

# ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRABUDI GAS UTAMA BARITO KUALA

## ABSTRAK

Aida Fitriah<sup>1</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>2</sup>, Noorlaily Maulida<sup>3</sup>

Manajemen,61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0338

Manajemen,61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 111905601

Manajemen,61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1119027801

**Email : aidafitriah17@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Untuk mengetahui disiplin kerja yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala, (2) Untuk mengetahui disiplin kerja yang seharusnya dilakukan dimasa yang akan datang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian deskriptif, pengumpulan data dengan wawancara dan observasi serta kajian pustaka, kepada orang informan. Informan ditentukan dengan menggunakan teknik deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan 1) Disiplin kerja yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ialah memberikan keamanan dan kenyamanan untuk para karyawan, 2) disiplin kerja yang seharusnya dilakukan dimasa yang akan datang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah keberanian dan ketegasan pimpinan untuk memberikan teguran maupun sanksi terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan.

**Kata kunci : Disiplin kerja, Kinerja**

## ABSTRACT

*This study aims to examine: (1) To determine the work discipline carried out in an effort to improve employee performance at PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala, (2) To find out the work discipline that should be carried out in the future in an effort to improve employee performance at PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala.*

*The design of this research is descriptive research, collecting data by interview and observation and literature review, to informants. Informants were determined using descriptive techniques.*

*The results of the study show 1) Work discipline carried out in an effort to improve employee performance is to provide security and comfort for employees, 2) work discipline that should be carried out in the future in an effort to improve employee performance is the courage and firmness of the leadership to give warnings or sanctions against employees who violate work discipline that has been applied by the company.*

**Keyword : work discipline, performance**

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, sumber daya manusia masih menjadi tumpuan dan sorotan bagi organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, di tengah perkembangan teknologi dan prasarana yang berlebih, tanpa adanya sumber daya manusia yang handal,

kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan tak mampu terselesaikan dengan baik. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia lah yang mampu mengelola dan menggerakkan sebuah perusahaan secara efektif dan efisien agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pencapaian tujuan suatu perusahaan akan tercapai dengan adanya produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Produktivitas kerja yang tinggi seorang karyawan terhadap perusahaannya adalah dengan memberikan tanggung jawab dan menunjukkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya. Semakin banyak karyawan yang mematuhi dan menaati peraturan yang ada, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan pengelolaan kinerja sumber daya manusia yang baik, sebuah organisasi akan mudah mencapai kesuksesan yang diinginkan. Dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi, maka para karyawan semakin memahami akan pentingnya disiplin kerja untuk mencapai sebuah tujuan organisasi atau perusahaan.

Disiplin kerja menurut Setiyawan dan Waridin (2012:189) adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Bagi sebuah perusahaan disiplin kerja merupakan hal terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia untuk bekerja secara optimal dan memiliki jiwa disiplin yang tinggi. Untuk itu, sebuah perusahaan memiliki peraturan tertulis yang menjadi pedoman dan acuan bagi karyawan agar lebih bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan adanya disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan yang diinginkan.

Menurut Wibowo (2012:18) berpendapat Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Mathis (2014:113) Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Karyawan yang tidak mematuhi peraturan merupakan karyawan yang memiliki kinerja

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan suatu keadaan dengan cara mendeskripsikan sedetail

yang buruk. Tidak hanya berhadapan dengan sanksi-sanksi dan peraturan, kesadaran dan kesejahteraan karyawan nyatanya juga perlu diperhatikan.

PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyaluran dan pendistribusian gas LPG (*liquid petroleum gas*) dari kapal disalurkan ke tangki timbun, tangki timbun menuju ke skid tank dan skid tank menuju ke SPPBE, dimana dalam pengoperasiannya tidak lah lepas dari permasalahan disiplin kerja, kurangnya kesadaran tentang arti pentingnya disiplin kerja mengakibatkan banyaknya karyawan yang datang terlambat merupakan ketidak bertanggung jawabannya seorang karyawan terhadap pekerjaannya, selain itu beberapa karyawan merasa jenuh dalam bekerja. Masih adanya karyawan yang berkeliaran dan menonton tv saat jam kerja berlangsung.

