

## **Analisis Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Charoen Pokphand Lebak Banten**

**Riza Diansyah<sup>1</sup>, Agustina Mogi<sup>2</sup>**

Program Studi, manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

E-mail: rizadiansyah25@gmail.com , dosen01557@unpam.ac.id

### **Abstract**

Tujuan penelitian ini untuk Mengetahui Dan Menganalisis penerapan Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Charoen Pokphand Lebak Banten. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif, penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi serta kajian teoritis berdasarkan daftar pustaka dan referensi lainnya. Peneliti melakukan wawancara dengan 7 narasumber, yang terdiri Manajer sebagai key infroman dan 6 orang informan pendukung lainnya yang terdiri dari Supervisor, Statistik, Staff Administrasi, Karyawan Kandang, Karyawan Kandang dan Scurity. Jadi, hasil penelitian pada penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Lebak Banten sudah termasuk cukup baik, karena dalam ketegasan pemimpin perusahaan dalam memimpin karyawan sangat tegas dengan adanya peraturan - peraturan dan sanksi-sanksi yang diterapkan di PT. Charoen Pokphand Lebak Banten itu sendiri harus di jalan kan sesuai dengan SOP yang ada.

**Kata kunci: Penerapan Disiplin, Kinerja karyawan**

### **Abstract**

*This research is entitled "Analysis of the application of work discipline in improving employee performance at PT. Charoen Pokphand Lebak Banten". The aim of this research is to find out and analyze the application of work discipline in improving employee performance at PT. Charoen Pokphand Lebak Banten. In this research the author used qualitative methods, this research was carried out using data collection methods through interviews, observation, documentation and theoretical studies based on bibliography and other references. Researchers conducted interviews with 7 informants, consisting of the Manager as key informant and 6 other supporting informants consisting of Supervisors, Statistics, Administrative Staff, Cage Employees, Cage Employees and Security. So, the results of research on the application of work discipline in improving employee performance at PT. Charoen Pokphand Lebak Banten is considered quite good, because the firm leadership of the company in leading employees is very strict with the regulations and sanctions implemented at PT. Charoen Pokphand Lebak Banten itself must be run according to the existing SOP.*

**Keywords: Application of Discipline, Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Dalam mencapai tujuan bisnis, sumber daya manusia adalah aset utama. Sumber daya manusia perusahaan adalah aset yang paling berharga. Pemberdayaan sumber daya manusia yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan kompetitif melalui manajemen yang konsisten. Perusahaan di zaman modern ini harus sangat kompetitif dan memilih sumber daya manusia dengan sangat hati-hati.

Sangat penting bagi HRD (*Human Resource Development*) dan manajer perusahaan lainnya untuk sangat berhati-hati saat mewawancarai calon karyawan baru. Pendekatan strategis untuk mengelola sumber daya manusia organisasi dalam hal kemampuan, motivasi, pertumbuhan, dan administrasi mereka adalah sumber daya manusia, menurut Hamali (2016: 2).

Ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketertiban, dan keteraturan adalah kualitas inti yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang disiplin. Ketika hal ini terjadi, pembentukan sikap dan perilaku tersebut merupakan produk dari pengasuhan, pendidikan formal, dan paparan langsung dari lingkungan sekitar. Sikap mental disiplin adalah sikap mental yang sepenuhnya menyadari pentingnya mematuhi setiap dan semua larangan atau instruksi yang mungkin ada dalam topik tertentu.

Dalam hal mendisiplinkan karyawan, hal ini dapat dilihat sebagai prosedur yang buruk jika mengarah pada perilaku yang merepotkan. Orang akan mulai tidak percaya diri sebagai akibat dari perilaku semacam ini. Disiplin kerja adalah kekuatan yang berkembang dalam diri karyawan dan menyebabkan mereka secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan-keputusan peraturan, nilai-nilai kerja dan perilaku yang tinggi, dan kemungkinan untuk membalikkan situasi yang bermasalah menjadi situasi yang menguntungkan semua pihak yang terlibat. Daripada menghukum karyawan yang bermasalah, proses pendisiplinan ini dapat digunakan untuk mengubah perilaku karyawan. Karyawan beradaptasi dengan norma dan peraturan perusahaan ketika mereka menunjukkan rasa hormat terhadapnya, yang merupakan aspek lain dari disiplin (Hamali, 2018: 214).

