



## Pentingnya Disiplin Kerja Pada Perusahaan

Acep Samsudin<sup>1</sup>, Krisna Putra Hermansyah<sup>2</sup>, Muhammad Ryan  
N.Z<sup>3</sup>, Cendana Izha Mahara<sup>4</sup>

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas  
Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

### Abstrak

Received: 15 Juni 2024  
Revised: 26 Juni 2024  
Accepted: 12 July 2024

*This research highlights the importance of work discipline in the context of businesses and organizations. Through a literature review analysis, it elucidates the role of work discipline in influencing employee productivity, operational efficiency, company culture, and product or service quality. The findings indicate that good work discipline helps reduce workplace conflicts, enhances job satisfaction, and saves the company time and resources. Thus, this research concludes that work discipline is a critical factor in achieving success and sustainable growth in the business world.*

**Kata Kunci:** *work discipline, productivity, efficiency, company culture, quality, conflict, job satisfaction, savings.*

(\*) Corresponding Author:

[1acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id](mailto:1acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id)

[122042010212@student.upnjatim.ac.id](mailto:122042010212@student.upnjatim.ac.id)

[222042010248@student.upnjatim.ac.id](mailto:222042010248@student.upnjatim.ac.id)

[322042010272@student.upnjatim.ac.id](mailto:322042010272@student.upnjatim.ac.id)

**How to Cite:** Samsudin, A., Hermansyah, K., N.Z, M., & Mahara, C. (2024). Pentingnya Disiplin Kerja Pada Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 18-27. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13848046>.

## PENDAHULUAN

Latar belakang mengenai pentingnya disiplin kerja pada perusahaan sangat krusial dalam konteks bisnis dan manajemen. Disiplin kerja adalah faktor kunci yang memengaruhi produktivitas, efisiensi, kualitas, dan budaya kerja di dalam organisasi. Dalam beberapa dekade terakhir, banyak penelitian dan praktisi bisnis telah menyoroti signifikansi disiplin kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Latar belakang ini akan menjelaskan mengapa disiplin kerja merupakan aspek penting dalam lingkungan perusahaan dan bagaimana peran disiplin kerja ini telah berkembang seiring waktu.

Pertama-tama, disiplin kerja memiliki peran utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih fokus, efisien, dan konsisten dalam menjalankan tugas mereka. Mereka cenderung menghindari gangguan dan mengutamakan kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan dengan karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang baik cenderung mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Kedua, disiplin kerja berperan penting dalam menjaga efisiensi operasional perusahaan. Absensi yang tidak terjadwal, kelambatan dalam penyelesaian tugas, atau penggunaan sumber daya yang tidak efisien dapat menghambat operasional perusahaan. Karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan dapat menyebabkan gangguan yang dapat merugikan produktivitas dan biaya

perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja adalah alat penting dalam menghindari gangguan semacam itu.

Selain itu, disiplin kerja juga berperan dalam membentuk budaya perusahaan yang positif. Setiap perusahaan memiliki norma-norma, nilai-nilai, dan etika kerja yang menjadi ciri khas budaya perusahaan. Karyawan yang mematuhi norma-norma ini dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan akan membantu memperkuat budaya tersebut. Budaya perusahaan yang positif memungkinkan kolaborasi yang lebih baik, komunikasi yang efektif, dan pemeliharaan reputasi yang baik di mata pelanggan dan mitra bisnis.

Selain itu, disiplin kerja juga berperan dalam mengurangi konflik di lingkungan kerja. Ketika semua karyawan memahami dan mematuhi peraturan yang sama, konflik yang disebabkan oleh ketidaksetaraan dalam perlakuan atau kebijakan perusahaan dapat diminimalkan. Semua orang di lingkungan kerja tahu apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka seharusnya berperilaku, sehingga konflik yang disebabkan oleh perbedaan pandangan atau sikap dapat dikurangi.