Disiplin kerja yang baik, bermanfaat memberikan motivasi terhadap karyawannya sehingga para karyawan PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala menyenangi peraturan dan kebijakan yang ada di dalam perusahaan. Peraturan dan kebijakan perusahaan juga harus diimbangi dengan kesejahteraan karyawan yang cukup. Dengan adanya kesejahteraan, karyawan akan suka rela melakukan pekerjaan dengan efektif dan seefisien mungkin, sehingga tugas-tugas yang diberikan terselesaikan dengan baik dan karyawan akan lebih berhati-hati lagi dalam bekerja. Dengan dipatuhinya segala peraturan dan terjaminnya kesejahteraan maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “ Analisis Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala”.

mungkin kejadian berdasarkan fakta yang ada. Menurut Narbuko (2015:44), penelitian deskriptif adalah penelitian yang menuturkan pemecahan masalah yang ada saat sekarang berdasarkan data-data, dengan menyajikan,

menganalisis dan menginterpretasikannya data-data yang ada.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut paparan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala :

1. Disiplin kerja yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala. Pada dasarnya disiplin kerja adalah variabel terpenting untuk membentuk sumber daya manusia yang handal. Hasil kerja sumber daya manusia yang berkualitas dan berkuantitas disebut kinerja.

### 1) Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran dapat dilihat dari absensi yang telah disediakan perusahaan untuk menilai kerajinan para karyawannya. Dari hasil penelitian lakukan di PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala pada pelaksanaan absensi. Karyawan PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala, peneliti menemukan seringnya karyawan datang terlambat dan terdapat karyawan yang ketika berhalangan izin tidak memberitahu sesama rekan kerjanya ataupun memberitahu kepada atasan alasan ketidakhadirannya. Hal ini akan sangat berdampak kepada karyawan-karyawan lainnya karena tidak disiplin dan tidak mematuhi peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

### 2) Tingkat kewaspadaan karyawan

Dalam bekerja, karyawan diharuskan mengerjakan tugas secara teliti dan berusaha untuk meminimalkan risiko dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berhubungan dengan tingkat kewaspadaan seorang karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya. Pada PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala ketelitian dan kewaspadaan karyawan dalam

Dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala dalam melakukan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan lebih mengutamakan kenyamanan dan keamanan karyawan serta tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Sehingga karyawan menikmati pekerjaan dan tugas yang diberikan seolah-olah tidak menjadi beban bagi mereka. Cara PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala untuk menerapkan kedisiplinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

mengerjakan tugas sangat diutamakan. Demi meminimalkan risiko terjadi keteledoran, perusahaan memanfaatkan teknologi untuk pengoperasionalannya dan aplikasi-aplikasi khusus untuk penginputan data.

### 3) Ketaatan pada standar kerja

Menaati aturan-aturan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan merupakan bentuk disiplin kerja karyawan untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja. PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala sangat peduli dan sangat memperhatikan protokol-protokol keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja para karyawan, mengingat bahan gas merupakan cairan yang mudah terbakar sehingga perusahaan memaksimalkan keamanan dengan membuat kebijakan HSSE (*Health, Safety, Security, dan Environment*) yaitu kesehatan, keamanan dan keselamatan kerja (K3) untuk mencegah terjadinya kecelakaan, kebakaran, penyakit akibat kerja, pencemaran lingkungan dan keamanan serta dampak lain akibat kegagalan operasi terhadap lingkungan di sekitar kegiatan perusahaan.

### 4) Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan berarti mematuhi, dalam melaksanakan pekerjaan

karyawan harus patuh terhadap peraturan yang berlaku dan mengerjakan pekerjaannya dengan lancar sesuai peraturan.

PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala mengharuskan karyawan untuk datang tepat waktu yaitu pukul 07.00 WITA. untuk karyawan bagian operasional sedangkan untuk karyawan bagian *office* masuk pada pukul 08.00 WITA. Baik pada bagian karyawan operasional atau *office*, karyawan diharuskan bekerja masing-masing 10 jam kerja perhari. Namun untuk bagian operasional hari libur ditiadakan. Sedangkan untuk bagian *office* hari minggu adalah hari libur. Tanggal merah maupun hari-hari besar lainnya tetap bekerja seperti biasa. Selain itu, masih banyak peraturan-peraturan lain yang ada pada perusahaan.