Berdasarkan hal tersebut di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa karyawan menunjukkan kinerja yang buruk atau kurang disiplin dalam memberikan layanan yang prima. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang dapat memberikan dampak bagi organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan beberapa cara. Ketika karyawan memahami betapa pentingnya pekerjaan mereka bagi keberhasilan bisnis atau organisasi, mereka lebih mungkin untuk mempraktikkan disiplin diri di tempat kerja. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, itulah yang disebut sebagai kinerja. Kebijakan yang telah ditetapkan mencakup elemen-elemen tersebut. Tabel 1.1 di bawah ini menunjukkan bahwa hal tersebut terjadi di PT Charoen Pokphand Lebak Banten, dimana banyak ditemukan tanda-tanda bahwa karyawan tidak mengikuti kebijakan perusahaan dalam melakukan pekerjaannya:

**Tabel 1. Indikator Rendahnya Disiplin Karyawan PT Charoen Phokphand Lebak Banten**

<b>Masalah Pokok</b>	<b>Hasil Observasi</b>
Disiplin Kerja	1. Sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang pasti. 2. Masuk kerja suka terlambat . 3. Kerjanya lambat kebanyakan ngobrol. 4. Pulang kerja kadang sebelum pada waktunya.

Sumber : Hasil Observasi, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan PT Charoen Pokphand Lebak Banten masih belum melakukan pekerjaan dengan baik:

**Tabel 2. Indikator Rendahnya Kinerja Karyawan PT Charoen Pokphand Lebak Banten**

Masalah Pokok	Hasil Observasi
Kinerja Pegawai	1. menyiapkan makan/pakan ayam terkadang terlambat dari waktu yang sudah ditentukan. 2. menjaga dan merawat ayam kurang maksimal. 3. masih ada juga yang salah mengambil pakan ayam dikarenakan ketidak telitiannya. 4. penerapan SOP per 5. usaha yang di buat masih banya di langgar.

Sumber : Hasil Observasi, 2024

Kedisiplinan karyawan yang kurang baik, yang berdampak pada kinerja dalam merawat dan memilih hewan ayam, seperti yang terlihat pada tabel-tabel di atas, mengindikasikan bahwa kinerja PT Charoen Pokphand Lebak Banten masih membutuhkan perbaikan yang mendesak. Sebaliknya, efisiensi sebuah bisnis dapat diukur dari kinerja karyawannya. Setiap karyawan harus memiliki pemahaman yang mendarah daging tentang disiplin karena disiplin merupakan cerminan dari kinerja. Ketika disiplin, karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, dan sebaliknya.

### 1. Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu Perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Hasibuan (2013:94) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2013:112) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

### 2. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2016:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran, juga kesediaan seseorang agar mantaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu Perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah fungsi operatif Keenan dari manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi Perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Siagian (2019:305) disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif, penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi serta kajian teoritis berdasarkan daftar pustaka dan referensi lainnya. Peneliti melakukan wawancara dengan 7 narasumber, yang terdiri Manajer sebagai key infroman dan 6 orang informan pendukung lainnya yang terdiri dari Supervisor, Statistik, Staff Administrasi, Karyawan Kandang, Karyawan Kandang dan Scurity.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis akan membahas temuan-temuan studi kasus penelitian dan juga temuan-temuan yang diperoleh dari wawancara dengan berbagai informan dan informan kunci dalam penelitian ini. Wawancara dan observasi partisipan dengan para informan menyediakan data untuk penelitian ini. Pada tanggal 1 Desember 2024, penulis melakukan wawancara dengan informan umum dan informan kunci.

Sebuah metode untuk memilih sebagian dari populasi yang lebih besar berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, purposive sampling digunakan dalam penelitian ini. Untuk menemukan item atau situasi sosial yang diteliti, penulis menggunakan contoh atau sumber yang dianggap signifikan dan memiliki pengetahuan paling banyak tentang harapan kita. Sebagai contoh, "Teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu" (Sugiyono 2020: 133) berlaku. Data yang memenuhi persyaratan penelitian diperoleh dengan menggunakan pendekatan ini. Penulis memilih pekerja yang memenuhi kriteria yang telah penulis tetapkan sebagai sampel. Seperti, status pekerjaan, masa kerja, usia, dan pendidikan.

Temuan-temuan yang disebutkan di atas merupakan hasil penelitian yang mengikuti protokol yang telah ditetapkan untuk mengumpulkan informasi dari para informan dan narasumber. Tujuan dari penelitian deskriptif kualitatif ini adalah untuk melihat bagaimana PT Charoen Pokphand Lebak Banten menerapkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 1. Penerapan Disiplin Pada PT. Charoen Pokphand Lebak Banten

Penelitian yang didasarkan pada fenomena dan fakta lapangan menunjukkan betapa pentingnya kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sesuai dengan penjelasan yang diberikan oleh para informan dan informan kunci. Hal ini berkaitan dengan apa yang dikatakan oleh key informan atau pimpinan PT Charoen Pokphand Lebak Banten: "Ya, sangat berpengaruh. Ketika karyawan disiplin, mereka bekerja dengan rapi dan tujuan perusahaan mudah tercapai." Tujuan tidak akan tercapai dan pekerjaan tidak akan terorganisir dengan baik sampai disiplin diterapkan.

