

Pentingnya Disiplin Kerja pada Perusahaan

**Acep Samsudin¹, Budi Prabowo², Dwi Margareta³, Muhammad Akmal Fahmi⁴,
Suvriati Vivka Merdana⁵, Fadhil Putra Dwiheriana Amsani⁶**

1,2,3,4,5,6 Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional
Veteran Jawa Timur

e-mail: 22042010034@student.upnjatim.ac.id¹,
22042010113@student.upnjatim.ac.id², 220402010133@student.upnjatim.ac.id³,
220402010232@student.upnjatim.ac.id⁴

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aspek utama, karena memiliki tujuan utama menjadi sistem penggerak dan penentu kegiatan atau aktivitas dalam perusahaan, yang bertugas mengatur jalannya setiap kegiatan perusahaan dari awal hingga akhir. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pencapaian perusahaan adalah disiplin kerja. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan dinamis, perusahaan dituntut untuk memahami serta mengoptimalkan disiplin kerja dalam kelompok agar mencapai kinerja yang optimal. Disiplin kerja yang kuat membantu menjaga ketertiban dan akuntabilitas dalam kelompok, sehingga memastikan setiap individu berkontribusi secara efektif. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa pentingnya disiplin kerja terjadi pada sebuah perusahaan dan faktor apakah yang mempengaruhinya. Penelitian yang disusun ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan fokus pada penelitian kepustakaan atau *library search*. Komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin, semakin baik mengontrol diri yang dimiliki seseorang, semakin baik kinerjanya yang bisa di raih suatu perusahaan atau organisasi. disiplin kerja merupakan suatu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup kesadaran, kesediaan, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan, norma-norma sosial, dan tugas yang harus dipatuhi dalam organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja memiliki sifat positif ketika didasarkan pada pendidikan dan kebiasaan yang membantu individu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan tujuan perusahaan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja pekerja, produktivitas, dan suasana tempat kerja.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Karyawan, Perusahaan*

Abstract

Human resources are the main aspect, because they have the main purpose of being a driving system and determining activities or activities in the company, which are in charge of organizing the flow of every company activity from start to finish. One of the factors that

determine the success of the company's achievement is work discipline. In a competitive and dynamic work environment, companies are required to understand and optimize work discipline in groups in order to achieve optimal performance. Strong work discipline helps maintain order and accountability within the group, thus ensuring each individual contributes effectively. The purpose of this research is to find out how important work discipline is in a company and what factors influence it. The research prepared uses a qualitative approach method with a focus on library research or library search. An important component in human resource management is discipline, the better self-control a person has, the better his performance. which can be achieved by a company or organization. work discipline is a concept in human resource management that includes employees' awareness, willingness, and obedience to regulations, social norms, and duties that must be obeyed in an organization or company. Work discipline has positive properties when it is based on education and habits that help individuals adjust to the work environment and company goals. Work productivity is affected by work discipline. Discipline has a favorable and substantial impact on worker performance, productivity, and workplace atmosphere.

Keywords: *Work Discipline, Employee, Company*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek utama, karena memiliki tujuan utama menjadi sistem penggerak dan penentu kegiatan atau aktivitas dalam perusahaan, yang bertugas mengatur jalannya setiap kegiatan perusahaan dari awal hingga akhir. Salah satu aspek kunci yang menentukan kesuksesan perusahaan adalah disiplin kerja. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan dinamis, perusahaan dituntut untuk memahami serta mengoptimalkan disiplin kerja dalam kelompok agar mencapai kinerja yang optimal. Dalam konteks ini, disiplin kerja memegang peranan kunci karena keduanya saling terkait dan berdampak signifikan terhadap produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Disiplin kerja menjadi dasar yang tak terpisahkan dalam setiap organisasi. Disiplin kerja mencakup berbagai aturan, norma, dan etika yang diikuti oleh anggota kelompok dalam menjalankan tugas-tugasnya (Hasibuan, 2016).