Pada PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala peneliti menemukan beberapa karyawan yang merasa jenuh dalam bekerja membuat karyawan tidak berada di tempat kerja dan sebagian menonton tv pada saat jam kerja berlangsung.

#### 5) Etika kerja

Etika kerja yaitu kemampuan seorang karyawan bekerjasama dengan atasan maupun dengan rekan kerja dengan saling menghargai dan menghormati karyawan lainnya. Pada PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala sesama karyawan saling menghormati dan menghargai sudah cukup baik. Dilihat dari sikap karyawan yang saling bertegur sapa apabila bertemu dan saling menghargai pendapat antar sesama karyawan.

Pada PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala terdapat 2 (dua) indikator yang peneliti lihat terdapat permasalahan di dalamnya yaitu:

##### 1) Frekuensi kehadiran

Kehadiran merupakan indikator mendasar dalam

mengukur kedisiplinan seorang karyawan, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah biasanya terbiasa datang terlambat. Pada karyawan PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala kurangnya disiplin kerja terlihat dari masih terdapatnya karyawan yang datang terlambat dan karyawan ketika tidak dapat berhadir tidak meminta izin kepada atasan dan tidak memberitahu sesama rekan kerjanya.

Hal ini menunjukkan masih kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disamping itu tidak adanya teguran langsung dari pimpinan, membuat karyawan sesuka hati datang ke perusahaan tanpa memperhatikan jam kerja. Hal ini akan berdampak kepada kinerja karyawan yang kurang maksimal dan perlu dilakukannya perbaikan. Dengan sikap tegas yang dimiliki seorang pemimpin sangat mempengaruhi disiplin kerja dan pengoptimalan peraturan-peraturan kerja harus ditingkatkan agar karyawan menumbuhkan disiplin kerja dalam diri karyawan.

Pada PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala jika ditemukan karyawan yang datang terlambat maka akan dilakukan pencatatan dan apabila melakukan keterlambatan berulang kali atau lebih dari tiga kali pelanggaran akan dipanggil dan diberikan sanksi ringan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Sedangkan untuk karyawan yang tidak memberikan keterangan saat berizin apabila karyawan tersebut melakukannya terus menerus akan diberikan pembinaan agar tidak melakukan hal serupa lagi.

##### 2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan diharuskan patuh pada peraturan kerja, tidak melalaikan prosedur kerja dan selalu menaati pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin merupakan sikap patuhnya seorang karyawan terhadap peraturan kerja dan mengharuskan karyawan untuk tunduk pada keputusan perusahaan.

Pada PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala adanya karyawan yang tidak berada ditempat kerja dan menonton tv saat jam kerja merupakan ketidaksiplinan karyawan yang didasari dari rasa bosan berada di tempat kerja. Disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Agrabudi Gas Utama yaitu dengan memberikan keamanan dan kenyamanan kerja karyawan. Keamanan dan kenyamanan pada sebuah perusahaan sangat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Dengan keamanan dan nyaman yang cukup akan membuat karyawan terlindungi. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan keadaan tempat kerja karyawan, memastikan kelengkapan fasilitas kerja dan memastikan kebersihan udara di tempat kerja. Dengan udara yang bersih, karyawan akan lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas, sehingga tugas akan selesai pada tepat waktu. Dengan menerapkan hal diatas diharapkan mampu mengurangi pelanggaran disiplin kerja yang disebabkan oleh rasa bosan karyawan pada suasana tempat kerja.

2. Disiplin kerja yang seharusnya dilakukan dimasa yang akan datang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah

keberanian pimpinan untuk memberikan teguran maupun sanksi terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala dari segi kepemimpinan, pemimpin kurang tegas dalam memberikan teguran dan peringatan kepada karyawan yang tidak taat pada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja yang baik, diawali dengan kepemimpinan yang baik. Besarnya rasa tanggung jawab seorang pemimpin mencerminkan pemimpin tersebut memiliki disiplin kerja yang baik. Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pemimpin merupakan teladan dan panutan oleh karyawannya. Selain itu, karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan baik apabila pengawasan dilakukan langsung oleh pemimpin.

