

PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT RODA PRIMA LANCAR KARAWANG

¹Putri Maharani, ²Puji Isyanto

Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn22.putrimaharani@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini membahas pentingnya penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin kerja di PT Roda Prima Lancar Karawang, menganalisis dampaknya terhadap kinerja karyawan, serta mengidentifikasi upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif melalui observasi dan wawancara terhadap beberapa karyawan dari di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan telah menunjukkan perilaku kerja yang mencerminkan sikap disiplin, masih terdapat beberapa yang belum konsisten dalam mematuhi aturan. Permasalahan ini berdampak langsung pada penurunan produktivitas dan pencapaian target kerja tim. Perusahaan telah menerapkan sanksi seperti teguran lisan, Surat Peringatan, hingga pemutusan hubungan kerja sebagai langkah penegakan disiplin. Kesimpulannya, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyeimbangkan antara pemberian sanksi dan juga penghargaan, serta lebih meningkatkan pembinaan dan komunikasi untuk menciptakan budaya kerja yang disiplin dan lebih produktif.

Kata kunci : *Disiplin, Kinerja, Karyawan*

ABSTRACT

This study discusses the importance of implementing work discipline in improving employee performance. The purpose of this study was to determine how the application of work discipline at PT Roda Prima Lancar Karawang, analyze its impact on employee performance, and identify efforts made by the company in improving discipline. The research used a qualitative approach with descriptive methods through observations and interviews with several employees from the company. The results showed that although most employees have shown work behavior that reflects a disciplined attitude, there are still some who have not been consistent in complying with the rules. This problem has a direct impact on reducing productivity and achieving team work targets. The company has implemented

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagirism checker no 886

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

sanctions such as verbal reprimands, warning letters, and termination of employment as discipline enforcement measures. In conclusion, work discipline has a significant influence on improving employee performance. Therefore, the company needs to balance between sanctions and rewards, as well as further improve coaching and communication to create a disciplined and more productive work culture.

Keywords: *Discipline, Performance, Employee*

PENDAHULUAN

PT Roda Prima Lancar Karawang merupakan salah satu perusahaan manufaktur terkemuka yang bergerak di bidang produksi suku cadang otomotif. Sebagai perusahaan manufaktur komponen otomotif memegang peranan penting dalam mendukung rantai pasok industri kendaraan bermotor di Indonesia. Dalam upaya menjaga keberlanjutan operasional dan daya saing, perusahaan harus memastikan bahwa seluruh tenaga kerja mampu menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Namun kenyataannya, perusahaan menghadapi permasalahan serius terkait kedisiplinan karyawan, terutama dalam hal absensi dan keterlambatan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin kerja di PT Roda Prima Lancar Karawang, menganalisis dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengidentifikasi upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mendorong individu agar mengikuti dan mematuhi aturan serta ketentuan yang berlaku di dalam perusahaan (Kurnia & Sitorus, 2022). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, memiliki tingkat kehadiran yang lebih stabil, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, PT Roda Prima Lancar Karawang tengah menghadapi sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawannya. Salah satu masalah utama yang menonjol adalah tingginya tingkat absensi di kalangan karyawan. Banyak karyawan yang kerap mengajukan izin tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, seperti menyertakan surat keterangan sakit dari dokter, menghadiri keperluan keluarga yang mendesak, atau alasan-alasan pribadi lainnya. Fenomena ini menunjukkan adanya kecenderungan karyawan untuk tidak hadir secara konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain masalah absensi, perusahaan juga menghadapi permasalahan terkait ketidakpatuhan terhadap jam kerja yang telah ditentukan. Ditemukan adanya sejumlah karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja dengan berbagai macam alasan. Beberapa di antaranya menyebutkan faktor eksternal seperti kemacetan lalu lintas, keterlambatan bangun tidur (kesiangan), dan gangguan pada kendaraan pribadi sebagai penyebab keterlambatan mereka. Ketidaksiplinan terhadap waktu ini tidak hanya mengganggu jalannya operasional perusahaan, tetapi juga berdampak pada produktivitas tim secara keseluruhan. Permasalahan kedisiplinan ini diperparah dengan adanya sejumlah karyawan yang mangkir dari pekerjaan tanpa memberikan keterangan atau informasi apa pun kepada pihak perusahaan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, mengenai permasalahan kehadiran penulis menyarankan agar perusahaan melakukan penilauan ulang terhadap kebijakan pemberian izin dan