Tanpa disiplin yang baik, kelompok cenderung cacat dan tidak terstruktur, yang dapat mengakibatkan kerancuan dalam tujuan dan tanggung jawab. Disiplin kerja yang kuat membantu menjaga ketertiban dan akuntabilitas dalam kelompok, sehingga memastikan setiap individu berkontribusi secara efektif. Menurut Razak, disiplin kerja yang baik akan terlihat dari lingkungan kerja, antara lain rasa kepedulian yang tinggi di antara para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, keaktifan dan inisiatif saat bekerja yang tinggi, serta kesadaran setiap orang ketika menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan, penting bagi setiap individu untuk memiliki kesadaran dan usaha maksimal guna menyelesaikannya dengan cepat (Muhammad et al., 2021).

Ketika anggota kelompok merasa termotivasi, mereka lebih cenderung bekerja keras, menghadapi tantangan, dan berinovasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Kajian disiplin kerja dalam kelompok yang mempertimbangkan aspek-aspek ini akan membantu perusahaan mencapai harmoni antara kinerja individu dan kelompok dengan

tujuan keseluruhan perusahaan. Kajian disiplin kerja dalam kelompok sangat penting karena ini dapat membantu perusahaan mengidentifikasi faktor- Dengan pemahaman yang lebih baik tentang disiplin kerja, perusahaan dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang mendorong disiplin kerja dengan efektif dan baik. Hal ini dapat memberikan kontribusi berupa peningkatan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Pada dasarnya, membawa pengaruh signifikan bagi perusahaan untuk menjalankan kajian yang mendalam tentang disiplin kerja dalam kelompok, fokus pada aspek-aspek seperti disiplin kerja, salah satu aspek yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan bisnis dengan cara yang lebih efisien dan efektif. Pada penguraian topik ini, kita akan membahas lebih lanjut mengenai peran disiplin kerja dalam dalam kelompok dan bagaimana disiplin kerja pengaruhnya sangat penting dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) disiplin dianggap sebagai unsur terpenting dalam fungsi operasional HRM karena potensi kinerja yang dapat dicapai meningkat seiring dengan tingkat kedisiplinan karyawan. Ketika ada tingkat disiplin karyawan yang tinggi, organisasi atau instansi memiliki peluang lebih besar untuk mencapai hasil optimal.

Disiplin pada dasarnya menggambarkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan yang ditetapkan manajemen organisasi, entah itu dilakukan secara sadar atau karena adanya tekanan. Dalam pandangan Edy Sutrisno (2016), disiplin merujuk pada perilaku individu yang sesuai dengan aturan, prosedur, atau norma yang berlaku di organisasi, baik yang terdokumentasi atau tercatat secara tertulis maupun yang bersifat informal memiliki dampak yang besar. Keberadaan disiplin kerja memiliki manfaat yang signifikan dalam mengajar karyawan untuk mematuhi regulasi dan kebijakan yang berlaku di perusahaan, dengan tujuan menciptakan kinerja yang optimal.

Mengetahui betapa pentingnya disiplin kerja di tempat kerja adalah tujuan dari penelitian ini, sebuah perusahaan dan faktor apakah yang mempengaruhinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metodologi pendekatan kualitatif, dengan penekanan khusus pada penelusuran atau penelitian kepustakaan. Metode penelitian kualitatif mengintegrasikan teknik pengumpulan data, analisis data secara induktif, dan peneliti sebagai instrumen utama untuk menganalisis suatu objek secara alamiah. Hasil penelitian kualitatif memberikan penjelasan makna yang lebih besar daripada generalisasi (Marinu, 2023). Teknik penelitian yang menghasilkan informasi berupa penjelasan rinci dalam bahasa tertulis atau tidak tertulis dari berbagai orang serta pengamatan terhadap perilaku orang juga dikenal sebagai metode penelitian kualitatif (Bogdan dan Taylor, 1982). Ketika melakukan penelitian dengan fokus pada literatur atau melakukan penelusuran pustaka, pengumpulan data atau karya tulis ilmiah dikumpulkan dengan tujuan untuk membahas literatur atau studi yang menjadi subjek investigasi. Tinjauan literatur dilakukan untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah berdasarkan analisis mendalam dan kritis terhadap bahan-bahan pustaka yang relevan. Sebelum memulai tinjauan literatur, peneliti harus menentukan dari sumber mana data ilmiah tersebut diperoleh (Jainul dan Yani, 2020). Sumber data yang digunakan peneliti yaitu sumber data primer. Sumber data primer