Selanjutnya, disiplin kerja memiliki dampak langsung pada kualitas produk atau layanan yang dihasilkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang baik cenderung lebih teliti dan berorientasi pada kualitas. Mereka menerapkan aturan dan prosedur dengan ketat, yang pada akhirnya menghasilkan produk atau layanan yang lebih baik. Kualitas yang baik dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan memenuhi harapan pelanggan.

Selain itu, disiplin kerja juga dapat membantu menghemat waktu dan sumber daya perusahaan. Karyawan yang menggunakan waktu dan sumber daya perusahaan dengan efisien akan mengurangi pemborosan yang dapat terjadi akibat penggunaan yang tidak efisien. Ini berarti perusahaan dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih bijak, yang pada gilirannya dapat menghasilkan penghematan biaya.

Terakhir, disiplin kerja memiliki peran kunci dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja di lingkungan perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencakup pematuhan terhadap prosedur keamanan dan kesehatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang tidak mematuhi peraturan ini dapat menghadirkan risiko bagi diri mereka sendiri dan rekan kerja mereka. Oleh karena itu, mematuhi peraturan perusahaan adalah langkah penting dalam menjaga keamanan dan kesehatan di tempat kerja.

Secara keseluruhan, latar belakang mengenai pentingnya disiplin kerja pada perusahaan menyoroti dampak signifikan yang dimilikinya dalam berbagai aspek operasional dan budaya perusahaan. Disiplin kerja memainkan peran sentral dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, kualitas, budaya perusahaan, mengurangi konflik, menghemat waktu dan sumber daya, serta menjaga keamanan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang disiplin kerja dan implementasinya dengan baik dalam organisasi menjadi kunci kesuksesan perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis yang kompleks di era global saat ini.

Latar belakang mengenai pentingnya disiplin kerja pada perusahaan sangat krusial dalam konteks bisnis dan manajemen. Disiplin kerja adalah faktor kunci yang memengaruhi produktivitas, efisiensi, kualitas, dan budaya kerja di dalam organisasi. Dalam beberapa dekade terakhir, banyak penelitian dan praktisi bisnis

telah menyoroti signifikansi disiplin kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Latar belakang ini akan menjelaskan mengapa disiplin kerja merupakan aspek penting dalam lingkungan perusahaan dan bagaimana peran disiplin kerja ini telah berkembang seiring waktu.

Pertama-tama, disiplin kerja memiliki peran utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih fokus, efisien, dan konsisten dalam menjalankan tugas mereka. Mereka cenderung menghindari gangguan dan mengutamakan kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan dengan karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang baik cenderung mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Kedua, disiplin kerja berperan penting dalam menjaga efisiensi operasional perusahaan. Absensi yang tidak terjadwal, kelambatan dalam penyelesaian tugas, atau penggunaan sumber daya yang tidak efisien dapat menghambat operasional perusahaan. Karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan dapat menyebabkan gangguan yang dapat merugikan produktivitas dan biaya perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja adalah alat penting dalam menghindari gangguan semacam itu.

Selain itu, disiplin kerja juga berperan dalam membentuk budaya perusahaan yang positif. Setiap perusahaan memiliki norma-norma, nilai-nilai, dan etika kerja yang menjadi ciri khas budaya perusahaan. Karyawan yang mematuhi norma-norma ini dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan akan membantu memperkuat budaya tersebut. Budaya perusahaan yang positif memungkinkan kolaborasi yang lebih baik, komunikasi yang efektif, dan pemeliharaan reputasi yang baik di mata pelanggan dan mitra bisnis.

Selain itu, disiplin kerja juga berperan dalam mengurangi konflik di lingkungan kerja. Ketika semua karyawan memahami dan mematuhi peraturan yang sama, konflik yang disebabkan oleh ketidaksetaraan dalam perlakuan atau kebijakan perusahaan dapat diminimalkan. Semua orang di lingkungan kerja tahu apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka seharusnya berperilaku, sehingga konflik yang disebabkan oleh perbedaan pandangan atau sikap dapat dikurangi.

