

Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Kantor Pos di Tangerang Selatan

Gatot Kusjono^{1*},Desya Putri Aprilianti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen00434@unpam.ac.id^{1*}, desyaputri743@gmail.com²

Received 29 Juli 2025 | Revised 10 Agustus 2025 | Accepted 30 Agustus 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Pos Kantor Tangerang Selatan. Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi, namun pelaksanaannya masih menghadapi berbagai kendala. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara mendalam dengan lima informan. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak NVivo 12 Pro melalui empat langkah : pengimporan data, pengkodean dan penentuan tema, visualisasi data, dan penyajian hasil. Visualisasi dilakukan dengan menggunakan word cloud, mind map, dan tree map untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antar tema. Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas karyawan melalui empat dimensi utama yaitu : kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan waktu yang efisien, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan konsistensi kehadiran. Kepatuhan terhadap jam kerja menjadi aspek yang paling menonjol, mengindikasikan bahwa manajemen waktu masih menjadi tantangan utama. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh enam faktor dasar yaitu : efisiensi, kemampuan, peningkatan hasil kerja, kualitas, pengembangan diri, dan semangat kerja. Semangat kerja menjadi faktor yang paling sering dibahas, menekankan pentingnya aspek psikologis dalam meningkatkan produktivitas.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Produktivitas; Karyawan; Analisis Nvivo

Abstract

This study aims to explore the impact of work discipline on employee productivity at Kantor Pos South Tangerang Office. Work discipline is an important element in achieving organizational goals, but its implementation still faces various obstacles. This study uses a qualitative approach by collecting data through in-depth interviews with five informants. Data analysis is carried out using NVivo 12 Pro software through four steps: data import, coding and theme determination, data visualization, and presentation of results. Visualization is done using word cloud, mind map, and tree map to identify patterns and relationships between themes. The findings of the study show that work discipline has a strong relationship with employee productivity through four main dimensions, namely: compliance with regulations, efficient use of time, responsibility at work, and consistency of attendance. Adherence to working hours is the most prominent aspect, indicating that time management is still a major challenge. Employee productivity is influenced by six basic factors, namely: efficiency, ability, improvement of work results, quality, self-development, and work morale. Morale is the most frequently discussed factor, emphasizing the importance of psychological aspects in increasing productivity.

Keywords: Work Discipline, Productivity, Employees, Nvivo Analysis



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam setiap aktivitas bisnis, memegang peranan vital dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penanaman rasa disiplin pada setiap karyawan menjadi sangat esensial untuk mengoptimalkan kinerja dan produktivitas. Disiplin kerja tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga kesadaran penuh untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan menghadapi kesulitan dalam menegakkan dan menjaga disiplin kerja, yang seringkali berujung pada kualitas pekerjaan yang buruk, penundaan tugas, dan penurunan produktivitas.

Tinjauan Penelitian Terdahulu dan Research Gap

Penelitian mengenai disiplin kerja dan produktivitas telah banyak dilakukan dalam berbagai konteks organisasi. Nugroho dan Sari (2021) dalam penelitiannya terhadap karyawan perusahaan manufaktur menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai koefisien determinasi sebesar 67,8%. Hasil serupa ditunjukkan oleh Rahman dan Dewi (2022) pada sektor perbankan yang menemukan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 58,3% terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian Sari dan Pratama (2023) pada perusahaan teknologi informasi menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 150 responden, menemukan bahwa dimensi ketepatan waktu dan kepatuhan prosedur menjadi prediktor terkuat produktivitas kerja.

Wibowo dan Kusuma (2021) dalam studi longitudinalnya selama tiga tahun pada industri tekstil mengidentifikasi bahwa konsistensi penerapan disiplin kerja mampu meningkatkan produktivitas hingga 42% dalam jangka panjang. Sementara itu, Putri dan Handayani (2022) menemukan bahwa pada sektor retail modern, faktor lingkungan kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas dengan efek mediasi sebesar 34,7%. Dalam konteks yang berbeda, Andika dan Setiawan (2023) melakukan penelitian pada rumah sakit swasta dan menemukan bahwa disiplin kerja tidak hanya mempengaruhi produktivitas individual tetapi juga produktivitas tim dengan korelasi positif sebesar 0,718.

Penelitian Lestari dan Nurhadi (2024) pada sektor pendidikan menggunakan mixed method menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap penerapan disiplin kerja sangat bervariasi tergantung pada gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Fitriani dan Ahmad (2022) dalam penelitiannya pada BUMN di sektor energi menemukan bahwa implementasi disiplin kerja menghadapi tantangan khusus terkait birokrasi dan struktur organisasi yang kompleks. Mulyadi dan Sari (2023) mengkaji dampak disiplin kerja terhadap produktivitas pada era digitalisasi dan menemukan bahwa teknologi dapat menjadi pendukung sekaligus penghambat implementasi disiplin kerja.

