja dan meningkatkan kepatuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2023) ketepatan waktu merupakan indikator utama disiplin kerja yang secara langsung memengaruhi efisiensi operasional perusahaan.

### Poster Tanggung Jawab Kerja

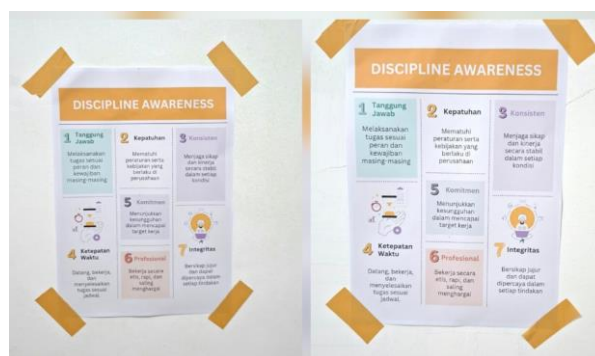


**Gambar 4.** Poster Tanggung Jawab Kerja.

Sumber: PT CAI, 2026

Poster pada Gambar 4 berfokus pada peningkatan kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab kerja, khususnya terkait penyelesaian tugas, komitmen terhadap pekerjaan, dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Media ini menegaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran, tetapi juga mencakup kesungguhan dalam menjalankan tugas sesuai dengan peran masing-masing. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2021) yang menyatakan bahwa tanggung jawab kerja merupakan refleksi dari tingkat kedisiplinan dan profesionalisme karyawan dalam organisasi.

### Poster Disiplin Kerja Terintegrasi



**Gambar 6.** Poster Disiplin Kerja.

Sumber: PT CAI, 2026

Gambar 6 menunjukkan poster disiplin kerja yang bersifat integratif, menggabungkan aspek ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Poster ini berperan sebagai media penguatan nilai-nilai disiplin kerja yang diharapkan dapat membentuk budaya kerja yang lebih tertib dan profesional. Keberadaan media ini mendukung teori Robbins & Judge (2020) yang menekankan pentingnya komunikasi internal yang konsisten dalam membentuk perilaku kerja karyawan.

Selain pemasangan media visual, kegiatan pengabdian juga memberikan rekomendasi kepada pihak perusahaan untuk menerapkan laporan kerja harian sederhana dan evaluasi kinerja berkala. Rekomendasi ini bertujuan membantu manajemen dalam memantau tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan secara berkelanjutan. Sistem pelaporan kerja harian dinilai efektif sebagai alat kontrol manajerial yang ringan namun aplikatif, terutama bagi perusahaan skala kecil dan menengah (Hasibuan, 2023). Pendekatan edukatif yang digunakan dalam kegiatan pengabdian ini bersifat persuasif dan preventif, sehingga dapat diterima dengan baik oleh karyawan tanpa menimbulkan resistensi. Strategi ini sejalan dengan prinsip pengembangan sumber daya manusia yang menekankan pembinaan dan peningkatan kesadaran dibandingkan pendekatan hukuman semata (Sutrisno, 2023).

Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian ini tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi mitra dalam meningkatkan kesadaran disiplin kerja karyawan, tetapi juga menjadi sarana pembelajaran kontekstual bagi mahasiswa dalam menerapkan konsep manajemen sumber daya manusia di lingkungan kerja nyata. Interaksi langsung dengan mitra memungkinkan mahasiswa memahami permasalahan disiplin kerja secara praktis dan merumuskan solusi yang aplikatif, relevan, serta sesuai dengan kondisi organisasi.

## **5. KESIMPULAN**

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat oleh mahasiswa di PT CAI menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih memerlukan peningkatan, khususnya dalam hal ketepatan waktu dan tanggung jawab kerja. Melalui pendekatan edukatif berupa media poster dan pendampingan sederhana, kegiatan ini mampu meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya disiplin kerja.

Penggunaan media edukasi internal menjadi saran yang efektif dan mudah diterapkan sebagai pengingat visual dalam membangun budaya kerja yang lebih disiplin dan profesional. Kegiatan pengabdian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, kualitas pelayanan, serta keberlanjutan operasional perusahaan, sekaligus menunjukkan peran mahasiswa dalam memberikan kontribusi nyata kepada masyarakat.

## PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Terima kasih kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas izin, kesempatan, dan bantuan akademis sehingga pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini dapat berjalan lancar, serta terima kasih juga kepada PT CAI yang telah menyediakan tempat, fasilitas, dan dukungan selama kegiatan berlangsung.

## DAFTAR REFERENSI

- Adebayo, S. T., & Olowookere, A. R. (2021). Workplace discipline and employee performance: A review of organizational practices in Nigeria. *Journal of Management Development*, 40(3), 210-222. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2019-0441>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Yogyakarta: Zafana Publishing.
- Hasibuan, M. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jones, L., & Singh, V. (2020). Impact of tardiness on organizational productivity: A case study of manufacturing firms. *International Journal of Business and Management*, 35(4), 45-60. <https://doi.org/10.1108/IJBM-12-2019-0112>
- Kanu, A. A., & Jibril, I. B. (2022). The relationship between employee absenteeism and organizational performance in the Nigerian service sector. *Journal of Organizational Behavior*, 43(5), 452-468. <https://doi.org/10.1002/job.2583>
- Kasmi, F., & Irviani, R. (2022). *Konsep dan teori manajemen umum*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Latan, H., & Saputra, I. (2021). The effect of employee discipline on job satisfaction and organizational commitment. *Asian Journal of Business and Management*, 9(2), 120-134. <https://doi.org/10.1108/AJBM-06-2020-0347>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mudayat, T., Titiyanty, I., & Arisanti, D. (2022). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Olayemi, J. A., & Bello, O. A. (2023). Improving organizational performance through effective employee discipline in retail businesses. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 59, 102232. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2020.102232>
- Purba, S., Revida, E., Parinduri, L., Purba, B., Muliana, P. B., Tasnim, T., Tahulending, P. S., Simarmata, H. M. P., Prasetya, A. B., Sherly, & Leuwol, N. V. (2020). *Perilaku Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). London: Pearson Education.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, C., Chairunnisah, R., Mahriani, M. R. S. E. M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Masyuroh, A. H. A., Satriawan, D. G., Arifudin, A. S. L. O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Yusof, A. M., & Mohamed, Z. (2020). Assessing the impact of workplace discipline on employee productivity and business outcomes. *Management Science Review*, 44(2), 132-146. <https://doi.org/10.1002/msr.2127>