Selanjutnya, disiplin kerja memiliki dampak langsung pada kualitas produk atau layanan yang dihasilkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang baik cenderung lebih teliti dan berorientasi pada kualitas. Mereka menerapkan aturan dan prosedur dengan ketat, yang pada akhirnya menghasilkan produk atau layanan yang lebih baik. Kualitas yang baik dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan memenuhi harapan pelanggan.

Selain itu, disiplin kerja juga dapat membantu menghemat waktu dan sumber daya perusahaan. Karyawan yang menggunakan waktu dan sumber daya perusahaan dengan efisien akan mengurangi pemborosan yang dapat terjadi akibat penggunaan yang tidak efisien. Ini berarti perusahaan dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih bijak, yang pada gilirannya dapat menghasilkan penghematan biaya.

Terakhir, disiplin kerja memiliki peran kunci dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja di lingkungan perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencakup pematuhan terhadap prosedur keamanan dan kesehatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang tidak mematuhi peraturan ini dapat menghadirkan

risiko bagi diri mereka sendiri dan rekan kerja mereka. Oleh karena itu, mematuhi peraturan perusahaan adalah langkah penting dalam menjaga keamanan dan kesehatan di tempat kerja.

Secara keseluruhan, latar belakang mengenai pentingnya disiplin kerja pada perusahaan menyoroti dampak signifikan yang dimilikinya dalam berbagai aspek operasional dan budaya perusahaan. Disiplin kerja memainkan peran sentral dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, kualitas, budaya perusahaan, mengurangi konflik, menghemat waktu dan sumber daya, serta menjaga keamanan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang disiplin kerja dan implementasinya dengan baik dalam organisasi menjadi kunci kesuksesan perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis yang kompleks di era global saat ini.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian dalam studi literatur untuk penelitian mengenai pentingnya disiplin kerja pada perusahaan akan menggabungkan pendekatan analisis teks dan sintesis dari berbagai sumber literatur yang relevan. Pertama, peneliti akan melakukan pencarian literatur yang melibatkan jurnal, buku, artikel, dan sumber-sumber akademis lainnya yang mencakup konsep disiplin kerja, peran pentingnya dalam perusahaan, serta dampaknya terhadap produktivitas dan budaya organisasi. Setelah mengidentifikasi sumber-sumber yang relevan, peneliti akan menganalisis dan mensintesis temuan dari berbagai sumber literatur untuk memahami konsep dan implikasinya secara holistik. Metode ini akan memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan, menggambarkan peran utamanya dalam berbagai aspek bisnis, dan menyediakan dasar yang kokoh untuk penelitian lebih lanjut. Dengan pendekatan studi literatur ini, peneliti dapat membangun landasan pengetahuan yang kuat untuk mendukung argumen-argumen dan temuan dalam penelitian mengenai disiplin kerja di lingkungan perusahaan.

## **PEMBAHASAN**

### **Penelitian Terdahulu**

Jurnal pertama yang berjudul "Pentingnya Disiplin Kerja pada Perusahaan" oleh Jufrizen (2018) membahas pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta peran motivasi kerja dalam memoderasi hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara kompensasi kerja dan kinerja.

Jurnal kedua berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi" oleh Desi Kristanti dan Ria Lestari (2019) membahas pentingnya disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di UD. Pratama Karya. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan seluruh karyawan sebagai sampel. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dan keduanya bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Jurnal ketiga yang berjudul "Sosialisasi Pelatihan Disiplin Kerja Karyawan Restaurant Kenanga Garden Medan" oleh Reza Nurul Ichsan dan Lukman Nasution (2021) membahas pelaksanaan sosialisasi pelatihan disiplin kerja karyawan di Restaurant Kenanga Garden Medan. Hasilnya menunjukkan keberhasilan sosialisasi ini dalam memahamkan pentingnya disiplin kerja di lingkungan kerja dan mendapat respon positif dari peserta.