Dari perspektif internasional, Smith dan Johnson (2022) dalam *Journal of Organizational Behavior* melakukan meta-analisis terhadap 45 studi tentang work discipline dan employee productivity di berbagai negara, menemukan effect size yang konsisten sebesar 0,68. Chen et al. (2023) dalam penelitian cross-cultural di Asia Tenggara menunjukkan bahwa konteks budaya mempengaruhi persepsi dan implementasi disiplin kerja. Brown dan Davis (2021) menggunakan pendekatan behavioral economics untuk menjelaskan mekanisme psikologis di balik hubungan disiplin kerja dan produktivitas. Wilson et al. (2024) dalam longitudinal study selama lima tahun menemukan bahwa organisasi dengan sistem disiplin yang adaptif menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih stabil. Terakhir, García and López (2023) dalam penelitian komparatif antara sektor publik dan swasta menunjukkan bahwa sektor publik memiliki tantangan unik dalam implementasi disiplin kerja.

Meskipun penelitian-penelitian tersebut memberikan kontribusi signifikan, beberapa research gap masih dapat diidentifikasi. Pertama, mayoritas penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif yang lebih fokus pada pengukuran hubungan statistik namun kurang mengeksplorasi mekanisme dan proses di balik hubungan disiplin kerja dengan produktivitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memberikan pemahaman mendalam tentang pengalaman dan persepsi karyawan. Kedua, sebagian besar studi dilakukan pada sektor swasta atau industri manufaktur, sedangkan penelitian pada sektor jasa publik, khususnya Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti Kantor Pos, masih terbatas. Ketiga, penelitian sebelumnya belum banyak yang mengintegrasikan analisis data kualitatif menggunakan software NVivo dengan visualisasi word cloud, mind map, dan tree map untuk memahami pola hubungan yang kompleks.

Urgensi penelitian ini didorong oleh beberapa faktor strategis. Dari aspek teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam memahami dinamika disiplin kerja pada konteks organisasi publik yang memiliki karakteristik unik.



Penelitian ini mengembangkan model konseptual disiplin kerja berbasis dimensi absensi yang dapat menjadi rujukan pengembangan teori selanjutnya. Kontribusi praktis penelitian ini adalah memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen BUMN dalam merancang sistem manajemen disiplin kerja yang efektif untuk meningkatkan produktivitas. Mengingat Kantor Pos sebagai salah satu BUMN tertua di Indonesia memiliki tantangan khusus dalam beradaptasi dengan dinamika bisnis modern, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan transformasi manajemen SDM.

Penelitian ini juga memiliki urgensi sosial ekonomi mengingat peran vital Kantor Pos dalam pelayanan publik dan logistik nasional. Peningkatan produktivitas karyawan Kantor Pos akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan kepada masyarakat dan kontribusi terhadap perekonomian nasional. Dari perspektif metodologis, penggunaan NVivo 12 Pro dalam analisis data kualitatif memberikan inovasi dalam teknik analisis yang dapat diadopsi penelitian serupa di masa depan.

Kantor Pos, sebagai salah satu lembaga pelayanan publik tertua di Indonesia, memiliki sejarah panjang dalam menyediakan layanan logistik dan distribusi informasi. Meskipun terus beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat yang dinamis, Kantor Pos Tangerang Selatan menghadapi kendala dalam menjaga tingkat disiplin dan produktivitas karyawannya. Data observasi menunjukkan adanya fluktuasi tingkat absensi karyawan dari tahun 2021 hingga 2023, yang mengindikasikan penurunan kedisiplinan dan berpotensi berdampak pada produktivitas.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Kantor Pos Tangerang Selatan Tahun 2021-2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absen			Jumlah Absen	%
				Izin	Sakit	Alfa		
1	2021	85	289	106	5	19	130	56 %
2	2022	74	288	162	8	10	180	37 %
3	2023	68	287	138	8	12	158	45 %
Rata-Rata				135,3	7	13,6	156	46 %

Sumber: Data Kantor Pos Tangerang Selatan

Pada tabel diatas menunjukkan penurunan disiplin kerja terhadap karyawan Kantor Pos Tangerang Selatan pada setiap tahunnya. Berdasarkan data yang diperoleh, pada tahun 2021 jumlah absen karyawan tercatat ada sebanyak 130 kali. Namun, pada tahun 2022 terjadi peningkatan yang signifikan yaitu dengan jumlah absen naik menjadi 180 kali. Peningkatan ini menunjukkan adanya penurunan tingkat kedisiplinan kerja yang cukup mengkhawatirkan. Lalu selanjutnya, di tahun 2023 jumlah absensi mengalami penurunan menjadi 158 kali, meskipun angka ini masih terbilang tinggi dibanding tahun 2021.