cuti, agar prosedurnya lebih transparan dan adil, serta mengurangi potensi penyalahgunaan alasan izin yang tidak benar-benar mendesak. Penerapan rekapitulasi kehadiran secara berkala yang dibahas langsung dalam evaluasi kinerja juga dapat menjadi langkah pencegahan jangka panjang terhadap tingginya ketidakhadiran. Permasalahan lain terkait ketepatan waktu perusahaan juga dapat mengembangkan sistem pemberian insentif atau penghargaan bagi karyawan yang konsisten datang tepat waktu sebagai bentuk motivasi positif serta edukasi ringan mengenai manajemen waktu juga dapat diberikan secara berkala. Selain itu terkait kepatuhan terhadap aturan perusahaan juga perlu menegaskan kembali aturan disiplin serta penyediaan media pelaporan yang mudah diakses. Atasan juga perlu lebih aktif dalam pengawasan dan membangun kedekatan agar tercipta budaya kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seorang karyawan dan membantu mereka memahami serta mematuhi kebijakan atau peraturan perusahaan dengan baik (Fina & Tresnawati, 2024). Dengan menunjukkan kedisiplinan yang konsisten, karyawan cenderung lebih fokus dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Karyawan akan mampu mengelola waktu dengan baik, sehingga setiap tugas dapat diselesaikan dapat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kedisiplinan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pekerjaan, tetapi juga memastikan bahwa semua proses berjalan secara efisien dan terstruktur (Fadzillah et al., 2025).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya (Wau, 2021). Dalam hal ini, disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja. Disiplin yang diterapkan secara konsisten tidak hanya mencerminkan sikap profesional dan integritas pribadi seorang karyawan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang tertib, kondusif, dan produktif.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, setiap perusahaan diwajibkan untuk menetapkan peraturan yang jelas mengenai disiplin kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Dengan adanya peraturan yang tegas, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Selain itu, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 20 Tahun 2016 mengenai Disiplin Kerja menegaskan bahwa penerapan disiplin yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Pada penelitian (Hariyani & Rosmayani, 2025) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mito Energi Indonesia” ini menyimpulkan bahwa Disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan di PT Mito Energi Indonesia, maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut juga akan semakin meningkat.

Dalam persaingan yang semakin meningkat, menuntut perusahaan untuk tidak hanya fokus pada penguasaan teknologi dan peningkatan efisiensi produksi, tetapi juga pada aspek pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh. Pentingnya sumber daya manusia berakar pada satu kenyataan bahwa individu, yaitu manusia, merupakan elemen utama yang selalu hadir dan berperan dalam setiap organisasi (Husain & Santoso, 2022).

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan alat produksi atau strategi pemasaran yang diterapkan, melainkan juga sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan. Sumber daya manusia memainkan peranan penting dalam menentukan kelangsungan operasional sehari-hari suatu perusahaan (Wardani et al., 2022). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan efisien menjadi keharusan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengambil judul “Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Roda Prima Lancar Karawang.”

ISSN: 3025-9495

Pemilihan judul ini didasari oleh fenomena yang terjadi di perusahaan, di mana masih banyak karyawan yang belum menunjukkan kedisiplinan kerja yang optimal. Hal ini terlihat dari masih rendahnya tingkat kehadiran karyawan serta kurangnya ketepatan waktu dalam menjalankan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi ini tentu dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan, serta menghambat pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut (Siregar, 2021) Manajemen merupakan seni atau keterampilan seseorang dalam mengelola, mengatur, dan menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain atau pendelegasian tugas untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. Terdapat empat fungsi manajemen menurut (Moh Fakhrurozi et al., 2024), meliputi :

