

Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Print Smart BSD Kota Tangerang Selatan

Raihan Hanggara Putra^{1*}, Heri Murtiyako²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

raihanhanggarap@gmail.com^{1*}, dosen01036@unpam.ac.id²

Received 17 Januari 2026 | Revised 06 Februari 2026 | Accepted 18 Februari 2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peranan Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Print Smart BSD Tangerang Selatan. Fokus penelitian meliputi tiga aspek utama: peranan Disiplin Kerja dalam meningkatkan kinerja, penerapan Disiplin Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, faktor yang mempengaruhi efektifitas Disiplin kerja. Pendekatan kualitatif digunakan dengan metode wawancara mendalam terhadap karyawan, supervisor, kepala toko, dan ahli sebagai sumber data utama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap kepala toko, lima karyawan dan satu supervisor, serta satu informan ahli di bidang percetakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja yang tinggi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan melalui peningkatan kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas disiplin kerja meliputi kepemimpinan, pemberian sanksi dan penghargaan, serta pengawasan rutin dari atasan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kedisiplinan kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas, etos kerja, dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, penerapan disiplin yang konsisten perlu menjadi fokus utama dalam strategi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini juga membuka peluang untuk kajian lebih lanjut dengan pendekatan kuantitatif atau eksplorasi perbandingan antar perusahaan percetakan lainnya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to examine the role of work discipline in improving employee performance at PT Print Smart BSD Tangerang Selatan. The focus of the research includes three main aspects: the role of work discipline in enhancing employee performance, the implementation of work discipline to improve employee performance, and the factors influencing the effectiveness of work discipline. A qualitative approach was employed, utilizing in-depth interviews with employees, supervisors, and an expert as primary data sources. Data collection techniques included in-depth interviews, direct observation, and documentation involving five employees, one supervisor, and one expert in the printing field. The results show that high work discipline has a positive impact on employee performance, as reflected in improved attendance, adherence to working hours, and timely completion of tasks. Factors influencing the effectiveness of work discipline include leadership, the provision of sanctions and rewards, and consistent supervision by superiors. The study concludes that work discipline is a critical aspect of human resource management that contributes to increased productivity, work ethic, and customer satisfaction. Therefore, consistent enforcement of discipline should be a central focus in employee performance improvement strategies. This research also opens opportunities for further studies using a quantitative approach or comparative analysis across other printing companies.

Keywords: Work Discipline; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di masa sekarang ini, khususnya didalam bidang bisnis, Setiap perusahaan saling ber-kompetisi untuk dapat bertahan dan meraih kesuksesan didalam ketatnya persaingan bisnis nasional, maupun internasional, Mereka saling bersaing untuk menunjukkan keunggulan dan kelebihan yang mereka miliki, melancarkan serangkaian keunggulan teknologi informasi pengetahuan dan sumber daya yang kompetitif umak dapat menjadi perusahaan terbaik, sekaligus mempertahankan pangsa pasar, Baik buruknya perusahaan berhasil atau tidaknya perusahaan, ditentukan oleh usaha mereka untuk dapat mencapai target dan rencana yang mereka buat. Keberhasilan perusahaan untuk dapat mencapai target dan rencana tersebut tidak terus ditentukan oleh seberapa besar sumber daya atau modal yang di miliki.

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan faktor utama penentu keberhasilan perusahaan karena merekalah yang meng-gerakkan seluruh sumber daya organisasi. Perkembangan ekonomi dan persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan memiliki karyawan yang kompeten, produktif, dan ahli di bidangnya. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh besarnya modal, tetapi terutama oleh kualitas sumber daya manusia dalam mencapai target dan mempertahankan daya saing.

