

**ANALISIS DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT.BATU GUNUNG MULIA ENERGI DI BINUANG  
ABSTRAK**

Muhammad Zaini Arsyad<sup>1</sup>, Hairul, Farida Yulianti<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-  
Banjari Banjarmasin, 17.31.0213

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-  
Banjari Banjarmasin, 069 908 141

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-  
Banjari Banjarmasin, 061 510 918

**Email : Arsyadfath@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Analisis disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan PT. Batu Gunung Mulia Energi di Binuang saat ini, (2) Disiplin kerja meningkatkan karyawan perusahaan PT. Batu Gunung Mulia Energi yang seharusnya dilakukan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif yaitu data yang tidak dapat dihitung atau bukan berupa angka yang di peroleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi khususnya tentang kedisiplinan pelayanan pada perusahaan PT. Batu Gunung Mulia Energi di Binuang.

Hasil menunjukkan bahwa Disiplin kerja karyawan pada PT. Batu Gunung Mulia Energi dinilai sudah bagus karena berhasil meningkatkan kinerja karyawannya, karyawan sudah melaksanakan disiplin yang baik, ini terlihat dari tingkat absensi yang cenderung turun di setiap tahun nya dan hal tersebut menandakan bahwa karyawan sudah disiplin. Dalam menegakkan kedisiplinan kerja perusahaan sudah memperhatikan beberapa hal misalnya memberikan gaji/bonus yang memuaskan melakukan pengawasan yang lebih ketat dan membuat peraturan-peraturan yang bersifat tertulis serta memberikan sanksi-sanksi yang sekiranya karyawan tidak berani mengabaikan kedisiplinan yang telah dibuat oleh perusahaan. Usaha-usaha yang telah dilakukan oleh perusahaan untuk menjadikan disiplin menjadi indikator untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan pemberian gaji bonus yang terarah dan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan semangat dan kedisiplinan karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja.

Kata kunci: *Disiplin kerja, Kinerja karyawan*

This study aims to examine: (1) Analysis of employee work discipline to improve the performance of employees of PT. Batu Gunung Mulia Energi in Binuang at this time, (2) Work discipline increases the employees of the company PT. The Precious Energy Mountain Stone should do.

The type of research used is qualitative, namely data that cannot be calculated or not in the form of numbers obtained from interviews with company leaders and employees in the company as well as information, especially about service discipline at the company PT. Batu Gunung Mulia Energi in Binuang

The result show that the work discipline of employees at PT. Batu Gunung Mulia Energi is considered quite good, there are still employees who lack discipline, this can be seen

from the attendance rate which tends to increase every year and this indicates that employees are still lacking discipline. In enforcing work discipline, the company should pay attention to several things, for example carrying out stricter supervision and making written regulations and providing sanctions if employees do not dare to ignore the discipline that has been made by the and adequate facilities to increase employees morale and discipline as an indication of increasing work discipline.

Keywords: Work discipline, employees performance

## **PENDAHULUAN**

Bagi PT. Batu Gunung Mulia Energi yang bergerak di bidang penyediaan jasa angkut batu bara harus mempunyai kinerja karyawan yang disiplin untuk mencapai target perusahaan yang memuaskan.

Perusahaan harus berusaha menjadikan karyawannya agar mempunyai disiplin kerja yang baik dan konsisten, karena dengan disiplin kerja tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka perusahaan akan memperoleh keuntungan yang lebih besar.

Keuntungan disiplin kerja bagi perusahaan tersebut adalah pekerjaan akan cepat diselesaikan, kesalahan akan cepat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil. Disiplin kerja menentukan baik buruknya kinerja karyawan, karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab menjadi kewajibannya.