Perubahan disiplin kerja karyawan yang tercermin dari fluktuasi jumlah absen selama periode tahun 2021-2023, berkaitan erat dengan tingkat produktivitas karyawan. Jumlah absensi yang meningkat sering kali menjadi indikator adanya penurunan tingkat kedisiplinan yang nantinya akan berdampak pada produktivitas.

Tabel 2. Tabel Produktivitas Karyawan Kantor Pos Tangerang Selatan Tahun 2021-2023

No	Indikator	2021	2022	2023
1	Kemampuan	Baik	Cukup	Baik
2	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	Meningkat	Tidak Meningkat	Meningkat
3	Semangat Kerja	Tinggi	Cukup	Cukup
4	Pengembangan Diri	Berkembang	Tidak Berkembang	Berkembang
5	Mutu	Baik	Cukup	Baik
6	Efisiensi	Efisien	Tidak Efisien	Efisien

Sumber : Peneliti 2025

Dilihat dari data pra survei produktivitas karyawan, menunjukkan bahwa absensi memainkan peran penting dalam menentukan kinerja perusahaan. Kemampuan karyawan, semangat karyawan, dan efisiensi semuanya terpengaruh oleh tingkat absensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi mutu hasil kerja dan upaya untuk menciptakan target yang diinginkan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana disiplin kerja dapat berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Kantor Pos Tangerang Selatan. Fokus penelitian adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan dan menganalisis hubungan antara disiplin dan produktivitas karyawan. Tujuan umumnya adalah mendapatkan gambaran komprehensif tentang bagaimana disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas. Secara khusus, penelitian ini berupaya mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan bagaimana disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan.



METODE

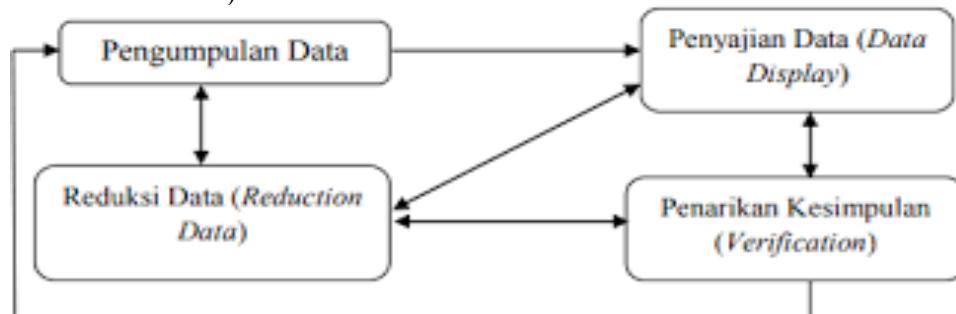
Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang berfokus pada kondisi objek yang alamiah, dengan peneliti sebagai instrumen kunci, dengan teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dan dokumentasi), dan analisis data bersifat induktif, menekankan makna daripada generalisasi. Menurut Sugiyono, (2019) metode penelitian kualitatif merupakan “metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi”.

Pedoman penlitian adalah panduan yang dirancang untuk memberikan arahan atau petunjuk dalam pelaksanaan penelitian. Pedoman biasanya disusun dengan format yang terorganisir sehingga dapat memudahkan pembaca untuk memahami langkah-langkah yang akan dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini terdapat 3 pedoman yaitu pedoman observasi, pedoman wawancara dan pedoman dokumentasi. Pedoman observasi adalah panduan yang dibuat untuk melakukan pengamatan terhadap orang atau kelompok dengan tujuan mengumpulkan informasi yang relevan untuk penelitian, dalam penelitian yang berfokus pada disiplin kerja dan produktivitas karyawan, maka pedoman ini bertujuan untuk memahami perilaku, interaksi, dan aktivitas karyawan saat mereka menjalankan tugas di perusahaan, Sugiyono, (2018) “observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain”. Sedangkan pedoman wawancara adalah panduan yang digunakan untuk melakukan sesi tanya jawab dengan individu atau kelompok guna mengumpulkan informasi yang relevan dengan topik penelitian., menurut Sugiyono, (2018) “wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti. Terakhir, pedoman dokumentasi adalah panduan yang dibuat untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan, mencatat, dan menyimpan informasi yang relevan selama proses penelitian, menurut Sugiyono, (2018) “dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka, dan gambar berupa laporan yang berupa keterangan yang nantinya dapat digunakan untuk mendukung penelitian”.