yang dimaksud adalah berbagai buku yang membahas topik kajian penelitian yang dilakukan, jurnal ilmiah, dan artikel yang mendukung analisis pentingnya disiplin kerja pada perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Meskipun, disiplin dapat disalahartikan sebagai hukuman, sebenarnya kedisiplinan merupakan fungsi kritis dari manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci tercapainya tujuan, dan tanpa adanya tujuan sulit terbentuk. Jika tidak ada kedisiplinan kerja bagaimana karyawan dapat melakukan tujuan dengan manajer sehingga mengakibatkan perusahaan tidak berjalan dengan baik. Sebuah perusahaan atau organisasi dapat mencapai kinerja yang unggul jika para anggotanya memiliki rasa disiplin yang kuat, yang sebagai fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, merujuk pada usaha organisasi dalam menetapkan kebijakan atau prosedur yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan tanpa pengecualian.

Merupakan tanggung jawab seorang pemimpin untuk memahami aspek positif dari disiplin dan menjauhi disiplin negatif. Sementara disiplin negatif adalah komponen dari sikap patuh yang disebabkan oleh rasa takut akan hukuman, disiplin positif adalah hasil dari pendidikan dan kebiasaan yang memungkinkan seseorang untuk beradaptasi dengan keadaan. Susanto, Astrid S. Menurut Hasibuan, disiplin kerja berkaitan dengan kesadaran dan kesiapan para pekerja dalam patuh terhadap semua peraturan perusahaan atau organisasi, serta mematuhi standar-standar sosial yang berlaku. Sikap setiap karyawan terhadap disiplin kerja dapat dievaluasi dengan menggunakan berbagai ukuran dan karakteristik, termasuk ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan faktor-faktor terkait lainnya. Disiplin kerja, menurut pendapat Hamali, adalah suatu kekuatan yang timbul dalam diri seorang karyawan dengan aturan dan taat tertib yang berlaku dalam perusahaan.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup kesadaran, kesediaan, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan, norma-norma sosial, dan tugas yang harus dipatuhi dalam organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja memiliki sifat positif ketika didasarkan pada pendidikan dan kebiasaan yang membantu individu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan tujuan perusahaan. Disiplin positif ini berkontribusi secara positif terhadap performa perusahaan. Di sisi lain, disiplin negatif terkait dengan ketaatan yang dipengaruhi oleh rasa takut akan hukuman. Disiplin kerja sangat penting, karena sudah menjadi elemen krusial atau faktor penentu dalam meraih kesuksesan pencapaian tujuan, baik pada tingkat organisasi, perusahaan, maupun individu. Disiplin kerja apabila dilihat dari sisi manfaat penting untuk suatu kepentingan organisasi atau untuk karyawan.

Berikut metode penelitian yang dilakukan 5 jurnal seberapa pentingnya disiplin kerja :

Uji validitas adalah pengukuran terhadap data yang telah diolah yang menunjukkan seberapa baik alat ukur mampu menangkap pengukuran yang diinginkan. Instrumen yang dianggap valid adalah alat yang dipakai untuk mengumpulkan informasi atau melakukan pengukuran. Jika suatu instrumen diakui sebagai valid, berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur dengan akurat sesuai dengan hasil pemrosesan data.

Uji hipotesis adalah rumusan singkat yang dimaksudkan untuk menjelaskan sesuatu, yang juga dapat berfungsi untuk mengarahkan atau memandu penelitian tambahan. Sebuah hipotesis disebut sebagai statistik jika merupakan masalah statistik. Menguji hipotesis mengacu pada proses mencari tahu.