1. Perencanaan (Planning), merupakan usaha untuk menetapkan tujuan atau sasaran suatu organisasi, serta menentukan metode yang paling efektif untuk mencapainya.
2. Pengorganisasian (Organizing), merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya dan aktivitas untuk mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan optimal.
3. Pengarahan (Leading), Pengarahan merupakan proses yang bertujuan untuk memotivasi dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Pengendalian (Controlling), proses yang melibatkan pemantauan, perbandingan, dan penyesuaian kinerja guna memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Pangarso et al., 2023) Manajemen SDM merupakan proses yang meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja melalui analisis kebutuhan, pelaksanaan seleksi yang tepat dan transparan, penempatan calon karyawan sesuai dengan kompetensinya, serta evaluasi kinerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Fungsi utama dalam MSDM menurut (Mawami et al., 2025), meliputi:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia, merupakan langkah awal penting yang meliputi proses analisa kebutuhan organisasi yang menekankan pada penentuan jumlah dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategis.
2. Rekrutmen dan Seleksi, merupakan Proses yang bertujuan untuk memastikan organisasi memperoleh kandidat yang tepat sesuai dengan kebutuhan. Rekrutmen mencakup pencarian calon yang potensial, sementara seleksi melibatkan penilaian dan pemilihan kandidat yang paling sesuai.
3. Pengembangan dan Pelatihan, merupakan proses yang penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan terkini yang diperlukan untuk menghadapi tantangan yang terus berkembang.
4. Manajemen Kinerja, merupakan Proses penilaian kinerja karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas baik individu maupun tim.
5. Kompensasi dan Tunjangan, merupakan hal penting untuk menarik serta mempertahankan karyawan yang berbakat. Kompensasi seperti gaji pokok, insentif, dan penghargaan lainnya, serta tunjangan seperti asuransi kesehatan, cuti, dan fasilitas lainnya
6. Hubungan Karyawan, merupakan interaksi yang positif antara manajemen dan karyawan, yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Disiplin

Menurut (Farhan & Indriyaningrum, 2023) Disiplin kerja adalah sikap karyawan yang menunjukkan kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi semua peraturan yang ditetapkan di perusahaan.

Dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai meliputi :

1. Dimensi Ketepatan waktu
Indikator nya :
 - a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu
 - c. Absensi
2. Dimensi tanggung jawab
Indikator nya
 - a. Mematuhi aturan
 - b. Target pekerjaan
 - c. Laporan kerja.

Kinerja

Menurut (Inzani & Baharuddin, 2024) Kinerja merupakan wujud dari hasil kerja individu setelah menyelesaikan suatu tugas, yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaannya. Menurut (Novitasari & Liana, 2024) Kinerja merupakan hasil kolaborasi dari berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut meliputi faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, serta faktor eksternal yang berasal dari lingkungan organisasi.

Tiga dimensi kinerja karyawan yaitu

1. Dimensi hasil kerja
Indikator nya:
 - a. kuantitas hasil kerja,
 - b. kualitas hasil kerja dan
 - c. efisiensi dalam melaksanakan tugas,
2. Dimensi perilaku kerja
Indikator nya :
 - a. inisiatif dan
 - b. ketelitian
3. Dimensi sifat pribadi
Indikator nya :
 - a. kepemimpinan
 - b. kejujuran
 - c. kreatifitas.

METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena dinilai sesuai untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam mengenai fenomena yang terjadi di lapangan, khususnya terkait disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan kondisi aktual di lingkungan kerja perusahaan secara sistematis, faktual, dan akurat berdasarkan data yang dikumpulkan melalui observasi dan wawancara.

Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Roda Prima Lancar Karawang. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Inspeksi Tarum Barat, Desa Parung Mulya, Kecamatan Ciampel, Karawang, Jawa Barat. Subjek penelitian ini adalah bagian HRD dari perusahaan tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi dan wawancara Pendekatan ini sangat penting untuk memberikan wawasan yang mendalam mengenai masalah disiplin kerja di PT Roda Prima Lancar.

Prosedur pelaksanaan penelitian dimulai dengan tahap persiapan, yaitu menyusun instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan wawancara yang berkaitan dengan disiplin kerja. Setelah instrumen tersebut siap, kegiatan dilanjutkan dengan pengumpulan data melalui observasi langsung di lapangan serta wawancara dengan pihak yang relevan. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi terkait disiplin kerja serta berbagai permasalahan yang muncul dalam perusahaan. Diharapkan bahwa metode yang telah dijelaskan secara rinci ini dapat menjadi panduan bagi penelitian yang serupa di masa depan, serta memberikan kontribusi positif dalam pengembangan disiplin kerja di lingkungan perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Peneliti melakukan pengumpulan data terkait disiplin kerja di perusahaan dengan metode kualitatif. Dalam proses ini, peneliti melakukan wawancara untuk menggali informasi terkait permasalahan disiplin kerja yang terjadi di perusahaan. Responden menunjukkan sikap yang baik dan kooperatif selama wawancara, memberikan informasi terkait disiplin kerja karyawan.