Informan penelitian terdiri dari lima karyawan Kantor Pos Tangerang Selatan, yaitu HRD, Manajer, Supervisor, dan dua Staff Loket, yang dipilih karena dianggap mengetahui permasalahan dan mampu memberikan informasi relevan. Pedoman observasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan untuk mengarahkan pengumpulan data.

Peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data, didukung oleh observasi langsung, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Unit analisis penelitian ini adalah "Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Kantor Pos Tangerang Selatan". Prosedur pengumpulan data melibatkan observasi untuk memahami konteks data secara holistik, wawancara untuk menggali informasi dari informan, dan dokumentasi untuk memperoleh data dari catatan peristiwa yang sudah berlalu.

Teknik analisis data yang digunakan berdasarkan Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono, (2018) "analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu". Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga menghasilkan data jenuh. Tahapan analisis meliputi reduksi data (merangkum, memilih hal pokok, memfokuskan pada hal penting), penyajian data (dalam bentuk naratif, tabel, atau grafik), dan penarikan kesimpulan (menjawab rumusan masalah).



Gambar 1. Komponen Dalam Analisis Data

Sumber : Peneliti 2025



Menurut Sugiyono, (2018) "uji keabsahan data pada penelitian kualitatif merupakan pembuktian keabsahan data atau kevalidan data-data yang ditemukan dilapangan". Data hasil penelitian dapat dikatakan valid apabila data-data tersebut mengandung kebenaran sesuai dengan data yang ada di lapangan. Untuk memastikan keabsahan data, digunakan teknik triangulasi. Menurut Denkin yaitu, "meliputi triangulasi metode (membandingkan informasi dari wawancara, observasi, dan dokumentasi), triangulasi sumber data (menggali kebenaran informasi dari berbagai informan), dan triangulasi teori (membandingkan temuan dengan perspektif teori yang relevan)".

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil Wawancara

Kantor Pos merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang jasa pengiriman yang telah berdiri sejak 1746. Visi Kantor Pos Tangerang Selatan adalah menjadi pemimpin pasar di Indonesia dengan layanan logistik dan jasa keuangan yang handal, didukung oleh misi komitmen kepada pelanggan, karyawan, pemegang saham, serta transparansi. Tujuan utamanya adalah memberikan layanan pos yang terintegrasi kepada masyarakat. Logo perusahaan, "Pos IND Logistik Indonesia", mencerminkan aspirasi sebagai solusi logistik terintegrasi dan komitmen melayani kebutuhan nasional. Struktur organisasi Kantor Pos Tangerang Selatan menunjukkan hierarki yang jelas, mulai dari Kepala Kantor Pos hingga Kepala Kantor Pos Cabang, dengan tugas dan tanggung jawab yang terdefinisi untuk setiap bagian.

Wawancara mendalam dengan lima karyawan (HRD, Manajer, Supervisor, dan dua Staff Loket) memberikan gambaran komprehensif mengenai disiplin kerja dan produktivitas. Informan HRD (YL) menekankan ketataan aturan dan ketertiban sebagai disiplin yang baik, mengakui penerapan disiplin butuh proses bertahap, dan tidak menemukan peraturan yang sulit dipatuhi. Gangguan kebisingan diatasi dengan peredam suara. Ia selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan fokus, dan sanksi berupa teguran lisan hingga SP3 diberikan. Jam kerja mengikuti ketentuan Departemen Tenaga Kerja (39,5 jam/minggu). Disiplin kerja sangat memengaruhi produktivitas, dan absensi menjadi indikator penting. Kebiasaan karyawan dan lingkungan kerja yang baik juga memengaruhi disiplin. Kemampuan manajemen waktu dan kepemimpinan tim mendukung produktivitas. Pelatihan rutin dari kantor pusat membantu peningkatan keterampilan, dan kenyamanan lingkungan serta dukungan rekan kerja meningkatkan semangat.

Informan Manajer (YY) mendefinisikan disiplin sebagai datang dan pulang tepat waktu. Penerapan disiplin sudah efektif berkat aplikasi kantor. Ia tidak menemukan peraturan yang sulit dipatuhi. Gangguan seperti notifikasi ponsel diatasi dengan mematikan notifikasi. Ia selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu dengan memprioritaskan *deadline*. Sanksi berupa SP1-SP3 diberikan, dan lembur dihargai. Disiplin kerja sangat memengaruhi produktivitas karena membantu mengorganisir pekerjaan. Absensi adalah indikator penting, dan sosialisasi lingkungan kerja memengaruhi disiplin. Kemampuan manajemen waktu yang baik mendukung produktivitas. Pelatihan online rutin diberikan, dan lingkungan kerja serta rekan yang supportif meningkatkan semangat.