Tujuan dari uji koefisien korelasi adalah untuk menampilkan arah dan kekuatan hubungan linier antara dua variabel acak. Koefisien korelasi positif menunjukkan hubungan searah antara dua variabel. Hal ini mengimplikasikan bahwa nilai yang tinggi untuk variabel X juga mengindikasikan nilai yang tinggi untuk variabel Y.

Ukuran seberapa besar variasi yang dijelaskan oleh model adalah koefisien determinasi (R^2), yang diperoleh dengan menggunakan uji koefisien determinasi. Tingkat signifikansi atau keberartian hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas dalam regresi linier dapat dilihat berdasarkan nilai R^2 . Berikut temuan utama dari hasil dan pembahasan yang dilakukan 5 jurnal mengenai seberapa pentingnya disiplin kerja,

Jurnal 1 "*Does Work Discipline Affected By The Working Environment And Work Motivation*" menguraikan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh besar pada disiplin kerja, artinya disiplin kerja akan selaras dengan lingkungan kerja dan motivasi yang konsisten terhadap lingkungan tersebut. Dengan kata lain, konsistensi motivasi terhadap lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menjaga konsistensi disiplin kerja.

Jurnal 2 "*Analysis Of The Effect of Work Discipline, Workenvironment, And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Bayutama Teknik*" merincikan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada performa karyawan. Dalam penelitian tersebut, disiplin kerja diukur melalui sikap karyawan terhadap aturan dan regulasi perusahaan, di mana tingkat kesesuaian sukarela karyawan terhadap peraturan perusahaan menjadi penilaiannya. Tingkat disiplin kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan, tetapi juga mencegah pemborosan waktu dan tenaga. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada disiplin kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Jurnal 3 "*The Effect of Work Discipline, Motivation and Career Development on Employee Performance*" menguraikan bahwa Kepentingan disiplin kerja yang efektif dalam mencapai performa optimal di perusahaan tidak dapat diabaikan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas, memiliki potensi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, mencapai tujuan perusahaan, dan memupuk rasa kebersamaan.

Jurnal 4 "*The Effect of Discipline and Work Motivation on Work Productivity on Shaza Depok Employees*" menguraikan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik memberikan dampak positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Tingkat disiplin kerja yang tinggi memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian hasil optimal bagi perusahaan.

Jurnal 5 "*Pentingnya Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*" menguraikan bahwa secara sebagian, lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja karyawan, sementara kepuasan kerja secara sebagian memengaruhi prestasi kerja karyawan dengan signifikan. Secara bersamaan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, peran yang signifikan dari disiplin kerja,

lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kesimpulan utama dari lima jurnal penelitian tersebut di atas menunjukkan dampak yang menguntungkan dan cukup besar dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Mengingat bahwa pengaruh yang dihitung dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja cukup tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut pemikiran tersebut, kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya dalam perusahaan atau organisasi bisnis.

Dimana disiplin kerja dipengaruhi motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Dari ketiga faktor tersebut menjadikan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan suatu bentuk faktor yang dapat membuat setiap karyawan nyaman dan secara efisien dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Motivasi merupakan bentuk dorongan pada setiap karyawan agar bisa melaksanakan tanggung jawab yang diberikan atasan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Ketika seorang karyawan berhasil mencapai target dan kinerja baik, hal tersebut memperkuat disiplin kerjanya. Disiplin kerja pada perusahaan menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan dengan cepat, efisien, dan efektif. Sehingga disiplin kerja perlu diperhatikan dalam setiap perusahaan.

SIMPULAN

Dengan merujuk pada hasil perhitungan dan pembahasan pada bab sebelumnya, dan menganalisis kelima jurnal, memberikan analisa bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin terhadap lingkungan di tempat kerja, kinerja pekerja, dan produktivitas. Maka dari itu, seorang manajer di perusahaan kadang masih bingung melakukan tujuan yang sama dengan karyawan. Untuk mendapatkan tujuan yang sama, manajer harus menerapkan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan upaya manajemen organisasi untuk menerapkan aturan dan ketentuan yang wajib diikuti oleh setiap karyawan tanpa pengecualian.