Salah satu cara agar karyawan menerapkan disiplin kerja yaitu dengan memberikan kompensasi kepada karyawan yang berhasil mencapai target yang diharapkan perusahaan. Karyawan akan lebih rajin dan disiplin lagi dalam bekerja sehingga berpengaruh kepada kinerja karyawan. Karyawan yang rajin melaksanakan tugasnya dengan baik akan mendapatkan prestasi. Dengan prestasi seorang karyawan akan mendapat penghargaan yang akan membuat karyawan lain terpicu untuk melakukan hal yang sama yaitu dengan rajin bekerja dan menerapkan disiplin kerja.

Dalam disiplin kerja kepemimpinan dinilai penting untuk menegakkan kedisiplinan karyawan. Pada PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala disiplin kerja yang seharusnya dilakukan dimasa yang akan datang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu :

- 1) Adanya keberanian dan ketegasan pemimpin untuk menindaklanjuti karyawan yang melanggar disiplin kerja.

Keberanian dan ketegasan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tindakan tegas seorang

pemimpin yang berani dalam mengambil keputusan merupakan sikap tegasnya terhadap karyawan yang melakukan tindakan pelanggaran, ini akan berpengaruh dalam menjaga kedisiplinan kerja seorang karyawan.

Ketegasan pemimpin pada sebuah perusahaan akan menciptakan persepsi bagi karyawan terhadap pimpinan. Interaksi antara pimpinan dan karyawan dapat menyebabkan timbulnya persepsi baik dan buruknya seorang pemimpin. Pemimpin dengan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya pemimpin dengan disiplin kerja yang buruk akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran wajib ditindaklanjuti, ini bertujuan untuk mengurangi tindakan ketidakdisiplinan karyawan dalam hal apapun.

2) Adanya motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan kepada mental seseorang yang dilakukan secara tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, mengurangi ketidakseimbangan dan memberikan kepuasan kerja.

Dalam mengambil tindakan mental seorang karyawan didorong oleh motivasi agar karyawan tersebut bekerja dengan giat. Hal ini akan mengarah kepada pencapaian kebutuhan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi pada diri mereka dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan tersebut dapat mencapai disiplin kerja yang tinggi.

3) Pemberian kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Peraturan suatu perusahaan akan lebih dipatuhi apabila para karyawan mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah di kontribusikan kepada perusahaan. Kompensasi tersebut dapat berupa gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung. Dengan adanya kompensasi akan lebih bersemangat dalam bekerja, hari ini akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja karena karyawan merasa didukung dan dihargai dalam bekerja.

Tanpa adanya kompensasi yang cukup karyawan akan menyepelkan pekerjaan. Sebaliknya, dengan pemberian kompensasi yang memadai, karyawan akan lebih berhati-hati dan menghargai pekerjaan yang dikerjakan. Sehingga berdampak pada baiknya disiplin kerja yang dimiliki seorang karyawan pada perusahaan dan meningkatnya kinerja karyawan terhadap perusahaan.

4) Adanya pemberian penghargaan dan prestasi pada karyawan

Karyawan yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik wajib diberikan reward yang setimpal sehingga karyawan tersebut tetap bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan dengan adanya prestasi kerja yang tinggi seorang karyawan dapat mencapai sebuah target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan membawa dampak baik kepada karyawan yang bersangkutan maupun untuk perusahaan. Prestasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Semakin tinggi produktivitas perusahaan maka

semakin baik pula kinerja yang dimiliki seorang karyawan.

5) Memberikan pendidikan dan pelatihan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan penguasaan dan pengetahuan. Pendidikan yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan. Pendidikan teori dan keterampilan agar lebih bijak dalam memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan kerja untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seseorang dalam aktivitas kerja. Latihan yang diberikan kepada karyawan bertujuan agar karyawan lebih efektif dan efisien dalam mengerjakannya. Pendidikan dan pelatihan kerja sangat membantu karyawan dalam meningkatkan kecakapan, keterampilan dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan.