Informan Supervisor (RK) mengartikan disiplin sebagai datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. Penerapan disiplin sudah banyak diikuti karyawan. Peraturan jam istirahat terkadang sulit dipatuhi karena pekerjaan menumpuk. Gangguan ponsel dan percakapan diatasi dengan mode senyap dan membatasi obrolan. Ia menyelesaikan tugas tepat waktu dengan menyusun daftar dan mengatur prioritas. Sanksi keterlambatan absen berdampak pada pengurangan gaji. Disiplin memengaruhi produktivitas. Absensi idealnya cerminan disiplin, namun tidak menjadi satu-satunya tolok ukur. Lingkungan kerja dan kepemimpinan atasan juga memengaruhi disiplin. Ketelitian dan kemampuan beradaptasi mendukung produktivitas. Pelatihan online disediakan, dan kenyamanan ruangan serta hubungan baik dengan rekan kerja meningkatkan semangat.

Informan Staff Loket (KN) menyatakan disiplin kerja yang baik adalah mengikuti peraturan perusahaan. Penerapan disiplin sudah sesuai SOP. Ia tidak menemukan peraturan yang sulit dipatuhi. Gangguan dari rekan kerja diatasi dengan menjelaskan fokus pada tugas. Ia menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan memahami tujuan tugas dan membuat rencana kerja. Sanksi tergantung fatalnya kesalahan. Jam kerja 8 jam/hari, lembur mendapatkan kompensasi. Disiplin kerja sangat memengaruhi produktivitas dan menjadi indikator evaluasi untuk promosi. Absensi dipantau berkala dan menjadi tolok ukur disiplin. Lingkungan kerja juga memengaruhi disiplin. Datang sebelum jam kerja dimulai



mendukung produktivitas. Pelatihan Excel sangat membantu. Rekan tim yang sefrekuensi, lingkungan nyaman, dan gaji yang sesuai meningkatkan semangat.

Informan Staff Loket (SK) mengartikan disiplin sebagai konsisten dan pintar mengatur prioritas. Penerapan disiplin sudah sesuai SOP. Ia tidak menemukan peraturan yang sulit dipatuhi. Gangguan suara kendaraan diatasi dengan fokus pada tugas. Ia berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, meskipun kadang kurang fokus. Sanksi berupa teguran lisan hingga pemotongan insentif/SP. Jam kerja sesuai ketentuan, lembur diberitahu dan ada suratnya. Disiplin memengaruhi produktivitas, contohnya loket harus buka tepat waktu. Absensi menjadi tolok ukur disiplin. Lingkungan kerja dan gaji juga memengaruhi disiplin. Kemampuan mengetik cepat mendukung produktivitas. Pelatihan online diikuti. Bonus, kompensasi, dan teman kerja yang suportif meningkatkan semangat. Ia mencatat isu harian untuk perbaikan dan terus belajar melalui pelatihan.

Triangulasi

Triangulasi sumber data, dengan mewawancarai informan dari berbagai tingkatan jabatan (HRD, Manajer, Supervisor, Staff Loket), menguatkan temuan bahwa disiplin kerja adalah fondasi krusial bagi keberhasilan individu dan organisasi. Semua narasumber mengidentifikasi ketepatan waktu, kepatuhan prosedur, dan tanggung jawab sebagai pilar utama peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja. Sudut pandang manajerial menekankan penerapan aturan formal dan sistem, sementara sudut pandang operasional menyoroti pengalaman pribadi, lingkungan kerja yang mendukung, peran rekan kerja, dan dampak incentif.

Analisis Nvivo

Dalam proses analisis data, peneliti memanfaatkan perangkat lunak Nvivo 12 Pro sebagai alat bantu. Aplikasi ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemudahan peneliti dalam mengelola dan memahami data kualitatif yang diperoleh dari kegiatan wawancara.

Hasil visualisasi dari word cloud adalah tampilan berupa frekuensi kata-kata yang sering muncul dalam hasil wawancara.



