

FAKTOR FAKTOR DISIPLIN KERJA GUNA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT PELINDO III MULTI TERMINAL BANJARMASIN

Muhammad Khair¹, Syahrani², Ervica Zamilah³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin-Indonesia

Email : khairrmuhammadd09@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 3 Nomor : 7 Bulan : Juli Tahun : 2026 E-ISSN : 3062-9624	<i>This study aims to identify the factors contributing to the low employee work discipline experienced by PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin employees. This is evidenced by a decline in employee discipline at PT Pelindo III Multi Terminal III Banjarmasin. This study uses a qualitative descriptive approach, describing and analyzing the identified problems. The purpose of this study is to uncover the events, facts, and circumstances that occurred during the research period, presenting what actually happened. Data collection techniques used were field research and library research. The results of this study indicate that employee performance at PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin tends to decline due to a lack of enthusiasm and motivation. However, overall, work is carried out well in accordance with applicable regulations and SOPs. Employee performance at PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin is good. This is evident in the achievements of employees who have successfully improved company performance. The high quality of work and employee dedication have contributed to the company's success.</i>

Keywords: Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor penyebab rendahnya kedisiplinan kerja karyawan yang selama ini dilakukan oleh karyawan PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin. Selama itu ditunjukkan oleh adanya penurunan hasil disiplin kerja karyawan pada perusahaan PT Pelindo III Multi Terminal III Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu dengan menggambarkan serta menganalisis permasalahan yang ditemukan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kejadian atau fakta dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi. Teknik pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin cenderung menurun akibat faktor kurangnya semangat dan motivasi kerja. Namun, secara keseluruhan pelaksanaan kerja tetap terlaksana dengan baik sesuai dengan peraturan dan SOP yang berlaku, kinerja karyawan di PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin sudah baik. Hal ini dapat terlihat dari pencapaian karyawan yang telah berhasil meningkatkan kinerja pada perusahaan. Kualitas kerja yang tinggi dan dedikasi dari karyawan telah membantu perusahaan mencapai kesuksesan dalam hal ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Manajemen yang baik merupakan fondasi utama bagi setiap perusahaan dalam merealisasikan rencana strategis dan mencapai tujuan organisasinya secara berkelanjutan. Dalam konteks ini, sumber daya manusia menempati posisi yang sangat sentral karena berperan langsung dalam mendorong daya saing perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Karyawan sebagai elemen terpenting dari sumber daya manusia menjadi kunci utama penentu keberhasilan kinerja, stabilitas, serta keberlangsungan operasional sebuah perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan, pemeliharaan, dan peningkatan kualitas tenaga kerja harus senantiasa mendapat perhatian serius agar seluruh target dan program kerja perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Kinerja karyawan merepresentasikan hasil kerja nyata baik dari segi kualitas, efisiensi, maupun efektivitas yang berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Evaluasi kinerja yang terukur dan akuntabel sangat dibutuhkan oleh manajemen puncak untuk memberikan penilaian yang objektif serta jauh dari unsur subjektivitas, yang kemudian menjadi landasan penentuan kompensasi yang adil dan sesuai dengan prestasi. Menurut pandangan ahli, kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pola kerja yang produktif dari individu maupun kelompok memiliki korelasi langsung dengan kesuksesan perusahaan, sehingga konsistensi dalam meningkatkan kinerja mutlak diperlukan agar organisasi dapat terus berkembang dan bertahan.

Di antara berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, disiplin kerja memegang peranan yang sangat fundamental dan strategis dalam operasional perusahaan. Disiplin kerja merupakan wujud implementasi dari rasa kepedulian seseorang dalam mematuhi norma, aturan, dan kesepakatan yang telah dibuat bersama di dalam organisasi. Menurut berbagai literatur manajemen, kedisiplinan berfungsi sebagai fungsi operatif yang dapat memicu karyawan untuk mengkondisikan diri dengan lingkungan kerja secara teratur dan profesional. Tanpa adanya kesadaran disiplin yang tinggi, perusahaan tentu akan mengalami kesulitan dalam merealisasikan program kerjanya secara efektif, sebab disiplin mencakup ketepatan waktu hadir, ketaatan pada instruksi atasan, serta optimalisasi pelaksanaan tugas harian.