Narasumber pertama dalam penelitian ini adalah Novi Sonia, seorang karyawan di PT Roda Prima Lancar Karawang yang bekerja dibagian Staff Human Resources Development (HRD). Beliau sudah bekerja di PT Roda Prima Lancar Karawang kurang lebih selama 8 tahun. Narasumber kedua dalam penelitian ini adalah Linda Lindiyani, seorang karyawan di PT Roda Prima Lancar Karawang yang bekerja dibagian Staff Accounting. Beliau sudah bekerja di PT Roda Prima Lancar Karawang kurang lebih selama 10 tahun. Narasumber ketiga adalah Rina Melina, seorang karyawan di PT Roda Prima Lancar Karawang yang bekerja dibagian Admin Pallet. Beliau sudah bekerja di PT Roda Prima Lancar Karawang kurang lebih selama 7.5 tahun. Narasumber keempat adalah Yeni Sinta, seorang karyawan di PT Roda Prima Lancar Karawang yang bekerja dibagian admin Press Shop. Beliau sudah bekerja di PT Roda Prima Lancar Karawang kurang lebih selama 9 tahun.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan narasumber, penulis memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai disiplin kerja di perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT Roda Prima Lancar Karawang telah menunjukkan perilaku kerja yang mencerminkan sikap disiplin. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa karyawan yang belum sepenuhnya konsisten dalam menerapkan kedisiplinan. Ditemukan beberapa permasalahan terkait disiplin kerja di PT. Roda Prima Lancar Karawang, yaitu:

Tabel 1. Uraian Temuan Hasil Penelitian

Temuan Permasalahan	Deskripsi Hasil Penelitian
Karyawan sering datang terlambat	Ditemukan bahwa masih ada karyawan yang belum disiplin terhadap waktu kerja, di mana beberapa dari mereka sering datang terlambat dengan berbagai alasan. Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran akan pentingnya kedisiplinan waktu.
Seringnya pengajuan izin	Beberapa karyawan diketahui sering mengajukan izin, bahkan dalam jangka waktu yang berdekatan dengan berbagai

	alasan. Pola ini mengindikasikan kurangnya komitmen dalam menjaga kehadiran secara konsisten dan dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan.
Karyawan tidak hadir tanpa pemberitahuan (Mangkir)	Ditemukan bahwa ada karyawan yang mangkir dari pekerjaan tanpa memberikan konfirmasi atau alasan resmi kepada pihak perusahaan. Perilaku ini mencerminkan kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan kewajiban sebagai karyawan.

Sumber: Hasil Wawancara Peneliti, 2025

Rendahnya kedisiplinan ini secara tidak langsung memberikan dampak negatif terhadap kinerja mereka, karena tugas-tugas yang seharusnya diselesaikan tepat waktu menjadi tertunda, serta mengganggu alur kerja tim yang membutuhkan koordinasi dan ketepatan waktu. Kondisi ini tentu menjadi hambatan bagi pencapaian target kerja, baik secara individu maupun kelompok,

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang diterapkan dalam lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap performa para pegawai. Ketika karyawan menunjukkan sikap disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, maka akan tercipta suasana kerja yang lebih teratur dan produktif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja berpotensi untuk mendorong kinerja karyawan menjadi lebih optimal dan efisien.

Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang kuat. Mereka mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, tepat waktu, dan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat disiplin rendah dapat menghambat proses kerja, menyebabkan penundaan dalam penyelesaian tugas, dan mengakibatkan ketidakmampuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Observasi lebih lanjut menunjukkan bahwa PT Roda Prima Lancar Karawang telah menetapkan serangkaian peraturan terkait disiplin kerja yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan. Penerapan peraturan ini bertujuan untuk memberikan efek jera dan mendorong karyawan agar lebih disiplin dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Dengan adanya aturan yang tegas terhadap pelanggaran disiplin, perusahaan berharap setiap karyawan dapat lebih berhati-hati, menaati ketentuan yang berlaku, dan memahami bahwa setiap bentuk pelanggaran akan berdampak pada konsekuensi yang telah ditetapkan. Langkah ini diambil sebagai upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan profesional.