Jadi keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan itu harus meningkatkan kedisiplinan kita karena dengan kedisiplinan tugas akan tercapai dan semua hambatan akan mudah diselesaikan, dari uraian informan dan key informan kedisiplinan karyawan bisa dibilang belum maksimal karena beberapa kendala yang memang kendalanya yang sering terulang ya itu-itu aja seperti masuk kerja terlambat, suka izin tanpa alasan yang tepat dan suka ngantuk di jam kerjanya.

### 2. Kinerja karyawan dan pimpinan perusahaan

Hasil penelitian dari fakta lapangan menunjukan bahwa kinerja karyawan dan pimpinan perusahaan PT. Charoen Pokphand Lebak Banten dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat penting untuk tercapainya tujuan perusahaan. Peneliti menyimpulkan dari jawaban para informan dan informan mengenai kinerja pimpinan perusahaan bisa dikatakan baik.

Dengan adanya tujuan dan target perusahaan yang sudah ditentukan yang mana harus tercapai, maka hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan perusahaan harus berjalan dengan baik dan professional.

Jawaban dari para informan dan key informan peneliti dapat menyimpulkan bahwa tujuan perusahaan dapat mencapai apa yang dituju jika karyawan harus melaksanakan tugasnya secara maksimal dalam pekerjaannya, selain itu pelatihan untuk para karyawan juga harus ditingkatkan untuk menambah kemampuan para karyawan PT. Charoen Pokphand Lebak Banten.

### 3. Analisis *Strengths, Weaknesses, Opportunities dan Threats* (SWOT)

Untuk tujuan perusahaan tertentu, analisis SWOT dapat digunakan sebagai alat untuk perencanaan strategis dan analisis internal dan eksternal perusahaan. Model untuk melakukan studi SWOT (Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman). Aspek internal PT Charoen

Pokphand Lebak Banten adalah kekuatan dan kelemahan, sedangkan aspek eksternal adalah peluang dan ancaman.

**Tabel 3. Analisis SWOT**

IFAS EFAS	<i>STRENGTH (S)</i>	<i>WEAKNESS (W)</i>
	1. Memiliki pemimpin yang tegas. 2. Memiliki pemimpin yang peduli sama karyawan. 3. Kenyamanan lingkungan kerja. 4. Komunikasi yang efektif	1. Karyawan yang kurang disiplin kerja 2. Kurangnya inisiatif dalam melakukan pekerjaan. 3. Kurangnya pelatihan keahlian karyawan.
<i>OPPORTUNITY (O)</i>	<i>STRATEGI SO</i>	<i>STRATEGI WO</i>
1. Memberikan pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan. 2. Memperluas peluang pasar	1. Bekerja sama yang baik antar atasan dengan bawahan dan selalu membina bawahan. 2. Saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi.	1. Meningkatkan inisiatif kerja. 2. Mengontrol pekerjaan supaya bisa berjalan dengan baik. 3. Memberikan motivasi selalu kepada karyawan.
<i>THREATS (T)</i>	<i>STRATEGI ST</i>	<i>STRATEGI WT</i>
1. Keseringan memaklumkan kinerja yang tidak terselesaikan dengan baik sehingga mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai 2. Perubahan kondisi ekonomi	1. Pemimpin harus tegas dalam membina karyawan. 2. Mempersiapkan kompetensi karyawan yang lebih unggul.	1. Menyiapkan karyawan internal yang berpotensi baik untuk meningkatkan kinerja. 2. Meningkatkan pengembangan bakat untuk karyawan. 3. Memberikan selalu dorongan atau arahan untuk kedisiplinan karyawan.

Analisis SWOT dilakukan adalah untuk melakukan evaluasi kirja terhadap faktor internal dan faktor eksternal Perusahaan dalam pengembangan sumber dayanya. Faktor internal yaitu kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*). Sedangkan faktor eksternal yaitu peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*).