Selain disiplin, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara karakteristik individu, sistem kerja, dan lingkungan organisasi tempat mereka bekerja. Berdasarkan pandangan para ahli manajemen perilaku organisasi, perilaku kerja dibentuk oleh motivasi internal, persepsi terhadap lingkungan kerja, serta sikap positif terhadap perusahaan. Faktor internal seperti pengetahuan, keterampilan, dan tingkat kompetensi turut

menentukan produktivitas, sementara faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, hubungan antarrekan kerja, dan kondisi lingkungan fisik maupun psikologis turut memperkuat atau melemahkan kinerja pegawai. Keterbukaan diri dan kemauan untuk terus belajar menjadi katalisator penting dalam meningkatkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian target organisasi.

Karakteristik operasional dan dinamika lingkungan kerja tersebut dapat diamati secara langsung pada instansi tempat penelitian ini dilakukan, yaitu PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin. Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang pelayanan jasa operator terminal kepelabuhanan, perusahaan ini menangani kegiatan operasional mulai dari bongkar muat kargo hingga penyerahan barang kepada pemiliknya. Dari segi lingkungan kerja, perusahaan berkomitmen menciptakan suasana kantor yang nyaman dan kekeluargaan, didukung oleh fasilitas keselamatan kerja yang memadai serta hubungan antarkaryawan yang harmonis, sehingga karyawan merasa aman, betah, dan tetap bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian teoretis dan kondisi empiris tersebut, pemahaman mendalam mengenai hubungan antara disiplin kerja dan peningkatan kinerja menjadi sangat relevan untuk dikaji secara ilmiah. Disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur bagi manajemen untuk mengevaluasi dan memperbaiki perilaku kerja pegawai, tetapi juga menciptakan tata tertib yang menjamin kelancaran pelaksanaan tugas demi memperoleh hasil yang optimal. Melalui penerapan disiplin yang baik, pegawai dapat melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran serta mampu mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang, kerangka pemikiran, dan identifikasi masalah tersebut, penelitian ini menetapkan tiga rumusan masalah utama sebagai fokus pembahasan. Pertama, bagaimana gambaran disiplin kerja pada karyawan di PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin. Kedua, bagaimana kedisiplinan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan secara nyata pada perusahaan yang bersangkutan. Ketiga, apa saja faktor-faktor utama yang bertindak sebagai pendukung maupun penghambat dalam penerapan disiplin kerja bagi para karyawan di lingkungan operasional PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin.

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan dari penulisan penelitian ini dirumuskan secara terstruktur untuk menjawab setiap poin permasalahan secara komprehensif. Tujuan pertama adalah untuk mengetahui secara mendalam gambaran nyata mengenai kondisi disiplin kerja karyawan di PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin.

Tujuan kedua adalah untuk menganalisis bagaimana implementasi kedisiplinan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Terakhir, tujuan ketiga adalah untuk mengidentifikasi serta menguraikan faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan disiplin kerja di instansi tersebut.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif untuk menyelidiki secara mendalam faktor-faktor disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin, Kalimantan Selatan, yang dilaksanakan dari bulan April hingga Juni 2026. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat mengamati perilaku, latar belakang, dan fenomena secara holistik guna menghasilkan data deskriptif yang akurat. Untuk mendukung penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi langsung ke lapangan untuk mengamati kondisi nyata, wawancara tatap muka secara mendalam dengan narasumber terkait, serta studi dokumentasi guna melengkapi informasi berupa gambar, catatan, dan dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan fokus permasalahan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini melalui tiga tahapan utama yang sistematis, dimulai dari pemilihan data untuk menyaring dan memfokuskan informasi pokok dari narasumber, buku, maupun jurnal yang berkaitan langsung dengan topik penelitian. Tahap kedua adalah penyajian data yang disusun dalam bentuk uraian naratif secara sistematis agar laporan lebih mudah dipahami oleh pembaca. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara cermat melalui pencarian makna, pencatatan poin penting di lapangan, validasi bukti, serta pemilihan informan yang tepat, sehingga diperoleh hasil kesimpulan akhir yang valid, kredibel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Disiplin Kerja Pada PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin

Disiplin kerja memegang peranan krusial dalam mendukung efektivitas operasional dan pencapaian tujuan strategis perusahaan, termasuk pada PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin yang bergerak di sektor pelayanan kepelabuhanan. Berdasarkan tinjauan empiris, penerapan disiplin kerja di lingkungan perusahaan ini tercermin melalui tingkat kehadiran yang tinggi, kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan pada Standar Operasional Prosedur (SOP), serta pelaksanaan mekanisme pengawasan dan pemberian sanksi yang

terukur guna menjaga keteraturan kerja.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara mendalam dengan informan di lapangan. Sebagaimana dikemukakan oleh Bapak MJ selaku karyawan, bahwa karyawan pada umumnya mampu menyelesaikan setiap tugas secara tepat target serta menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Meskipun masih ditemukan adanya pelanggaran ringan seperti keterlambatan, hal tersebut tidak mendominasi dan dapat ditangani secara efektif melalui pembinaan serta evaluasi berkala oleh pihak manajemen demi menjaga optimalisasi kinerja organisasi.

Tingkat kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin

Tingkat kedisiplinan kinerja karyawan merupakan indikator krusial untuk menilai sejauh mana pegawai mematuhi peraturan, tata tertib, dan prosedur operasional standar (SOP) yang berlaku. Kedisiplinan yang baik tidak hanya tercermin dari kehadiran dan ketepatan waktu, melainkan juga melalui ketaatan terhadap instruksi atasan serta rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan, sehingga perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib, terstruktur, dan produktif.

Berdasarkan hasil penelitian di PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin, tingkat kedisiplinan kinerja karyawan secara umum berada pada kategori yang baik. Sebagian besar pegawai telah menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja, konsistensi dalam mengikuti aturan perusahaan, serta komitmen kuat untuk menyelesaikan tugas sesuai target. Kondisi ini didukung oleh sistem pengawasan yang berjalan berkesinambungan, penggunaan absensi sebagai alat kontrol, serta penerapan kebijakan penghargaan dan sanksi yang adil.

Hal tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan Bapak MJ selaku karyawan PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin yang mengungkapkan bahwa kinerja karyawan umumnya mengikuti instruksi atasan dengan baik demi kelancaran operasional. Kendati demikian, penelitian juga mencatat adanya variasi tingkat kedisiplinan di mana sebagian kecil karyawan sesekali melakukan pelanggaran ringan, seperti keterlambatan atau kelalaian administratif, yang kemudian langsung ditindaklanjuti melalui pembinaan, teguran, dan evaluasi berkala oleh pihak manajemen.

Disiplin Kerja Karyawan PT. Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin

Disiplin kerja karyawan di PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin dipengaruhi oleh dinamika faktor internal yang bersumber dari kesadaran individu maupun faktor eksternal berupa kebijakan dan lingkungan perusahaan. Identifikasi terhadap faktor-faktor

yang mendukung dan menghambat kedisiplinan ini sangat penting untuk memahami kondisi nyata di lapangan sekaligus menjadi landasan strategis dalam merumuskan upaya peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat berbagai elemen yang mendukung terciptanya disiplin kerja, seperti regulasi perusahaan yang jelas, penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) secara konsisten, pengawasan pimpinan, serta sistem absensi dan penghargaan. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan Bapak MJ selaku karyawan PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin yang mengungkapkan bahwa adanya aturan yang jelas, pengawasan pimpinan, sistem absensi, budaya kerja, motivasi, serta pemberian penghargaan menjadi pendorong utama kedisiplinan di perusahaan.