Usaha pencapaian target ditentukan oleh kecakapan dan kemampuan dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Karena tingkat produksi, efisiensi dan juga efektifitas sebagian besar dipegang dan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia sehingga segala perubahan kebiasaan sumber daya manusia mempunyai dampak yang signifikan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar karyawan bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Melalui penerapan disiplin kerja yang baik, pegawai dapat bekerja secara terarah sehingga organisasi mampu mencapai tujuan program kerja yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena disiplin diperlukan untuk mencegah terjadinya keteledoran, penyimpangan, maupun kelalaian yang dapat berujung pada pemborosan dalam pelaksanaan pekerjaan. Kedisiplinan mencerminkan adanya kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan bagian kepegawaian di PT Print Smart BSD Tangerang Selatan banyak pekerjaan yang tertunda atau tidak selesai sesuai jadwal yang telah ditentukan karena terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dan tidak sesuai dengan surat keputusan yang telah petinggi PT Print smart BSD Tangerang Selatan sahkan seperti melanggar jam kerja, jam istirahat dan jam pulang yang di langgar oleh beberapa pegawai.

Berkaitan dengan disiplin pada karyawan PT Print smart BSD Tangerang Selatan, kurangnya kedisiplinan yang terdapat beberapa pegawai datang terlambat dan ada yang tidak hadir yang membuat beberapa pekerjaan akan menghambat produksi yang tidak sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.

Tabel 1. Indikasi Rendahnya Disiplin Karyawan di PT Print Smart BSD Tangerang Selatan

No.	Masalah Pokok	Aturan	Hasil Observasi
1	Disiplin Kerja	Jam Pelayanan Shift pagi: 08:00-16:00 Shift malam: 16:00-24:00	Kehadiran Karyawan datang tidak tepat waktu terhadap ketentuan jam kerja

Sumber:Hasil Observasi, 2025

Dari tabel 1 di atas dapat terlihat bahwa memang masih ada beberapa Karyawan yang sering datang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi. Tingkat kehadiran kerja yang tidak maksimal menunjukkan bahwa

rendahnya rasa disiplin pegawai yang cenderung mengabaikan peraturan yang sudah diterapkan oleh Petinggi PT Print Smart BSD Tangerang selatan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, meski PT Print Smart BSD Tangerang selatan telah memiliki dan menerapkan peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan tetapi masih ada pegawai yang melanggar seperti masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, pegawai yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, pegawai yang sering mangkir dari pekerjaan seperti tidak hadir tanpa keterangan, serta pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan.

Selain itu aturan pada perusahaan atau bisa di sebut SOP juga sangat berperan penting pada kedisiplinan para karyawan ataupun atasan sekalipun. Sehingga para karyawan akan bekerja dengan konsisten, efisien, dan sesuai dengan standar pekerjaan dalam perusahaan.

Pada PT Print Smart BSD, hasil observasi peneliti bahwa SOP atau aturan belum tersusun secara tertulis. sebagian besar aturan masih menggunakan lisan atau perkataan dari supervisor dan atasan, sehingga karyawan belum sepenuhnya mengerti aturan yang ada pada perusahaan tersebut. Kondisi ini membuat kinerja karyawan akan menurun dan menimbulkan dampak pada disiplin kerja dan kinerja.

Tabel 2. Data Penilaian Capaian Kinerja Pegawai 779 Tahun 2024

No.	Masalah Pokok	Hasil Observasi
1	Kinerja Pegawai	1. Memberi pelayanan terhadap pelanggan yang masih kurang baik.
		2. Sikap pelayanan kurang baik
		3. Kurang responsif terhadap keluhan pelanggan
		4. Penerapan SOP yang di buat belum sesuai
		5. Dan SOP masih dalam proses pembuatan

Sumber: Data yang diolah, 2025

Dari tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa pelayanan karyawan di PT Print Smart BSD Tangerang selatan memerlukan perhatian yang serius, ini terlihat dari rendahnya disiplin Karyawan yang mempengaruhi kinerja dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Padahal kinerja karyawan merupakan tolak ukur terhadap keberhasilan pelaksanaan pelayanan di PT Print Smart BSD Tangerang selatan. Kedisiplinan merupakan cerminan kinerja karyawan itu sendiri. Kesadaran akan kedisiplinan merupakan bentuk karyawan yang baik karna jika tidak ada kesadaran akan disiplin maka perusahaan akan mengalami masalah kepada pelanggan.