Langkah selanjutnya pembuatan daftar indikator dari faktor internal dan eksternal, serta memformulasikan kedalam strategi S-O, S-T, W-O dan W-T adalah pemberian bobot (*weight*) pada masing-masing indikator yaitu dengan cara membandingkan peran satu indikator tertentu dengan indikator lainnya. Bobot maksimum yang peneliti berikan pada setiap kategori adalah 1.00 atau 100%. Bobot maksimum tersebut kemudian didistribusikan kesemua indikator, yaitu seperti tabel berikut:

**Tabel 4. Indikator Bobot 4 Kuadran PT. Charoen Pokphand Lebak Banten**

No	INDIKATOR	BOBOT
1.	<i>STRENGHT</i>	1.00
	a. Memiliki pemimpin yang tegas.	0.2
	b. Memiliki pemimpin yang peduli sama karyawan.	0.2
	c. Kenyamanan lingkungan kerja.	0.3
	d. Komunikasi yang efektif	0.3

2.	<i>WEAKNESS</i>	1.00
	a. Karyawan yang kurang disiplin kerja	0.4
	b. Kurangnya inisiatif dalam melakukan pekerjaan.	0.3
	c. Kurangnya pelatihan keahlian karyawan.	0.3
3.	<i>OPPORTUNITY</i>	1.00
	a. Memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemahiran kerja karyawan .	0.5
	b. Memperluas peluang pasar	0.5
4.	<i>THREAT</i>	1.00
	a. Keseringan memaklumkan kinerja yang tidak terselesaikan sehingga mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai.	0.5
	b. Resiko pemimpin tidak tegas pasti akan terdapat penyimpangan tugas.	0.5

Setelah tingkat kepentingan relatif dari setiap indikasi telah ditetapkan, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi sejauh mana setiap tanda membantu atau menghambat kemajuan menuju tujuan. Skor dari 1 hingga 5 digunakan untuk evaluasi ini.

Dari yang sangat rendah hingga yang sangat besar, skala untuk kekuatan dan peluang adalah 1-5. Sementara itu, cakupan untuk kerentanan dan ancaman berkisar antara 1 hingga 5, dengan 5 sebagai angka terendah.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat mengambil Kesimpulan bahwa :

1. Penerapan disiplin kerja pada karyawan PT. Charoend Pokphand Lebak sudah termasuk cukup baik, karena dalam ketegasan kepemimpinan perusahaan dalam memimpin karyawan cukup tegas dengan adanya peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi yang di terapkan diperusahaan harus di jalan sesuai dengan SOP yang ada.
2. Penerapan disiplin kerja pada PT. Charoend Pokphand Lebak Banten cukup efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti masuk kerja tepat waktu, istirahat pada jam nya dan pulang kerja pas pada waktunya, ada juga yang masih tidak disiplin seperti masuk agak telat pada jam masuk kerja, tapi tidak banyak, tetap peneliti katakan untuk kedisiplinan cukup efektif untuk di PT. Charoend Pokphand Lebak Banten itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arif Yusuf Hamali. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penelitian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- B. Muri Yusuf. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Firmansyah, Anang dan Mahardika, Budi W. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok PT Rajagrafindo

Persada.

Krisnandi H., Efendi S., Sugiono E. (2019). Pengantar Manajemen. Jakarta: LPU-UNAS.

Jurnal:

Diah Pranitasari dan Khusnul Khotimah, (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Bont Technologies Nusantara. Jurnal Akuntansi dan Manajemen.

Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen.

Husain, B. A. ., & Santoso, A. B. . (2022). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV Kirana Utama Bogor. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(3), 162-169.

<https://doi.org/10.55182/jtp.v2i3.187>

Mangkunegara, A.A.P., (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

PT. Remaja Rosdakarya.

Monica Mauli dan Petrus Wijayanto, (2021). Analisis Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora.

Sri Indra Wahyuni dan Ema Fitri Lubis. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekan Baru.

Seno Sumowo, (2017). Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Lava-Lava Hostel dan Resto Probolinggo. Jurnal Penelitian IPTEKS.

Sunarto, A., & Abidin, A. Z. (2024). Analisis Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Nempol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Paneglang. *Innovative: Journal Of Social Science Reserch*, 4(3), 1754-1765.

Taufik Akbar, (2017) Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Pada PT. AT Indonesia Di Karawang. Jurnal Lentera Bisnis.

Utsman Banu Ravasia, Agustina Mogi, (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Indoraya Lestarin Jakarta.

Waluyati, M. (2020). Penerapan Fokus Group Discussion (FGD) Untuk Meningkatkan Kemampuan Memanfaatkan Lingkungan Sebagai Sumber Belajar. *Jurnal EDUTECH Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(1), 80–91.  
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JEU>

Website Artikel

Chasanah, N. L. (2021). *repository.stkippacitan.ac.id*. Retrieved from pengertian wawancara: [https://repository.stkippacitan.ac.id/id/eprint/599/4/NINING%20LAILATUL%20C%20HASANAH\\_BAB%20III\\_PGSD2021.pdf](https://repository.stkippacitan.ac.id/id/eprint/599/4/NINING%20LAILATUL%20C%20HASANAH_BAB%20III_PGSD2021.pdf)