Pembahasan

Berdasarkan jawaban-jawaban informan dan pernyataan-pernyataan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat sejumlah karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi aturan kedisiplinan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketidakpatuhan ini terlihat dari perilaku seperti terlambat datang ke tempat kerja dengan beberapa alasan diantaranya seperti kemacetan lalu lintas, keterlambatan bangun tidur (kesiangan), dan gangguan pada kendaraan pribadi sebagai penyebab keterlambatan mereka. Perilaku lainnya seperti mengajukan izin secara berulang seperti melampirkan surat keterangan sakit dari dokter, menghadiri keperluan keluarga yang mendesak, atau alasan-alasan pribadi lainnya. Serta perilaku lainnya seperti tidak hadir tanpa pemberitahuan (mangkir). Sikap tersebut menunjukkan bahwa masih ada kurangnya kesadaran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai bagian dari organisasi. Hal ini menunjukkan adanya tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam menegakkan budaya kerja yang disiplin, yang seharusnya menjadi fondasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan produktif.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan (Ikhsan et al., 2024). Ketika karyawan kurang disiplin, tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dilaksanakan dengan tepat waktu menjadi terhambat. Kondisi ini bukan hanya berdampak pada karyawan itu

ISSN: 3025-9495

sendiri, tetapi juga mengganggu proses kerja tim yang mengandalkan ko ordinas i dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penegakan disiplin kerja sangat penting agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya (Meiliasari, 2024). Disiplin kerja memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang teratur dan efisien. Karyawan yang disiplin biasanya menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Mereka hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, serta mampu bekerja dengan fokus dan konsisten. Dengan perilaku kerja yang demikian, hasil pekerjaan pun cenderung lebih maksimal dan memberikan kontribusi yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang kurang disiplin cenderung bekerja dengan asal-asalan, lalai dalam tugas, dan kurang mampu menjaga ritme kerja yang stabil.

Temuan di lapangan juga memperlihatkan bahwa perilaku disiplin sangat berkaitan dengan kinerja individu. Karyawan yang terbiasa disiplin memiliki etos kerja yang kuat, sehingga mereka lebih mudah menyesuaikan diri dengan tekanan kerja dan mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim. Mereka juga lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa mengorbankan kualitas. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja sering kali menjadi penyebab utama menurunnya produktivitas dan kualitas hasil kerja, karena pekerjaan yang tidak dilakukan dengan tepat waktu akan berdampak pada bagian atau proses kerja berikutnya.

PT Roda Prima Lancar Karawang juga telah menetapkan sejumlah aturan terkait kedisiplinan kerja guna menjaga ketertiban dan kelancaran operasional. Peraturan ini mencakup tindakan tegas terhadap pelanggaran, seperti keterlambatan masuk kerja, izin yang terlalu sering, serta ketidakhadiran tanpa pemberitahuan. Jika seorang karyawan tercatat datang terlambat sebanyak tiga kali dalam satu bulan dan terlalu sering mengajukan izin, maka ia akan menerima Surat Peringatan (SP) 1 sebagai bentuk peringatan resmi. Sanksi ini diberikan sebagai upaya preventif (Tindakan dini) agar karyawan menyadari pentingnya mematuhi waktu dan tanggung jawab kerja.

Selain itu, untuk kasus mangkir, perusahaan juga menerapkan sistem sanksi berjenjang. Jika seorang karyawan mangkir sekali tanpa keterangan, ia akan mendapatkan teguran lisan dari kepala departemen atau atasannya langsung. Namun, apabila seorang karyawan mangkir hingga lima kali tanpa penjelasan yang jelas, maka perusahaan dapat mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja. Langkah ini dilakukan untuk menjaga kedisiplinan secara menyeluruh dan memberikan efek jera bagi karyawan yang lalai terhadap kewajiban kerjanya. Dengan adanya sanksi ini, perusahaan berharap agar seluruh karyawan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja di PT Roda Prima Lancar Karawang telah dijalankan melalui aturan dan tata tertib perusahaan yang berlaku, serta pengawasan langsung dari atasan terhadap perilaku kerja karyawan. Meskipun sebagian besar karyawan sudah menunjukkan sikap disiplin dalam menjalankan tugas, masih terdapat beberapa karyawan yang belum sepenuhnya konsisten dalam menerapkan kedisiplinan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja belum sepenuhnya menjadi budaya yang merata di seluruh bagian perusahaan.
2. Penerapan disiplin kerja memberikan dampak yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan berkontribusi secara positif terhadap produktivitas tim. Sebaliknya, kurangnya kedisiplinan dapat menghambat proses kerja, menurunkan

kualitas hasil pekerjaan, dan mengganggu pencapaian target kerja, baik secara individu maupun kelompok.

3. Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, perusahaan telah melakukan beberapa upaya seperti pemberian teguran dan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan dan pemantauan langsung dari atasan.

Saran

Berikut saran yang dapat penulis sampaikan, sebagai berikut :

1. Meskipun penerapan disiplin kerja di PT Roda Prima Lancar Karawang sudah berjalan cukup baik, perusahaan masih perlu memperhatikan masalah karyawan yang belum menunjukkan sikap disiplin, seperti karyawan yang masih sering datang terlambat atau kurang konsisten dalam menjalankan kedisiplinan. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah menyediakan fasilitas pendukung seperti layanan bus antar jemput karyawan, khususnya bagi karyawan yang tinggal jauh dari lokasi pabrik, sehingga dapat mengurangi keterlambatan akibat masalah transportasi. Untuk mengatasi permasalahan karyawan yang sering mengajukan izin atau mangkir, perusahaan perlu menerapkan sistem pemantauan kehadiran yang lebih ketat, perusahaan juga dapat memberikan program konseling atau pendekatan personal untuk mengetahui akar permasalahan yang menyebabkan karyawan sering tidak masuk kerja, apakah karena faktor pribadi, kesehatan, atau lingkungan kerja. Setelah itu, perusahaan bisa menawarkan solusi seperti program kesejahteraan karyawan, peningkatan lingkungan kerja yang lebih nyaman, atau penyesuaian beban kerja
2. Perusahaan sebaiknya memperkuat sistem monitoring dan evaluasi kedisiplinan karyawan, karena tingkat disiplin yang baik terbukti berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, khususnya dalam hal penyampaian evaluasi dan pembinaan secara berkala. Dengan adanya komunikasi yang terbuka dan jelas, karyawan akan lebih memahami peran dan tanggung jawabnya serta dapat mengetahui secara langsung hal-hal yang perlu diperbaiki dalam sikap kerja mereka.
3. Sebagai bentuk upaya peningkatan disiplin kerja, perusahaan perlu mengedepankan pendekatan yang seimbang antara pemberian sanksi dan pemberian apresiasi. Tidak hanya menekankan pada penegakan aturan dan pemberian teguran bagi karyawan yang melanggar, perusahaan juga sebaiknya mulai memberikan penghargaan atau insentif bagi karyawan yang konsisten menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja yang baik. Penghargaan tersebut tidak harus selalu dalam bentuk materi, tetapi bisa juga berupa pujian, sertifikat, atau pengakuan secara terbuka dalam forum internal perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Multidisipliner Knowledge*, 3(1), 94-102.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72-83.
- Fina, A. F., & Tresnawati, A. (2024). Analisis Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Garmen Jaya (Cardinal). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2249-2254.
- Hariyani, S., & Rosmayani, R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mito Energi Indonesia. *SYNERGY: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 32-35.

- 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.
- Ikhsan, W. N., Mukson, M., & Afrizal, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Burger King Cabang Pekanbaru. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(3).
- Inzani, J. F., & Baharuddin, B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 107-115.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48-57.
- Mawarni, I., Si, M., Sudiarti, S., Ernawati, M. M., Pd, M., Fitri, M. M., Widiastuti, S. E., Mustikawati, M. M., Abdi, M. S., Sos, S., Ramli, H. A., & Penerbit, M. P. (2025). *BUKU AJAR MSDM*. www.greenpustaka.com
- Meiliasari, R. (2024). IMPLEMENTASI DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AEROFOOD INDONESIA (RS MAYAPADA HOSPITAL JAKARTA SELATAN). *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3149-3158.
- Moh Fakhrurozi, Muhammad Syafri Choerudin, Achmad, Purnomo, D, Andi, M. , Mendo, Y., Dunggio, T., Musa, M., & Sparta, . (2024). *PENGANTAR MANAJEMEN AIKOMEDIA PRESS*.
- Novitasari, R., & Liana, L. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DELAMIBRANDS KHARISMA BUSANA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 7(2), 1748-1757.
- Pangarso, A., Munizu, M., & Simarmata, N. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya*. <https://www.researchgate.net/publication/371256092>
- Siregar, M. E. M. (2021). *PENGANTAR MANAJEMEN & BISNIS*. www.penerbitwidina.com
- Wardani, L. S., Aliffa, S. P., Sari, V. W., Kurniawan, P., & Sunarsi, D. (2022). Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Primatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 111-113.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).