Jurnal keempat berjudul "Pentingnya Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" oleh Jonathan, Ina Namora Putri Siregar, Cindy Fantika, dan Khairani Alawiyah Matondang (2023) bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Jurnal kelima berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan" oleh Muhamad Ekhsan (2019) bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Syncrum Logistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi maupun disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang didukung oleh uji statistik yang signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini menyatakan adanya pengaruh simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja di perusahaan tersebut.

### **Definisi**

Disiplin kerja adalah konsep yang penting dalam dunia perusahaan yang mengacu pada perilaku, aturan, dan norma-norma yang harus diikuti oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, penggunaan sumber daya perusahaan dengan efisien, serta pemeliharaan etika kerja yang tinggi. Disiplin kerja tidak hanya mencakup aspek perilaku individu, tetapi juga berhubungan dengan budaya dan nilai-nilai organisasi yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan integritas.

Disiplin kerja adalah salah satu unsur kunci dalam dunia bisnis dan organisasi yang berkaitan dengan perilaku dan kualitas kerja karyawan. Konsep disiplin kerja mencakup sejauh mana karyawan mematuhi aturan, norma-norma, dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja adalah hal penting karena dapat memengaruhi kinerja, produktivitas, efisiensi, dan budaya kerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, kita akan membahas pengertian disiplin kerja, mengapa disiplin kerja penting, serta cara mengimplementasikannya dalam organisasi.

Disiplin kerja merupakan konsep yang mengacu pada perilaku karyawan di tempat kerja. Ini mencakup sejauh mana karyawan mematuhi peraturan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja melibatkan ketaatan terhadap jadwal kerja, ketepatan waktu, etika kerja, dan penggunaan sumber daya organisasi dengan efisien. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti menghindari absensi yang tidak sah, tidak mengabaikan tugas kerja, dan menjaga tingkat produktivitas yang tinggi.

Disiplin kerja juga mencakup aspek-atsep budaya organisasi. Ini mencakup penghormatan terhadap nilai-nilai dan norma-norma perusahaan, serta ketaatan terhadap kode etik dan perilaku yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja juga

berhubungan dengan komunikasi dan kerjasama dalam tim, yang merupakan elemen penting dalam menjalankan pekerjaan dengan efisien.

### **Aspek**

Aspek-aspek disiplin kerja mencakup berbagai elemen yang secara kolektif mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Dalam penelitian pertama yang dilakukan oleh Jufrizen (2018), disiplin kerja dianalisis dalam konteks kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Kompensasi adalah salah satu aspek penting yang memengaruhi disiplin kerja, karena hubungan antara imbalan yang diterima karyawan dan tingkat kedisiplinan mereka dapat memengaruhi kinerja mereka. Motivasi kerja adalah faktor lain yang terkait erat dengan disiplin kerja, karena tingkat motivasi individu dapat memengaruhi sejauh mana mereka mematuhi aturan dan prosedur kerja.

Penelitian kedua oleh Desi Kristanti dan Ria Lestari (2019) menekankan aspek disiplin kerja dalam konteks produksi. Mereka mengidentifikasi bahwa disiplin kerja karyawan di bagian produksi sangat penting untuk memastikan efisiensi dan produktivitas. Aspek lain yang terkait adalah motivasi kerja, yang dapat memotivasi karyawan untuk mematuhi aturan dan standar produksi. Selain itu, penelitian ini juga menyelidiki pengaruh bersama-sama dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menyoroti aspek interaksi antara faktor-faktor ini.

Jurnal ketiga oleh Reza Nurul Ichsan dan Lukman Nasution (2021) mencatat pentingnya sosialisasi pelatihan disiplin kerja sebagai aspek penting dalam mengembangkan budaya disiplin dalam organisasi. Aspek sosialisasi ini mengacu pada upaya untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan norma-norma disiplin kepada karyawan sehingga mereka memahami pentingnya disiplin kerja. Sosialisasi ini dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan terkait dengan aspek disiplin kerja.