Keberhasilan PT Print Smart BSD Tangerang Selatan dalam menghadapi persaingan bisnis sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya tingkat disiplin kerja karyawan. Meskipun perusahaan telah memiliki aturan kedisiplinan, dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai pelanggaran seperti keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa keterangan, pelanggaran jam kerja, serta penumpukan pekerjaan yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas dan menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan. Kondisi ini diperparah dengan belum tersusunnya standar operasional prosedur (SOP) secara tertulis, sehingga

karyawan belum sepenuhnya memahami dan menaati aturan yang berlaku. Rendahnya disiplin kerja tersebut berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan kualitas pelayanan, sehingga diperlukan penerapan disiplin yang lebih tegas serta penyusunan SOP yang jelas dan tertulis guna meningkatkan kinerja dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Menurut Sukmadinata (2018:70) disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.” Sedangkan menurut Rivai (2018: 599) juga menambahkan bahwa disiplin adalah suatu alat manajerial yang digunakan untuk mendorong karyawan menjalankan tugas secara efektif dan mematuhi ketentuan perusahaan. Rivai menekankan bahwa disiplin berperan penting dalam menciptakan perilaku kerja yang sesuai standar.

Kinerja

Menurut Simamora (2019:339) “kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang

membentuk pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.” Sedangkan menurut Agustian (2019:127) menjelaskan bahwa “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.”

Proposisi

Bentuk Disiplin Kerja Mempengaruhi Persepsi Karyawan

Bentuk disiplin kerja yang humanis dan mendukung dapat mempengaruhi persepsi karyawan tentang kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan dan perkembangan karyawan di PT Print Smart BSD Tangerang Selatan, Perusahaan memberikan peringatan yang konstruktif kepada karyawan yang melakukan kesalahan, sehingga mereka dapat memperbaiki diri dan meningkatkan kinerja. Namun, Dengan memberikan peringatan masih belum terlihat ada perubahan maka dari itu Tetap harus Menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Persepsi positif tentang disiplin kerja dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan, karena mereka akan lebih fokus untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efektif. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap efisien kerja menunjukkan peningkatan kinerja terhadap perusahaan. Seperti Rifal yang mengerjakan pekerjaannya dengan efisien dan terukur maka Rifal mendapat waktu istirahat lebih banyak di banding karyawan lain. Namun, evaluasi menyeluruh mengenai persepsi seluruh karyawan terhadap program Disiplin yang disediakan oleh perusahaan belum tampak, sehingga diperlukan survei yang lebih mendalam untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan dan efektivitas program Disiplin tersebut.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Berdampak pada Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja, seperti pengawasan yang efektif, komunikasi yang jelas, penghargaan dan sanksi, dan kepemimpinan yang baik tampak berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Meskipun begitu, pengawasan dan komunikasi yang baik belum sepenuhnya terpenuhi. Maka dari itu perlu adanya peningkatan di sektor disiplin kerja.

Proposisi-proposisi ini dapat diuji melalui penelitian kualitatif dengan fokus pada eksplorasi mendalam mengenai pengalaman dan persepsi karyawan di PT Print Smart BSD Tangerang selatan.

METODE

Metodologi penelitian merupakan suatu cara untuk mendapatkan informasi maupun sumber data yang akan digunakan dalam penelitian tersebut. Pentingnya dalam menggunakan metodologi penelitian dalam suatu riset merupakan suatu cara yang sistematis. Dengan metodologi penelitian ini, suatu penelitian dapat dipertanggungjawabkan karena memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi. Menurut Sugiyono (2018:2) “Metodologi penelitian merupakan keseluruhan prosedur atau cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data dan informasi yang relevan agar tujuan penelitian dapat tercapai secara sistematis dan logis.”

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Metode penelitian deskriptif kualitatif menurut Sugiyono (2018:215) adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat postpositivisme yang biasa digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci dan melakukan melukiskan suatu keadaan secara objektif atau berdasarkan fakta-fakta yang tampak.

