

Dampak Kedisiplinan Kerja Terhadap Efektivitas Operasional Suatu Perusahaan: Suatu Kajian Konseptual

Zabbal Rekhma Assyifa¹ | Evan Mauro¹ | Hayatul Khairul Rahmat^{1*} | Nurbit Nurbit²

¹ Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

² Politeknik Kampar, Bangkinang, Indonesia

Correspondence Email:

hayatul.khairulrahmat@budiluhur.ac.id*

Kata Kunci

Kedisiplinan Kerja; Efektivitas Operasional; Perusahaan.

Abstrak

Penulisan ini membahas pentingnya kedisiplinan kerja sebagai faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas operasional perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang disiplin, profesional, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan kerja mencakup kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan pelaksanaan tugas sesuai prosedur. Melalui studi kepustakaan, penulis menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat kedisiplinan serta kaitannya dengan kinerja karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas operasional perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Disiplin yang ditegakkan secara konsisten mampu meningkatkan produktivitas, menciptakan budaya kerja yang sehat, serta mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penguatan budaya disiplin perlu menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menjamin keberhasilan operasional jangka panjang.

INTRODUCTION

Dalam perkembangan zaman yang semakin modern saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin tinggi dan kompetitif. Untuk dapat bertahan dan unggul dalam persaingan tersebut, setiap perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi nyata dan berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Peran aktif tersebut akan berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan serta keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Sukiyah et al., 2021).

Produktivitas perusahaan menjadi tuntutan utama agar operasional dapat berjalan efisien dan berkelanjutan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, salah satunya kedisiplinan kerja, menjadi sangat penting untuk dikaji. Disiplin kerja yang kuat dipandang krusial untuk mencapai efisiensi tersebut; tanpa kedisiplinan yang memadai, pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik sehingga efektivitas operasional terhambat. Mengingat peran krusial kedisiplinan dalam kelancaran proses bisnis, studi mengenai pengaruhnya terhadap efektivitas operasional perusahaan menjadi relevan dan mendesak dilakukan.

Karyawan dengan kemampuan yang prima akan mengantarkan pada kesuksesan dalam manajemen pada organisasi yang lebih baik, sehingga jiwa profesionalisme pada karyawan dapat berkembang salah satunya dengan cara pengembangan kuantitas *human capital*. Dalam hal ini keberhasilan suatu organisasi tersebut juga dipengaruhi oleh peningkatan disiplin kerja (Sabirin & Ilham, 2020).

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap perusahaan, karena di tangan merekalah kelangsungan hidup perusahaan bergantung. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk memiliki kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang memadai (Sukmayadi et al., 2023). Manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran perusahaan. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan demi kelangsungan organisasi atau perusahaan. (Tanjung & Rasyid, 2023).

Meskipun disiplin bukanlah bagian dari aktivitas (bisnis/tujuan) organisasi, namun disiplin melekat pada sumber daya manusianya. Fakta ini seringkali terlupakan, baik pegawai atau organisasi sering melihat bahwa disiplin adalah aturan, tapi sesungguhnya disiplin itu melekat pada setiap individu pegawai atau karyawan. Artinya aturan disiplin organisasi adalah panduan bagaimana bekerja di dalam perusahaan tersebut, sedangkan disiplin itu sendiri ada pada sikap dan perilaku pekerjanya. Dengan demikian mereka tahu sikap dan perilaku apa yang diperlukan di dalam bekerja (Harras, 2020).

Betapa pentingnya peranan karyawan dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu keberhasilan karyawan untuk mengembangkan kewajiban-kewajiban itu sangat tergantung dari kepentingan pribadi atau golongan terutama para karyawan dan pimpinan sehingga perlu sekali memiliki kedisiplinan untuk bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Kedisiplinan karyawan harus terprogram dan berwujud sebagai tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan tidak terlalu bersikap hati-hati tanpa rasa terhadap kesalahan yang mungkin berwujud sanksi dari atasannya. Dengan demikian kedisiplinan yang ditanamkan pimpinan pada karyawan harus menumbuhkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena menyadari kewajiban dan mengutamakan hasil kerja dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Sinambela et al., 2019)

Kedisiplinan merupakan suatu yang membuat orang akan menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargai peraturan. Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan juga membuat karyawan jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja karyawan lebih meningkat, akan tetapi apabila kedisiplinan seseorang karyawan kurang maka secara otomatis kinerja karyawan pun ikut menurun, dan kedisiplinan juga kerap sekali diabaikan seseorang karyawan. Pada dasarnya kedisiplinan terhadap karyawan adalah salah satu faktor yang membuat perubahan baik sendiri ataupun khalayak banyak (Latifah et al., 2020).

Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Disamping itu karyawan juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini bertujuan untuk: (a) mengetahui apa yang dimaksud dengan kedisiplinan kerja; (b) memahami faktor pendukung dan penghambat kedisiplinan kerja; dan (c) mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap efektivitas operasional perusahaan.