Tingkat kedisiplinan pekerja secara langsung berkorelasi dengan tingkat prestasi kerja yang semakin tinggi, menciptakan karyawan yang memiliki kualitas unggul. Disiplin kerja memiliki peran yang sangat krusial dalam mencapai performa optimal dalam konteks operasional perusahaan. Implementasi disiplin kerja tidak hanya sebagai suatu tuntutan formal, melainkan sebagai fondasi utama untuk membentuk karyawan yang produktif dan berkualitas.

Pentingnya disiplin kerja tercermin dalam bagaimana perusahaan mengelola peraturan dan ketentuan, memastikan bahwa setiap individu di dalam organisasi patuh dan menjalankan tanggung jawabnya. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, semakin baik pula pencapaian prestasi kerja. Dalam hal ini, disiplin kerja bukan sekadar kewajiban, tetapi juga kunci utama dalam membentuk budaya kerja yang efisien dan produktif.

Dengan meningkatnya disiplin kerja, tidak hanya kinerja individu yang terdongkrak, melainkan juga kontribusi positif terhadap keseluruhan operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih fokus, efisien, dan mampu mengelola

waktu dengan baik, mencegah pemborosan sumber daya. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi elemen pokok dalam mencapai kinerja optimal di lingkungan kerja. Dalam rangka menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan perlu mengakui peran penting disiplin kerja dalam membentuk karakter dan sikap positif pada setiap karyawan. Dengan demikian, investasi dalam pembinaan disiplin kerja menjadi suatu kebijakan yang strategis untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif. Kesimpulannya, disiplin kerja tidak hanya sebagai suatu norma, melainkan fondasi esensial yang membawa dampak positif dan signifikan pada kualitas karyawan serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Perasaan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya dapat dilihat melalui tingkat disiplin kerjanya, meningkatkan semangat kerja karyawan, mencapai tujuan perusahaan, dan menimbulkan rasa persatuan. Temuan penelitian dari beberapa jurnal menunjukkan bahwa adanya keterkaitan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Faktor seperti motivasi dan lingkungan kerja juga berperan penting dalam mengembangkan disiplin kerja yang baik. Dengan demikian, menjadi sangat krusial bagi perusahaan untuk memperhatikan disiplin kerja karyawannya demi kelancaran terwujudnya tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, J., & Suryani, Y. (2020). Kajian Perilaku Organisasi dalam Kelompok. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 98-99.
- Dyahrini, W., & Nugraha, D. N. (2020). The Effect of Work Discipline, Motivation, and Career Development on Employee Performance. *Prisma Sains: Jurnal Pengkajian Ilmu dan Pembelajaran Matematika dan IPA IKIP Mataram*, 10(4), 899-907.
- Abidin, J., & Suryani, Y. (2020). Kajian Perilaku Organisasi dalam Kelompok. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 98-99.
- Dyahrini, W., & Nugraha, D. N. (2020). The Effect of Work Discipline, Motivation, and Career Development on Employee Performance. *Prisma Sains: Jurnal Pengkajian Ilmu dan Pembelajaran Matematika dan IPA IKIP Mataram*, 10(4), 899-907.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jonathan, Siregar, I. N., Fantika, C., & Matondang, K. A. (2023). Pentingnya Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management and Bussines*, 5(2), 1422-1427.
- Kencana, P. N., Asmalah, L., & Munadjat, B. (2021). The Effect of Discipline and Work Motivation on Work Productivity on Shaza Depok Employees. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(4), 69-74.
- Maswani, M., Utami, E. P., & Nofiar, N. (2021). Analysis Of The Effect Of Work Discipline, Work Environment, and Work Motivation On Employee Performance At PT. Bayutama Teknik. *Dinasti International Journal Of Economics, Finance & Accounting*, 1(6), 960-967.
- Tauhid, M. G., Suaji, R. D., & Nugraha, N. M. (2021). Does Work Discipline Affected By The Working Environment and Work Motivation? *Economic, Ecology, Socium*, 5(1), 13-21.