6) Penegakan disiplin melalui sanksi-sanksi

Sanksi merupakan sebuah kepastian dan keharusan. Kepastian dan keharusan yang dimaksud bahwa siapapun baik atasan maupun bawahan yang melanggar dan mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan akan mendapatkan tindakan. Setiap peraturan harus disertai sanksi-sanksi yang tegas agar karyawan tunduk dan patuh. Bukan sekedar peraturan namun harus direalisasikan. Sebab peraturan mengikat karyawannya agar lebih disiplin dalam bekerja. Disiplin yang baik adalah disiplin diri sendiri.

dalam menjatuhkan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan memerlukan pertimbangan yaitu :

- 1) Hukuman yang bersifat mendidik karyawan
- 2) Jenis pelanggaran yang telah dilakukan
- 3) Faktor yang mendorong karyawan melakukan pelanggaran
- 4) Hukuman yang setimpal dengan jenis pelanggaran yang telah dilakukan
- 5) Hukuman yang diberikan harus bersifat adil

Dengan adanya disiplin kerja, seseorang akan meningkatkan kinerja kerja dan terhindar dari kemalasan. Pengenaan sanksi terhadap para karyawan yang melanggar disiplin yaitu tergantung pada tingkat pelanggaran yang telah dilakukannya. Pelanggaran disiplin kerja berupa sering datang terlambat tentu berbeda dengan karyawan yang tidak masuk kerja. Sanksi yang biasanya diterapkan perusahaan untuk menjerai karyawannya berupa pengurangan gaji karyawan itu sendiri. Namun apabila karyawan tersebut sering diketahui melakukan pelanggaran dengan terpaksa perusahaan akan melakukan pemecatan.

## **PENUTUP**

1. Disiplin kerja yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala ialah memberikan keamanan dan kenyamanan untuk para karyawan. Terjaminnya keamanan dan kenyamanan karyawan membuat karyawan merasa diperhatikan dan diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaan. Namun disisi lain masih banyak karyawan PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala yang melanggar peraturan. Dengan keamanan dan nyaman yang cukup akan membuat karyawan terlindungi. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan keadaan

tempat kerja karyawan, memastikan kelengkapan fasilitas kerja dan memastikan kebersihan udara di tempat kerja. Dengan udara yang bersih, karyawan akan lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas, sehingga tugas akan selesai pada tepat waktu. Dengan menerapkan hal diatas diharapkan mampu mengurangi pelanggaran disiplin kerja yang disebabkan oleh rasa bosan karyawan pada suasana tempat kerja.

2. Disiplin kerja yang seharusnya dilakukan dimasa yang akan datang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Agrabudi Gas Utama Barito Kuala yaitu:
  - 1) Adanya Keberanian Dan Ketegasan Seorang Pemimpin,
  - 2) Pemberian Motivasi Kerja
  - 3) Kompensasi Yang Memadai
  - 4) Prestasi Kerja
  - 5) Pendidikan Dan Pelatihan Kerja
  - 6) Penegakan Disiplin Melalui Sanksi-Sanksi

Dengan perilaku dan sikap pemimpin yang tidak tegas dapat membuat karyawan tidak disiplin dalam bekerja. Apabila ini terus dibiarkan terjadi maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang menurun. Kedisiplinan merupakan tolak ukur bagi karyawan, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula citra perusahaan.

Adanya disiplin kerja, seseorang akan meningkatkan kinerja kerja dan terhindar dari kemalasan. Kepemimpinan yang baik merupakan langkah awal terbentuknya disiplin kerja yang baik bagi perusahaan. Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pemimpin merupakan teladan dan panutan oleh karyawannya. Selain itu, karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan baik apabila pengawasan dilakukan langsung oleh pemimpin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hendra, K., Palupi, L. E. T., & Sujana, N. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 210-219.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 1(1).
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259-263.
- Listia, E. (2018). *Analisis Rasio Likuiditas, Solvabilitas Dan Profitabilitas Pada Laporan Keuangan Pt Tunas Alfin Tbk* (Doctoral Dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya).
- Lubis, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen).
- Melan, A. S.(2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: Cv. Athra Samudra.



- Muhammad, S. A. (2020). Upaya Sosialisasi Kepada Penumpang Kapal Tentang Peralatan Keselamatan Dan Prosedur Penggunaannya Di Pt. Dharma Lautan Utama (Pt. Dlu). *Karya Tulis*.
- Narbuko, Cholid & Achmadi, Abu. (2015). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Umi, F., & Sri, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* II. Ponorogo: Umpo Press