HASIL dan PEMBAHASAN

Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Print Smart BSD, Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil penelitian mendalam yang dilakukan terhadap sejumlah karyawan serta pihak manajemen PT Print Smart BSD Tangerang Selatan, dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap jadwal kerja, pencapaian kinerja dan target, serta pelaksanaan prosedur operasional, dinilai mampu membangun rasa tanggung jawab dan meningkatkan profesionalitas karyawan.

Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa aturan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT Print Smart BSD Tangerang Selatan membuat karyawan bekerja lebih teratur, sekaligus mengurangi risiko keterlambatan dan kesalahan dalam menjalankan tugas. Selain itu, adanya kepastian mengenai standar disiplin membuat karyawan merasa lebih dihargai, sehingga meningkatkan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan optimal.

Namun, standar operasional prosedur belum disusun secara maksimal. Menurut Bapak Arnalis selaku Kepala Toko di PT Print Smart BSD, standar operasional prosedur saat ini masih dalam tahap pengembangan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa standar operasional prosedur di perusahaan ini belum sepenuhnya optimal dan akan segera disempurnakan agar karyawan dapat bekerja lebih optimal serta meningkatkan profesionalisme dalam pelaksanaan pekerjaan. Salah satu narasumber juga menyampaikan bahwa penerapan disiplin kerja telah berhasil menciptakan budaya kerja yang positif, di mana seluruh karyawan terbiasa menghargai waktu dan mematuhi prosedur yang berlaku di PT Print Smart BSD Tangerang Selatan. Kondisi ini secara tidak langsung mendorong pencapaian target kinerja perusahaan ke arah yang lebih baik. Pihak manajemen menegaskan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku pegawai agar tetap terfokus pada tujuan organisasi. Dengan penerapan disiplin yang konsisten, perusahaan mampu menciptakan suasana kerja yang lebih terstruktur, sehingga dapat meminimalkan konflik serta meningkatkan kerja sama antar karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, serta ketaatan terhadap prosedur operasional mampu membentuk sikap profesional dan rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas. Hal ini selaras dengan temuan pada PT Print Smart BSD Tangerang Selatan, di mana penerapan disiplin kerja mampu membuat karyawan bekerja lebih teratur, meminimalkan kesalahan kerja, serta meningkatkan motivasi dan profesionalitas karyawan.

Penerapan Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Print Smart BSD Tangerang Selatan

Penerapan disiplin kerja di PT Print Smart BSD Tangerang Selatan dilakukan melalui beberapa strategi yang bersifat terstruktur dan bertahap. Penerapan tersebut tidak hanya menitikberatkan pada aspek aturan tertulis, tetapi juga menekankan pembiasaan perilaku disiplin melalui keteladanan pimpinan, penegakan prosedur, serta pengembangan budaya kerja kolektif.

Salah satu upaya yang diidentifikasi adalah penyusunan dan penyempurnaan standar operasional prosedur (SOP) agar seluruh pegawai memiliki pedoman perilaku kerja yang jelas dan terukur. Meskipun proses perumusan SOP masih berada pada tahap penyempurnaan, langkah ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam menyediakan kerangka aturan yang pasti dan adil bagi seluruh pihak. Dengan SOP yang matang, diharapkan tidak terdapat perbedaan penafsiran sehingga pelanggaran disiplin kerja dapat diminimalkan.

Selain aspek prosedural, penerapan disiplin juga diwujudkan melalui keteladanan para supervisor atau kepala bagian produksi yang berperan sebagai figur panutan dalam aktivitas kerja sehari-hari di lapangan. Sikap disiplin yang ditunjukkan secara konsisten oleh atasan menjadi contoh yang dapat diteladani oleh karyawan untuk menerapkan perilaku serupa. Keteladanan tersebut diperkuat dengan adanya pengawasan langsung dari atasan guna mencegah terbentuknya budaya kurang tegas terhadap pelanggaran, di mana pelanggaran dibiarkan tanpa adanya konsekuensi yang jelas dan tegas.