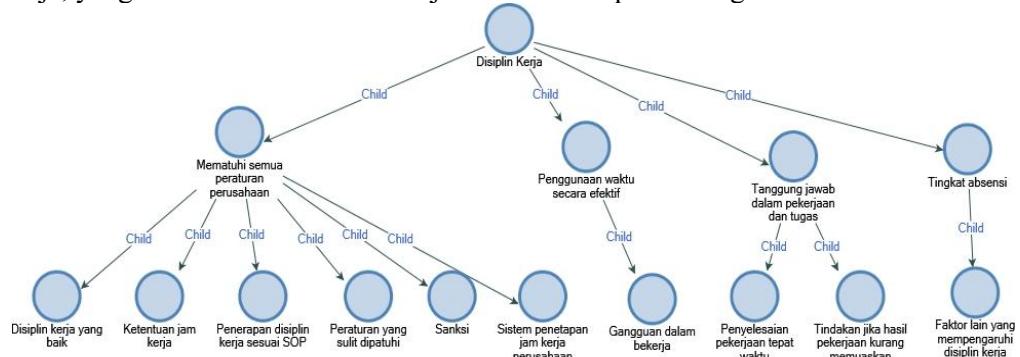
Gambar 2. Visualisasi Word Cloud

Sumber : Peneliti 2025

Word cloud menunjukkan kata "kerja, waktu, disiplin, karyawan, dan perusahaan" sebagai yang paling sering disebutkan, mengindikasikan fokus pada penerapan kedisiplinan, pengelolaan waktu, dan peran karyawan. Kata "aturan, tugas, pekerjaan, kantor, prosedur, dan sistem" juga menonjol, menunjukkan pemahaman disiplin sebagai kepatuhan terhadap mekanisme kerja. Munculnya kata "produktivitas, hasil, penilaian, dan evaluasi" mengaitkan disiplin dengan peningkatan kinerja dan hasil kerja.

Melalui mind map, peneliti dapat menggambarkan hubungan antara unsur-unsur kedisiplinan, seperti kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang seluruhnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Visualisasi ini juga

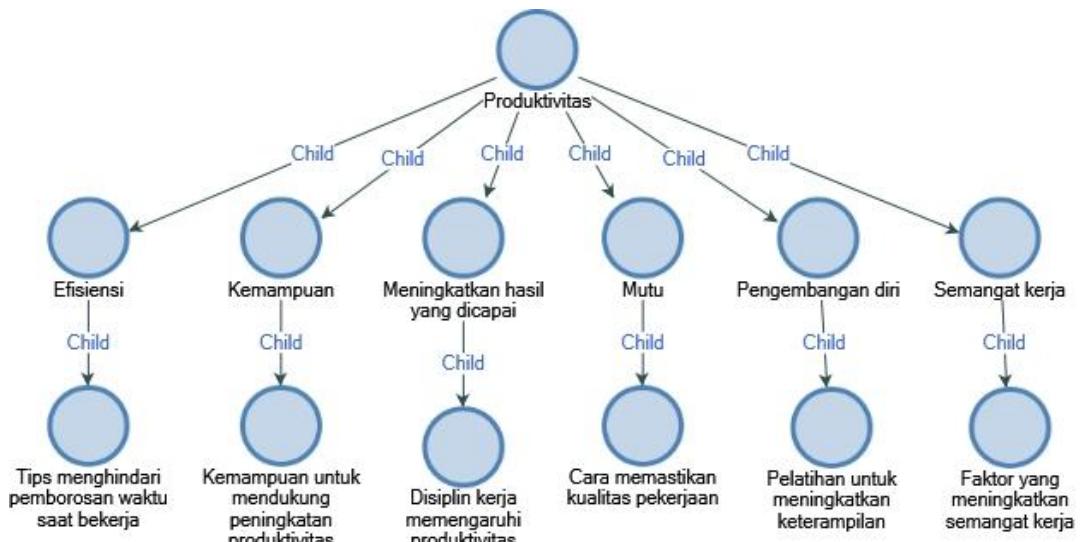
mempermudah dalam memahami alur keterkaitan antar faktor, dengan menyajikan tema besar seperti disiplin kerja, yang kemudian diuraikan menjadi tema-tema pendukung secara lebih detail.



Gambar 3. Visualisasi Mind Map Disiplin Kerja

Sumber : Peneliti 2025

Mind map menggambarkan keterkaitan antara disiplin kerja dan produktivitas. Disiplin mencakup kepatuhan terhadap peraturan (jam kerja, SOP), penggunaan waktu efektif (meminimalkan gangguan), tanggung jawab (menyelesaikan tugas tepat waktu, perbaikan), dan tingkat absensi (komitmen tinggi)