Kendati demikian, penerapan disiplin kerja tidak lepas dari sejumlah kendala yang dapat menghambat efektivitasnya di lingkungan operasional. Terkait hal tersebut, Bapak MJ juga mengungkapkan bahwa faktor pribadi, keterlambatan transportasi, kondisi cuaca, kurangnya motivasi, beban kerja yang tinggi, serta masalah keluarga menjadi hambatan utama yang kerap memicu pelanggaran ringan di kalangan pegawai.

Untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut, pihak manajemen perusahaan secara proaktif telah melakukan serangkaian upaya, mulai dari pembinaan berkala, pemberian motivasi, evaluasi kinerja, hingga penegakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku. Sinergi yang harmonis antara penegakan aturan eksternal dan peningkatan kesadaran internal ini diharapkan mampu meminimalkan hambatan, memperkuat budaya disiplin, serta mendorong kinerja karyawan secara optimal.

Pembahasan

Gambaran Disiplin Kerja pada Karyawan PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak MJ yang menyatakan bahwa "karyawan umumnya menyelesaikan tugas sesuai target dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya", dapat diketahui bahwa disiplin kerja karyawan di PT. Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin telah diterapkan dengan baik. Hal ini terlihat dari adanya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai target, mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP), serta menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Meskipun masih ditemukan beberapa bentuk ketidakdisiplinan, seperti keterlambatan datang bekerja atau pelanggaran terhadap ketentuan tertentu, kondisi tersebut tidak bersifat dominan dan dapat diatasi melalui pembinaan serta evaluasi dari pihak perusahaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2014) yang menyatakan

bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati semua norma serta peraturan yang berlaku dalam organisasi. Kesediaan tersebut tercermin dari sikap karyawan yang menjalankan pekerjaan sesuai dengan target dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung teori Hasibuan (2017) yang menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam penelitian ini, kesadaran tersebut terlihat dari kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, pelaksanaan pekerjaan sesuai SOP, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya diwujudkan melalui kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga melalui komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Siagian (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan tugas dan menerima konsekuensi apabila melakukan pelanggaran. Hal tersebut terlihat dari adanya penerapan sistem absensi, pengawasan oleh atasan, serta pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan sebagai bentuk penegakan disiplin di perusahaan.

Jika dikaitkan dengan indikator disiplin kerja menurut Mangkunegara (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu dalam bekerja, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas telah diterapkan dengan cukup baik oleh karyawan PT. Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin. Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, sebagaimana disampaikan oleh informan, menjadi bukti bahwa disiplin kerja telah menjadi bagian dari budaya kerja di perusahaan.

Selanjutnya, temuan penelitian ini juga memperkuat pendapat Riadi (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan sehingga dapat menjamin kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian hasil yang optimal. Dengan demikian, disiplin kerja yang diterapkan di PT. Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin telah memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta mendukung kelancaran operasional perusahaan, meskipun perusahaan tetap perlu melakukan pembinaan secara berkelanjutan untuk meminimalkan terjadinya pelanggaran disiplin.

Kedisiplinan Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak MJ yang menyatakan bahwa "karyawan umumnya mengikuti instruksi atasan dengan baik demi kelancaran operasional", dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di PT. Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin secara umum berada pada kategori baik. Kepatuhan terhadap instruksi atasan menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran untuk menjalankan tugas sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP), serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi bukti bahwa disiplin kerja telah diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Walaupun masih ditemukan beberapa pelanggaran disiplin yang bersifat ringan, seperti keterlambatan datang bekerja atau kurang tertib dalam administrasi, perusahaan telah melakukan pembinaan dan evaluasi sehingga pelanggaran tersebut tidak berdampak signifikan terhadap kelancaran operasional.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran tersebut tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap instruksi atasan, aturan kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Sutrisno (2014) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati semua norma dan peraturan.