Strategi lain yang diterapkan adalah peningkatan kesadaran individu karyawan. Beberapa karyawan berinisiatif menyusun daftar pekerjaan sebagai upaya untuk menata aktivitas kerja agar lebih tertib dan menghindari adanya tugas yang terlewat. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja tidak semata-mata bersifat top-down dari pimpinan, tetapi juga tumbuh secara mandiri dari kesadaran pribadi karyawan dalam mematuhi ketentuan perusahaan serta menjaga ketertiban dalam bekerja.

Lebih jauh, penerapan disiplin kerja juga didukung oleh faktor lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang sportif, sistem penghargaan yang adil, serta komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Faktor-faktor tersebut menciptakan suasana

kerja yang saling mendukung, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap mematuhi aturan. Dengan adanya sinergi antara prosedur yang jelas, keteladanan pimpinan, serta kesadaran individu, penerapan disiplin kerja di perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja secara menyeluruh, baik dari aspek produktivitas, kualitas, maupun efektivitas waktu kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama dan Wibowo (2020) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja juga dapat tumbuh dari kesadaran individu karyawan, bukan semata-mata karena tekanan atau instruksi pimpinan. Inisiatif karyawan PT Print Smart BSD dalam menyusun daftar pekerjaan secara mandiri menunjukkan adanya kesadaran personal terhadap pentingnya ketertiban kerja, sebagaimana dijelaskan dalam penelitian terdahulu tersebut.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Efektivitas Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Print Smart BSD Tangerang Selatan.

Efektivitas disiplin kerja di PT Print Smart BSD dipengaruhi oleh sejumlah faktor penting yang berperan dalam keberhasilan penerapan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Faktor pertama adalah kepemimpinan yang sportif, di mana atasan tidak hanya menegakkan aturan, tetapi juga mampu menjadi panutan yang konsisten, adil, dan bijaksana. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan rasa segan sekaligus hormat dari karyawan, sehingga mendorong mereka untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Faktor kedua adalah lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup suasana kerja yang mendukung, hubungan yang harmonis antar rekan kerja, serta minimnya konflik yang dapat menghambat kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman dan aman, sehingga lebih mudah membentuk perilaku disiplin dalam menjalankan tugas.

Faktor ketiga adalah sistem penghargaan yang adil, di mana perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan sikap disiplin dan kinerja yang baik, serta menerapkan konsekuensi yang tegas terhadap setiap pelanggaran. Pemberian penghargaan yang proporsional mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk mempertahankan disiplin kerja.

Faktor keempat adalah komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan, yang memungkinkan setiap permasalahan terkait aturan, prosedur, maupun kendala disiplin dibahas secara transparan. Komunikasi yang terbuka dapat meminimalkan kesalahpahaman, meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan, serta menumbuhkan komitmen kolektif untuk mematuhi aturan yang berlaku.

Selain faktor organisasi dan sistem, aspek individu juga memegang peranan penting dalam mendukung keberhasilan penerapan disiplin kerja di lingkungan perusahaan. Kesadaran pribadi setiap karyawan dalam mengelola waktu secara efektif menjadi kunci utama untuk mencegah keterlambatan serta memastikan seluruh tanggung jawab pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Upaya seperti menyusun daftar prioritas pekerjaan, merencanakan aktivitas harian secara teratur, serta mematuhi jadwal yang telah ditetapkan mencerminkan adanya inisiatif dan komitmen pribadi terhadap etos kerja yang disiplin.

Kemampuan individu dalam menerapkan kedisiplinan tidak hanya mencerminkan profesionalisme, tetapi juga berkontribusi dalam membangun budaya kerja yang lebih tertib, terstruktur, dan efisien. Ketika seluruh elemen dalam organisasi menunjukkan perilaku disiplin secara konsisten, maka akan terbentuk lingkungan kerja yang produktif, di mana setiap tugas dapat dilaksanakan secara optimal dan terukur. Dalam jangka panjang, sinergi antara disiplin individu dan sistem kerja yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2021) yang menekankan pentingnya komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan dalam menciptakan disiplin kerja yang efektif. Komunikasi yang transparan dapat mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa komunikasi terbuka menjadi faktor pendukung utama dalam penerapan disiplin kerja secara konsisten.

SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini antara lain:

Disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan kinerja

karyawan yang optimal, baik secara individu maupun dalam tim. Disiplin kerja tidak hanya mendorong ketertiban dan keteraturan dalam proses kerja, tetapi juga meningkatkan rasa tanggung jawab, profesionalitas, serta efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penerapan disiplin kerja di PT Print Smart BSD Tangerang Selatan dilakukan melalui berbagai upaya, seperti penyusunan dan penyempurnaan standar operasional prosedur (SOP), penegakan aturan oleh pimpinan yang menjadi teladan bagi bawahan, serta pengawasan secara rutin agar tidak terjadi pelanggaran yang dibiarkan. Selain itu, budaya kerja yang positif, komunikasi yang terbuka, serta pemberian penghargaan dan konsekuensi yang adil terbukti menjadi faktor pendukung dalam menjaga perilaku disiplin agar tetap konsisten.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi efektivitas disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja, di antaranya kepemimpinan yang sportif dan mampu memberikan teladan, lingkungan kerja yang kondusif, sistem penghargaan yang adil, serta komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Selain itu, kesadaran individu karyawan dalam mengatur waktu, menghindari keterlambatan, serta menyusun daftar pekerjaan juga berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja. Dengan terpenuhinya berbagai faktor pendukung dan penerapan strategi disiplin yang tepat, perusahaan mampu menciptakan budaya kerja yang tertib, produktif, dan berorientasi pada pencapaian target, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agustian, O. (2019). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar* (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Anwar, R., Hadi, R., Fitrasari, R. D., & Amaliyah, Z. (2024). Pengaruh sistem penghargaan berbasis tim terhadap kolaborasi dan inovasi di tempat kerja. *Management, Economics, Trade, and Accounting Journal (META-JOURNAL)*, 1(5), 173–182.
- Barlian, I. (2017). *Metodologi penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dewi, P. D., & Harjono, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Dharma, R. D., & Candana, D. M. (2020). Model produktivitas kerja: Kompensasi dan motivasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Kantor Dinas Kesehatan Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 2(1), 89–106.
- Diansyah, R., & Mogi, A. (2025). Analisis penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Charoen Pokphand Lebak Banten. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 12(2), 165–171.
- Effendy, A. A., Yansyah, T., & Suyatin. (n.d.). Penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Desa Kampung Melayu Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*.
- Follett, M. P. (2020). *Dynamic administration: The collected papers of Mary Parker Follett* (E. M. Fox & L. Urwick, Eds.). New York, NY: HarperCollins.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Handoko, T. H. (2021). *Dasar-dasar manajemen produksi dan operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hapsari, D. T., & Nugroho, A. D. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SMAN Olahraga. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(3), 318–326.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia instansi* (Ed. XIV). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia instansi* (Ed. ke-14). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyani, S., Fauzi, A., & Gunawan, A. (2024). Personnel management function analysis: Book review by Edwin B. Flippo as the

- scope of education management. *Journal of Educational Analytics*, 3(2), 409–416.
- Nugroho, R. (2019). *Manajemen: Teori dan aplikasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ricardianto, P. (2018). *Human capital management*. Bogor: Penerbit In Media.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Shi, J. (2024). Management by objectives theory—Still effective for current business management? In *Proceedings of the Advances in Economics, Management and Political Sciences* (Vol. 69, pp. 207–212). Birmingham, United Kingdom: EWA Publishing.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Ed. 27). Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2018). *Metodologi penelitian pendidikan* (Cet. 9). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ulil Albab Institute. (2025, Februari). Analisis lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai di Kantor Daerah Kabupaten Polewali Mandar. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.