Dengan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan disiplin dimana hal tersebut memberikan dampak positif bagi perusahaan, dengan adanya peningkatan disiplin kerja akan lebih memacu tingkat kinerja karyawan dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang di harapkan. Jadi disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seorang menaati peraturan yang ada di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik menyusun skripsi ini dengan judul “ANALISIS DISIPLIN

**KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.BATU GUNUNG MULIA ENERGI DI BINUANG”**

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif yaitu data yang tidak dapat dihitung atau bukan berupa angka yang di peroleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Bonus gaji yang lebih/bonus, Perusahaan sangat memperhatikan pemberian bonus yang lebih kepada karyawan, terutama pada karyawan yang sudah lama bekerja maka karyawan akan dapat tunjangan bonus, karyawan yang sudah lama jika mempunyai prestasi kerja yang baik pun juga diberikan seperti insentif/bonus , tapi perlu diingat apabila karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang sangat baik akan tetapi tidak diperhatikan. maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai, dengan kurangnya perhatian pimpinan kepada kehidupan karyawan dan keinginan karyawan tersebut, maka dari itu apa yang di lakukan dalam perusahaan ini sudah menerapkan pemberian gaji/bonus yang sudah bagus
2. Pengawasan yang dilakukan terhadap karyawan, Pengawasan terhadap karyawan khususnya bagian lapangan dan sopir ini

sudah dilakukan adanya pengawasan yang ketat. Hal ini menyebabkan setiap karyawan yang bekerja sudah dipercaya dan dianggap tidak melanggar disiplin. Berarti pengawasan yang dilakukan perusahaan sudah efektif dan ini akan menjadikan karyawan untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin kerja, oleh karena itu perusahaan perlu melakukan pengawasan secara terus-menerus tanpa mempunyai prasangka apapun kepada karyawan supaya disiplin karyawan dapat ditingkatkan.

3. Pihak perusahaan sudah menjalankan peraturan secara ketat, Dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari sudah memberikan jadwal kerja pada karyawannya ,Misalnya karyawan masuk kerja jam 08.00 -16.00 wita sedangkan 12.00-13.00 wita waktu istirahat serta masuk kerja lagi jam 13.00-16.00, akan tetapi apabila karyawan yang tidak masuk kerja atau ada kerjaan yang terlambat masuk pihak pimpinan hanya memberikan teguran biasa, hal tersebut sudah jelas mempengaruhi kinerja karyawan dalam kegiatan perusahaan dalam hal melakukan aktivitasnya. Dari beberapa faktor tersebut yang mempengaruhi disiplin kerja tersebut maka perlu dikaji kembali serta di tindak lanjuti agar pelaksanaan aktivitas perusahaan berjalan dengan lancar.
4. Pemberian fasilitas bagi karyawan, Fasilitas disini dimaksudkan perusahaan sudah mampu menyediakan fasilitas perumahan atau mess untuk karyawan, khususnya karyawan yang tidak mempunyai tempat tinggal sehingga sebagian karyawan sehabis kerja akan pulang ke tempat-tempat sewaan atau kontrakan. Dengan demikian perusahaan sudah memfasilitasi karyawannya untuk bertempat tinggal di tempat fasilitas yang di sediakan perusahaan.
5. Suasana kerja yang harmonis, Dengan suasana kerja yang menyenangkan akan menambah semangat kerja karyawan dan akan membuat karyawan betah dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja tersebut maka perlu dikaji kembali serta di tindak lanjuti agar pelaksanaan aktivitas perusahaan berjalan. Pengendalian sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi tenaga kerja terutama dalam manajemen sebuah perusahaan. Dengan perusahaan sudah memberikan sebuah rangsangan berupa berbagai tambahan tunjangan, dan fasilitas yang memadai, pengawasan yang ketat, suasana kerja yang harmonis, itu semua akan membuat karyawan lebih disiplin dalam melakukan pekerjaan.
6. Ada contoh keteladanan pimpinan perusahaan, Dengan adanya keteladanan pimpinan di perusahaan, itu akan menjadi teladan bagi karyawan , pimpinan berarti dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang , seperti kedisiplinan, bersikap yang baik dan sebagainya, peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh kepada karyawan, karena pimpinan dalam perusahaan menjadi panutan bagi para karyawan, para karyawan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat oleh pimpinannya. Oleh karena itu, apabila pimpinan menginginkan karyawannya disiplin dalam perusahaan, maka pimpinan harus lebih dulu mempraktikannya, supaya dapat di contoh dan diteladani dengan baik oleh para karyawannya.