Faktor-Faktor yang mendukung dan menghambat Disiplin Kerja Karyawan PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak MJ yang menyebutkan bahwa faktor pendukung disiplin kerja meliputi "adanya aturan yang jelas, pengawasan pimpinan, sistem absensi, budaya kerja, motivasi, serta pemberian penghargaan", serta faktor penghambat berupa "faktor pribadi, keterlambatan transportasi, kondisi cuaca, kurangnya motivasi, beban kerja, serta masalah keluarga", dapat diketahui bahwa disiplin kerja karyawan di PT. Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Temuan tersebut sejalan dengan teori Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, ketegasan, serta sanksi. Dalam

konteks penelitian ini, faktor pengawasan pimpinan, sistem absensi, serta penerapan reward dan punishment mencerminkan adanya pengawasan melekat, ketegasan, dan sistem balas jasa yang mendorong peningkatan disiplin kerja karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Kasmir (2018) yang menjelaskan bahwa kinerja dan kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja. Faktor budaya kerja, motivasi, dan kepemimpinan yang baik di PT. Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk perilaku disiplin karyawan.

Faktor pendukung seperti aturan yang jelas, sistem absensi, serta pengawasan atasan juga menunjukkan adanya penerapan sistem organisasi yang terstruktur, sebagaimana dijelaskan dalam konsep disiplin kerja bahwa aturan dan prosedur yang jelas akan membentuk perilaku kerja yang tertib dan konsisten. Hal ini memperkuat pandangan Siagian (2016) bahwa disiplin kerja terbentuk dari sikap patuh terhadap aturan yang disertai kesediaan menerima konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan.

Di sisi lain, faktor penghambat seperti masalah pribadi, kondisi cuaca, keterlambatan transportasi, beban kerja, serta kurangnya motivasi menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor organisasi, tetapi juga oleh kondisi individu karyawan dan lingkungan eksternal. Hal ini sejalan dengan pendapat Surono (2020) yang menyatakan bahwa faktor kemampuan dan motivasi individu sangat menentukan tingkat kedisiplinan seseorang dalam bekerja.

Meskipun terdapat berbagai faktor penghambat, pihak perusahaan telah melakukan upaya untuk meminimalkan dampaknya melalui pembinaan berkala, pemberian motivasi, evaluasi kinerja, pengawasan yang lebih intensif, serta penerapan sanksi sesuai aturan perusahaan. Upaya tersebut mencerminkan fungsi disiplin kerja menurut Afandi (dalam Syarweny dkk., 2024) yaitu sebagai sarana untuk menata kehidupan kerja, membentuk kepribadian pegawai, membiasakan kepatuhan terhadap aturan, serta menegakkan sanksi bagi pelanggaran.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan di PT. Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin tidak hanya berasal dari kebijakan perusahaan, tetapi juga dari kondisi internal karyawan dan lingkungan eksternal. Sinergi antara faktor pendukung dan upaya perusahaan dalam mengatasi hambatan menjadi kunci penting dalam menjaga dan meningkatkan disiplin kerja karyawan,

sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja yang optimal serta kelancaran operasional perusahaan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin pada awalnya mengalami kualitas dan kuantitas hasil kerja yang sangat maksimal, namun perlahan mengalami sedikit penurunan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepada setiap karyawan. Permasalahan yang dihadapi oleh PT Pelindo III Multi Terminal Banjarmasin adalah menurunnya kualitas dan kuantitas disiplin kerja dan hasil kerja, sehingga hal ini dapat mempengaruhi terhadap dinamika dan perkembangan perusahaan.

E. REFERENSI

- Amelia, A. (2024). Analisis Disiplin Kerja Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Permodalan Nasional Madani Cabang Pematang Siantar (Doctoral Dissertation, Fakultas Sosial Sain).
- Alfadillah, F. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Pelindo Multi Terminal Branch Parepare (Doctoral Dissertation, IAIN Parepare).
- Branch, K. P. P. M. T., & Mirah, J. N. Analisis Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Najarudin, N., & Susanto, N. (2024). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Ess Jay Studios Jakarta Barat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 498-509.
- Paramita, L. F. (2017). Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Medan.

Prima, V. (2019). Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelabuhan Indonesia Iii (Persero) Regional Jawa Timur Subdivisi Properti Dan Aneka Usaha (Doctoral Dissertation, STIA Manajemen Dan Kepelabuhanan Barunawati Surabaya).