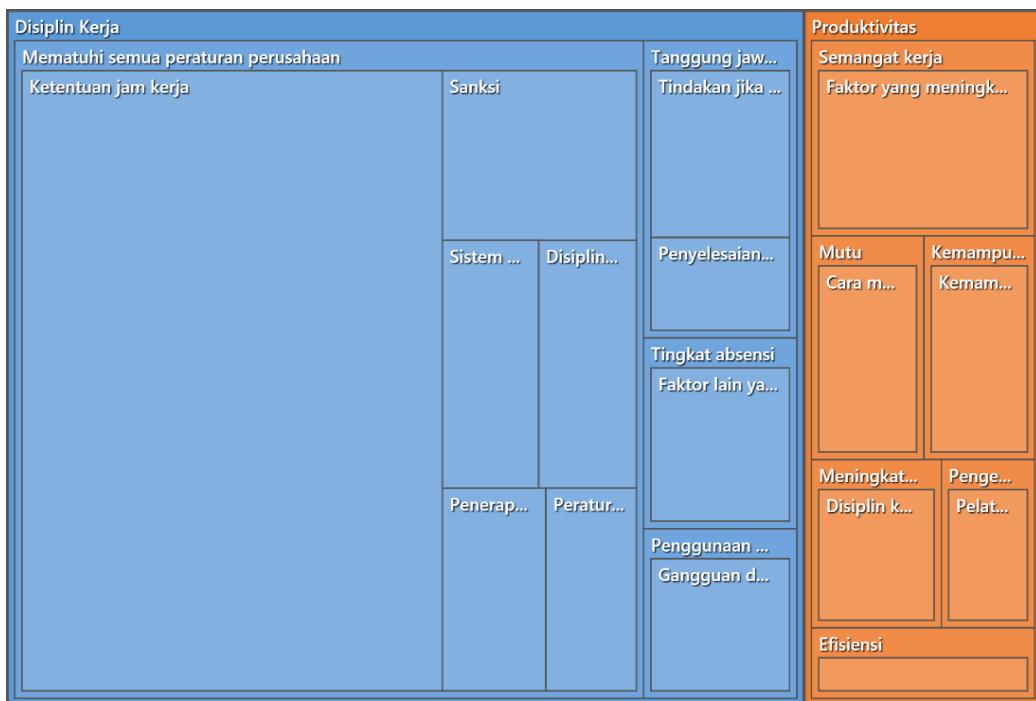


Gambar 3. Visualisasi Mind Map Produktivitas

Sumber : Peneliti 2025

Produktivitas dipengaruhi oleh efisiensi (penggunaan waktu tepat), kemampuan (keterampilan teknis), peningkatan hasil kerja (penyelesaian tugas sesuai standar), mutu (kualitas hasil kerja), pengembangan diri (pelatihan), dan semangat kerja (lingkungan kondusif, dukungan rekan, penghargaan).

Treemap digunakan sebagai alat bantu untuk melihat sejauh mana suatu tema atau kategori sering dibicarakan oleh informan. Setiap kotak dalam visualisasi ini mewakili tema atau subtema tertentu, dengan ukuran kotak yang menyesuaikan jumlah referensi yang muncul pada masing-masing kategori. Semakin besar ukuran kotak, semakin sering topik tersebut dibahas dalam wawancara.



Gambar 4. Visualisasi Treemap

Sumber : Peneliti 2025

Tree map menunjukkan bahwa tema "Disiplin Kerja" mendominasi pembahasan, dengan subtema mematuhi semua peraturan perusahaan, khususnya ketentuan jam kerja, menjadi yang paling menonjol. Ini mengindikasikan bahwa isu kepatuhan terhadap jam kerja adalah perhatian utama. Sedangkan untuk tema "Produktivitas" muncul lebih kecil, dengan semangat kerja sebagai subtema terbesar, menekankan bahwa pentingnya faktor psikologis dalam bekerja.

Pembahasan

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas

Hasil dari penelitian ini mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara tingkat disiplin kerja dengan peningkatan produktivitas karyawan di Kantor Pos, khususnya di Kantor Pos Tangerang Selatan. Temuan ini selaras dengan penelitian Akbar dkk (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas karyawan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Nugroho dan Sari (2021), Rahman dan Dewi (2022), serta Sari dan Pratama (2023) yang menunjukkan konsistensi hubungan positif antara disiplin kerja dan produktivitas di berbagai sektor.

Dapat disimpulkan bahwa meskipun disiplin kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan produktivitas, efektivitasnya akan lebih optimal apabila didukung oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan yang efektif dan sistem manajemen yang mendukung. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan dan budaya kerja yang mendorong disiplin, sekaligus memperkuat peran pemimpin dalam membina serta mengarahkan karyawan menuju kinerja yang produktif.

Tantangan Dalam Implementasi Disiplin Kerja

Meskipun penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap produktivitas karyawan, kenyataannya penerapan disiplin kerja di lapangan masih menghadapi sejumlah hambatan, tantangan tersebut bisa muncul, baik dari sisi manajemen maupun dari respons karyawan itu sendiri terhadap aturan yang berlaku. Meskipun penelitian ini menunjukkan dampak positif disiplin kerja terhadap produktivitas, penerapannya masih menghadapi hambatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Lowe Makka dkk (2025) dan Fitriani dan Ahmad (2022) yang mengidentifikasi tantangan khusus dalam implementasi disiplin kerja pada organisasi publik dan BUMN.