7. Faktor ketegasan manajer dalam mengambil keputusan, Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan bapak direktur, tentang ketegasan yang sudah dilakukan berjalan dengan baik, karena adanya ketegasan yang konsisten dalam mengambil keputusan dan komitmen sudah ditegakkan sehingga karyawan terdiciplin .

## **PENUTUP**

Setelah melakukan analisis dari pembahasan pada PT. Batu Gunung Mulia Energi di Binuang maka diperoleh hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, maka kesimpulan untuk PT. Batu Gunung Mulia Energi di Binuang yang diajukan penulis yaitu:

1. PT. Batu Gunung Mulia Energi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang armada angkut batu bara yaitu menggunakan angkutan truck Tronton dimana aktivitas nya sangat banyak di dukung oleh banyak tenaga kerja sebagai penunjang keberhasilan perusahaan salah.
2. Disiplin kerja karyawan pada PT. Batu Gunung Mulia Energi dinilai sudah cukup bagus, ini terlihat dari tingkat absensi yang sudah turun di setiap tahun nya dan hal tersebut menandakan bahwa karyawan sudah disiplin dan berhasil meningkatkan kinerja karyawannya
3. Permasalahan pokok karyawan PT. Batu Gunung Mulia Energi tidak ada karena semua karyawannya sudah disiplin ,perusahaan sudah memberikan yang terbaik untuk karyawan seperti gaji lebih/bonus yang yang sudah memenuhi kebutuhan karyawan, sudah ditegakkannya peraturan-peraturan secara tegas, dilakukannya pengawasan secara ketat, dan perusahaan sudah memberikan fasilitas kepada karyawan nya.

Dari kesimpulan yang didapat dari penelitian ini, maka saran untuk PT.

Batu Gunung Mulia Energi di Binuang yang diajukan penulis yaitu:

1. Memotivasi karyawan dengan tujuan meningkatkan gairah dan kinerja karyawan sebagai usaha disiplin kerja, maka hendaknya perusahaan melakukan tindakan yaitu memberikan gaji yang cukup dan adil, pemberian bonus yang terarah, kehidupan karyawan perlu diperhatikan, menyediakan fasilitas yang memadai dan melakukan komunikasi dengan baik.
2. Dalam menegakkan kedisiplinan kerja hendaknya perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal misalnya melakukan pengawasan yang lebih ketat dan membuat peraturan-peraturan yang bersifat tertulis serta memberikan sanksi-sanksi yang sekiranya karyawan tidak berani mengabaikan kedisiplinan yang telah dibuat oleh perusahaan.
3. Usaha-usaha lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperhatikan pemberian gaji bonus yang terarah dan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan semangat dan kedisiplinan karyawan sebagai indikasi meningkatkan disiplin kerja

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhari, I. Z. (2021). *OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KNOWLEDGE MANAGEMENT & MOTIVASI KERJA*. Pasuruan : CV. PENERBIT QIARA MEDIA.
- Dina, A. T. (2021). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guna menunjang produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (PTPN) Kebun Tandem. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains 1 (01)*, 11-12.

- Fahmi, I. (2016:69). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Witra Wacana Media.
- Marjuni, S. (2015:9-12). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV. SAH MEDIA.
- Nurjaya, Sunarsa, D., Effendy, A. A., Teriya, A., & Gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 174.
- Pramono, J. (2017:25-26). *Otomatisasi Tata Kelola Kepegawaian*. Yogyakarta: Andi.
- Riniwari, H. (2016:38-39). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Riniwati, H. (2016:175-176). *Manajemen Sumber Daya Manusia(aktivitas utama dan pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Riniwati, H. (2016:39). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Sardjono, A. (2014:25). *Pengantar Hukum Dagang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, L. P. (2016:65). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016:67). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Solahudin, M. (2021:154). *The Essential of Human Resources Management*. Banten: Bintang Sembilan Visitama.
- Surajio, Nasruddin, & Paleni, H. (2020:64). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sutrisno, E. (2011:5-6). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Sutrisno, E. (2011:9-12). *Manajamene sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