Penulis ingin menekankan bahwa efektivitas operasional perusahaan memerlukan disiplin kerja yang tinggi karena disiplin kerja menunjukkan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia telah dilaksanakan sesuai rencana. Disiplin kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berbasis metode penelitian kepustakaan (library research). Penelitian kepustakaan merupakan jenis penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kepustakaan (literatur), dapat berupa buku referensi, laporan hasil penelitian oleh peneliti sebelumnya, maupun artikel ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang tercermin dalam kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, serta norma yang berlaku di lingkungan kerja dengan tujuan mendukung kelancaran dan efektivitas operasional perusahaan. Kedisiplinan mencakup ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, kepatuhan terhadap standar kerja, serta kemampuan menjaga etika profesional dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Sikap disiplin ini tidak hanya menunjukkan loyalitas dan integritas karyawan, tetapi juga menjadi pondasi utama bagi terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan kerja dipandang sebagai salah satu indikator penting dalam menilai kinerja individu maupun kolektif di suatu organisasi.

Disiplin kerja merupakan konsep dasar dalam perilaku organisasi, yang meliputi ketaatan terhadap regulasi, norma, peraturan, dan standar yang mengatur perilaku profesional serta kinerja dalam pekerjaan. Secara teori, disiplin kerja dapat diartikan sebagai perilaku terstruktur yang diharapkan dari para karyawan, yang mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta pelaksanaan tugas yang konsisten. Konsep ini memiliki dasar yang kuat dalam budaya organisasi dan sering kali dianggap sebagai elemen penting yang berpengaruh besar terhadap pencapaian baik individu maupun kelompok (Gita et al., 2025).

Menurut (Sardjana et al., 2019). Disiplin di tempat kerja adalah cara di mana pengawas memperbaiki kekurangan perilaku karyawan dalam organisasi. Disiplin secara umum didefinisikan sebagai kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan atau ketentuan yang diterapkan dalam suatu organisasi. Apabila sejumlah karyawan tidak mengikuti peraturan dan ketentuan yang diterapkan di tempat kerja mereka, perilaku tersebut dapat dianggap sebagai tindakan tidak disiplin. Dari sudut pandang organisasi, disiplin dapat dijelaskan sebagai kepatuhan setiap individu dalam organisasi terhadap aturan yang telah ditetapkan, yang tercermin dalam sikap, perilaku, dan tindakan yang positif. Hal ini bertujuan untuk menciptakan ketertiban, keharmonisan, serta keadaan yang baik dan bebas dari konflik.

Faktor Pendukung dan Penghambat Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, bukan secara tiba-tiba. Kepemimpinan yang tegas dan adil, sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten, dan budaya perusahaan yang menjunjung tinggi profesionalisme dan etika adalah beberapa hal yang mendukung kedisiplinan kerja. Perilaku disiplin diperkuat oleh lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, dan komunikasi yang bebas antara manajemen dan karyawan. Kesadaran pribadi dan motivasi internal karyawan juga sangat penting untuk mendorong mereka untuk secara sukarela mengikuti aturan kerja.

Sebaliknya, ada beberapa sejumlah faktor penghambat kedisiplinan kerja yang perlu diwaspadai. Diantaranya adalah pengawasan atasan yang lemah, ketidakadilan dalam perlakuan karyawan, dan ketidaktegasan dalam sanksi terhadap pelanggaran. Selain itu, aturan kerja yang tidak jelas, beban kerja yang tidak seimbang, atau kurangnya insentif dapat menyebabkan kurangnya motivasi untuk bekerja. Selain itu, ketidakpatuhan terhadap standar kerja dapat diperburuk oleh konflik internal, kurangnya pelatihan, dan kurangnya kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus mampu

mengidentifikasi dan mengelola kedua komponen ini agar kedisiplinan kerja tetap ada dan berkontribusi secara optimal pada kinerja operasional perusahaan.

Disiplin kerja yang baik turut mendukung terciptanya kepercayaan dan profesionalisme di antara anggota tim, yang sangat krusial untuk kerjasama dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama. Pengelolaan disiplin kerja sering kali mencakup pemberian umpan balik serta tindakan tegas untuk memastikan karyawan mengikuti standar yang telah ditentukan. Program pelatihan dan bimbingan juga dapat dimanfaatkan untuk memperkuat pemahaman dan kepatuhan terhadap peraturan. Selain itu, pengakuan dan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik dapat menjadi dorongan tambahan untuk menjaga standar kerja yang tinggi. Secara umum, memiliki disiplin kerja yang baik merupakan faktor penting untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kesuksesan suatu organisasi (Nurpribadi et al., 2024).