Berdasarkan hasil visualisasi data melalui tree map analysis, terlihat bahwa topik mengenai sanksi dan pengaturan jam kerja menjadi dua hal yang paling sering muncul dalam pernyataan para informan. Kedua isu ini tampaknya masih menjadi titik kritis dalam proses pelaksanaan disiplin kerja, hal ini menunjukkan bahwa meskipun aturan telah dibuat, pelaksanaannya belum sepenuhnya berjalan sesuai harapan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Pos Tangerang Selatan, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja memegang peranan penting dalam menunjang produktivitas karyawan. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan tugas sesuai prosedur operasional, kehadiran yang teratur, serta tanggung jawab individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang disiplin menunjukkan performa kerja yang lebih optimal, menciptakan keteraturan, mendorong semangat kerja, meningkatkan efisiensi waktu, dan memperbaiki mutu hasil kerja. Dengan demikian, penerapan kedisiplinan kerja yang konsisten dan terarah memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Disiplin kerja berkontribusi pada produktivitas melalui pengelolaan waktu yang efisien, semangat kerja yang stabil, ketaatan pada standar kerja, dan konsistensi kehadiran, yang secara keseluruhan menciptakan budaya kerja terstruktur dan meningkatkan rasa tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., & Sari, D. P. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada era digital. *Jurnal Manajemen Modern*, 15(2), 45-58.
- Akbar, M., Akbar, M. A. F., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Sari Asri Tani. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(2), 356-361.
- Andika, P., & Setiawan, B. (2023). Disiplin kerja dan produktivitas tim dalam organisasi kesehatan. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 11(1), 78-92.
- Anggi Noviandra Rahmadanty, Suroso., & Flora Angela. (2024). Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi Keuangan & Bisnis Syariah.
- Brown, M., & Davis, L. (2021). Behavioral economics approach to work discipline and productivity. *Journal of Behavioral Economics*, 45(3), 234-251.
- Chen, X., Wang, Y., & Liu, Z. (2023). Cross-cultural perspectives on work discipline in Southeast Asia. *Asian Business & Management*, 22(4), 445-467.
- Fitriani, L., & Ahmad, S. (2022). Implementasi disiplin kerja pada BUMN: tantangan dan strategi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 18(3), 234-248.
- García, A., & López, M. (2023). Public versus private sector work discipline: A comparative analysis. *Public Management Review*, 25(2), 178-195.
- Handayani, S., & Pratama, R. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 12(4), 112-125.
- Jurnal Internasional:
- Kurniawan, M. I. (2021). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan Mab).
- Kusuma, A., & Wibowo, T. (2021). Studi longitudinal disiplin kerja dan produktivitas industri tekstil. *Jurnal Industri dan Manajemen*, 9(2), 89-103.
- Lestari, M., & Nurhadi, A. (2024). Persepsi karyawan terhadap disiplin kerja: pendekatan mixed method. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 7(1), 23-37.
- Makka, M. L., & Nazir, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 5(3).
- Mulyadi, I., & Sari, K. (2023). Disiplin kerja di era digitalisasi: peluang dan tantangan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 16(2), 67-81.
- Nugroho, A., & Sari, P. (2021). Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan manufaktur. *Jurnal Manajemen Industri*, 14(3), 156-170.
- Pratama, D., & Dewi, S. (2020). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja organisasi. *Jurnal Organisasi*



- dan Manajemen, 16(2), 45-59.
- Putri, R., & Handayani, M. (2022). Peran lingkungan kerja dalam mediasi hubungan disiplin kerja dan produktivitas. *Jurnal Psikologi Industri*, 19(1), 34-48.
- Rahman, F., & Dewi, L. (2022). Disiplin kerja sebagai prediktor produktivitas di sektor perbankan. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 26(4), 445-459.
- Sari, N., & Pratama, A. (2023). Dimensi disiplin kerja dan produktivitas pada perusahaan teknologi informasi. *Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen*, 8(2), 78-92.
- Setiawan, B., & Ahmad, R. (2021). Strategi peningkatan disiplin kerja melalui kepemimpinan transformasional. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen*, 13(3), 189-203.
- Smith, J., & Johnson, K. (2022). Meta-analysis of work discipline and employee productivity relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 43(5), 789-806.
- Sugiyono, S. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetak Ke 9. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Wibowo, T., & Kusuma, A. (2021). Konsistensi penerapan disiplin kerja dalam jangka panjang. *Jurnal Manajemen Strategis*, 15(4), 267-281.
- Wilson, R., Thompson, S., & Clark, P. (2024). Adaptive discipline systems and organizational productivity: A five-year longitudinal study. *Human Resource Management Journal*, 34(1), 123-142.
- Wonua, A. R., Hendrik, H., & Rahmadani, A. S. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka). *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 153-165.