Menurut (Hafizh, 2021), Disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan ditentukan oleh sejauh mana faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap pegawai itu sendiri. Diharapkan para tenaga kerja berdisiplin adanya dorongan yang muncul dari diri sendiri dan berjalan sesuai dengan irama berputarnya program dan beban kerja perusahaan/instansi. Organisasi menghendaki setiap kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar. Selain menjalankan fungsi pengendalian juga membentuk suatu budaya disiplin kerja. Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi seperti yang dikemukakan sebagai berikut:

- a. Tujuan dan Kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- b. Teladan Pemimpin, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan oleh bawahannya.
- c. Balas jasa dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/instansi dan pekerjaannya.
- d. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi, bisa meliputi pengawasan yang begitu ketat dari bagian *HR*, banyaknya peraturan di perusahaan. Tetapi tujuan tersebut agar para karyawan didalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan (Pranitasari & Khotimah, 2021). Kedisiplinan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat menjadi pendukung maupun penghambat dalam konteks pencapaian efektivitas operasional perusahaan. Faktor pendukung utama kedisiplinan meliputi rasa memiliki terhadap lingkungan kerja, penghargaan terhadap waktu, pemenuhan standar kerja, dan kepatuhan terhadap peraturan. Ketika faktor-faktor ini dijalankan secara konsisten, akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan perubahan perilaku kerja yang lebih baik. Namun, hasil penelitian juga menghasilkan sejumlah faktor penghambat seperti rendahnya kesadaran waktu, ketidakhadiran tanpa alasan jelas, dan pelanggaran administratif yang sering terjadi, terutama selama masa pandemi. Disiplin juga sering diabaikan karena kurangnya ketegasan dari manajer, kebijakan organisasi yang tidak jelas, dan dominasi pendekatan motivasional dibandingkan tindakan korektif. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,400 (40%), serta nilai t hitung 5,180 > t tabel 2,00665, yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dalam pembahasan faktor pendukung dan penghambat kedisiplinan kerja, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dapat ditingkatkan melalui internalisasi nilai-nilai kepatuhan, perbaikan sistem manajemen pengawasan, serta penciptaan budaya kerja yang mendorong tanggung jawab personal dan kolektif di lingkungan perusahaan (Drianto et al., 2022).

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Efektivitas Operasional Perusahaan

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga kesalahan-kesalahan dapat dicegah. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Apabila disiplin kerja karyawan ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan, kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga kesalahan - kesalahan dapat dicegah. Disiplin kerja dan motivasi dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas di dalam suatu perusahaan. Para manajemen maupun pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar. Hal ini tentunya akan dapat mendorong peningkatan kinerja para karyawan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai (Susanti & Aesah, 2022)

Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan. Sebaliknya, tanpa disiplin kerja yang memadai, perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik, seperti datang tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai standar perusahaan, dan mematuhi peraturan yang ditetapkan, dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan lebih mudah tercapai (Juwita, 2022). Secara konsep, Tamunomiebi dan Emeh dalam *The Strategic Journal of Business & Change Management* menekankan bahwa disiplin kerja yang efektif mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab individu. Mereka menyoroti bahwa praktik manajemen yang adil dan pengawasan yang memadai merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku disiplin di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. (TAMUNOMIEBI & EMEH, 2023)

Berdasarkan analisis jurnal "Pengaruh Sistem Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Revo Solusindo", ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas operasional perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi—ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap aturan, waktu kerja, dan tanggung jawab—cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan operasional perusahaan secara lebih efisien dan efektif. Hasil uji statistik menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai terhitung sebesar 7.761, jauh di atas nilai tabel 1.675, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menegaskan bahwa kedisiplinan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan, dan secara simultan bersama sistem pengawasan menjelaskan hingga 93,1% variasi efektivitas kinerja. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja merupakan strategi krusial dalam meningkatkan efektivitas operasional perusahaan (Catur Hendro Hadityo1, Bambang Nurakhim2, 2022).

Dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja di Masa Pandemi Covid-19", ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, yang mana dalam konteks organisasi secara luas berarti turut mempengaruhi efektivitas operasional perusahaan. Penelitian yang dilakukan terhadap 59 ASN di Kantor Camat Kota Barat Kota Gorontalo menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja, seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan penggunaan waktu kerja yang efisien, dapat meningkatkan efektivitas kerja sebesar 75,5%. Hasil ini memperkuat bahwa tanpa kedisiplinan yang baik, organisasi akan kesulitan mencapai tujuan operasionalnya secara optimal. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan salah satu pilar utama yang harus ditanamkan dalam budaya organisasi untuk menunjang efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas serta pencapaian target perusahaan (Abas et al., 2023).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aras Tulip dan rekan-rekannya (2022), diperoleh temuan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, yang secara tidak langsung mencerminkan efektivitas operasional perusahaan. Melalui analisis statistik, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,602 dan kontribusi disiplin kerja terhadap efektivitas kerja mencapai 36,2%. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan—baik dalam hal ketaatan terhadap peraturan, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab kerja—maka semakin optimal pula kinerja yang dicapai. Hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung $3,92 > t$ tabel $2,042$ memperkuat kesimpulan bahwa disiplin kerja berperan penting secara parsial dalam meningkatkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat dianggap sebagai salah satu faktor strategis yang berperan besar dalam meningkatkan efektivitas operasional di lingkungan organisasi (Tulip, 2022).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan elemen fundamental dalam menciptakan efektivitas operasional perusahaan yang berkelanjutan. Hasil dari berbagai studi yang telah dianalisis secara konsisten menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan—baik dalam hal kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, kedatangan tepat waktu, penggunaan waktu kerja yang optimal, maupun pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab—berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja. Disiplin kerja tidak hanya mencerminkan integritas dan profesionalisme individu dalam bekerja, tetapi juga menjadi indikator utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya secara efisien. Selain itu, disiplin yang diterapkan secara sistematis dan didukung oleh pengawasan serta manajemen yang adil terbukti dapat mendorong semangat kerja, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terarah. Oleh karena itu, penguatan budaya disiplin dalam lingkungan kerja bukan sekadar kebutuhan administratif, melainkan strategi krusial yang harus diintegrasikan ke dalam kebijakan manajerial perusahaan untuk memastikan kelancaran operasional dan pencapaian kinerja yang optimal secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Disiplin kerja merupakan bentuk sikap dan perilaku individu dalam mematuhi peraturan, norma, serta prosedur yang berlaku di lingkungan kerja, yang bertujuan untuk menciptakan keteraturan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Tingkat kedisiplinan mencerminkan sejauh mana tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin besar pula tanggung jawab yang ditunjukkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin erat kaitannya dengan keteraturan dalam bekerja, kepatuhan terhadap jam kerja, serta pelaksanaan tugas yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja antara lain adalah besaran kompensasi yang diterima, adanya keteladanan dari pimpinan, kejelasan aturan yang dijadikan pedoman, ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi, intensitas pengawasan, perhatian terhadap kebutuhan karyawan, serta kebiasaan kerja yang mendukung terbentuknya disiplin. Selain itu, pengawasan dari divisi sumber daya manusia dan keberadaan peraturan perusahaan juga berperan dalam menjaga konsistensi penerapan disiplin kerja. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena melalui kedisiplinan, karyawan terdorong untuk menaati standar dan ketentuan yang berlaku, sehingga potensi kesalahan dapat diminimalkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi efektivitas operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

DAFTAR PUSTAKA

Abas, M. G., Pakaya, A. R., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Pegawai Se-Kecamatan Kota Barat

- Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1199–1208. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/18228>
- Catur Hendro Hadityo¹, Bambang Nurakhim², S. (2022). Pengaruh Sistem Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Di Pt. Revo Solusindo Catur. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 3(3), 18–36.
- Drianto, G., Supanto, F., & Yarnest. (2022). The Influence of Discipline Factors, Work Culture, and Motivation on the Performance of Teachers in State Vocational Schools in Malang City. *International Journal of Research in Social Science and Humanities*, 03(09), 17–27. <https://doi.org/10.47505/ijrss.2022.v3.9.3>
- Gita, A., Shofiyah, N., La, Y., & Marihi, O. (2025). Advances in Human Resource Management Research Competence , Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. 3(1), 30–43.
- Hafizh, F. (2021). Strategi Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Kerja Karyawan Di Mashol Screen Printing. 1–23.
- Harras, H. (2020). Disiplin Kerja Di Mata Karyawan Dan Implementasinya. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(1), 41–50. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i1.124>
- Juwita, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(2), 88–95. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v13i2.1823>
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Nurpribadi, G., Rulianti, E., & Banteni, F. R. Al. (2024). The Influence of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *Ilomata International Journal of Management*, 5(1), 294–307. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v5i1.1057>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Sabirin, S., & Ilham, I. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 123–135. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4295>
- Sardjana, E., Sudarmo, S., & Suharto, D. G. (2019). The Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(6), 136. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v5i6.529>
- Sari, M., & Asmendri, A. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Natural Science*, 6(1), 41–53. <https://doi.org/10.15548/nsc.v6i1.1555>
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308–320. <https://doi.org/10.31967/relasi.v15i2.314>
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Sukmayadi, S., Paroli, P., & Syaifuddin, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fuzi Citra Mandiri. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(3), 511–524. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i3.3849>

- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenng pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150>
- TAMUNOMIEBI PhD, P. M. D., & EMEH, N. K. (2023). Workplace Discipline and Organizational Effectiveness: a Conceptual Review. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 10(1). <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v10i1.2539>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Tulip, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Cabang Utama Pt. Jne Kota Palembang. 6(1), 1–18.