Jurnal keempat oleh Jonathan, Ina Namora Putri Siregar, Cindy Fantika, dan Khairani Alawiyah Matondang (2023) membahas aspek lingkungan kerja sebagai faktor yang berkontribusi pada disiplin kerja. Aspek ini mengacu pada kondisi fisik dan sosial tempat kerja, termasuk pengaturan ruang kerja, budaya perusahaan, dan hubungan antar karyawan. Sebuah lingkungan kerja yang mendukung disiplin kerja dapat memengaruhi perilaku karyawan dalam mematuhi aturan dan norma-norma perusahaan.

### **Indikator**

Untuk mengukur disiplin kerja, penelitian terdahulu menggunakan sejumlah indikator yang memberikan gambaran tentang sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan norma-norma perusahaan. Beberapa indikator utama yang digunakan dalam penelitian tersebut meliputi:

**Ketepatan Waktu:** Indikator ini mencakup sejauh mana karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu dan mengikuti jadwal kerja yang telah ditentukan. Ketidakpatuhan dalam hal ini dapat menunjukkan kurangnya disiplin kerja.

**Kepatuhan terhadap Prosedur Kerja:** Karyawan yang mematuhi prosedur kerja dan pedoman perusahaan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi. Indikator ini melibatkan pemahaman dan pengikuti aturan yang ada dalam organisasi.

**Penggunaan Sumber Daya dengan Efisien:** Karyawan yang menggunakan sumber daya perusahaan dengan efisien, seperti bahan baku atau peralatan, menunjukkan tindakan yang mencerminkan disiplin kerja.

**Etika Kerja:** Indikator ini mencakup aspek moral dan etika dalam perilaku kerja karyawan. Karyawan yang memiliki etika kerja yang tinggi cenderung mematuhi aturan dan norma-norma perusahaan.

**Kinerja Karyawan:** Kinerja karyawan adalah indikator utama dalam penelitian terdahulu yang merupakan hasil dari tingkat disiplin kerja. Kinerja yang baik dapat mengindikasikan bahwa karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan disiplin yang tinggi.

**Motivasi Kerja:** Motivasi kerja juga digunakan sebagai indikator dalam penelitian karena dapat memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih disiplin dalam pekerjaan mereka.

### **Ukuran**

Ukuran disiplin kerja dapat bervariasi tergantung pada tujuan penelitian dan jenis perusahaan. Dalam penelitian pertama oleh Jufrizen (2018), ukuran disiplin kerja diukur dengan mengumpulkan data melalui kuesioner dan wawancara, serta menggunakan analisis Moderating Regression Analysis (MRA) untuk mengukur pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis ini memberikan ukuran sejauh mana kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian kedua oleh Desi Kristanti dan Ria Lestari (2019), ukuran disiplin kerja diukur dengan mengumpulkan data dari seluruh karyawan di UD. Pratama Karya menggunakan metode kuesioner. Hasilnya menghasilkan ukuran sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan bersama-sama.

Penelitian ketiga oleh Reza Nurul Ichsan dan Lukman Nasution (2021) mengukur keberhasilan sosialisasi pelatihan disiplin kerja melalui observasi dan interaksi dengan karyawan di Restaurant Kenanga Garden Medan. Hasil sosialisasi yang sukses, seperti antusiasme karyawan dan keberhasilan dalam menyampaikan materi pelatihan, merupakan ukuran keberhasilan.

Dalam penelitian keempat oleh Jonathan, Ina Namora Putri Siregar, Cindy Fantika, dan Khairani Alawiyah Matondang (2023), ukuran disiplin kerja dievaluasi sebagai faktor yang berkontribusi pada prestasi kerja karyawan. Penggunaan metode kuantitatif dalam penelitian ini memungkinkan pengukuran yang lebih tepat tentang sejauh mana disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Jenis**

Jenis-jenis disiplin kerja dapat berbeda-beda tergantung pada konteks dan tujuan penelitian. Dalam penelitian pertama oleh Jufrizen (2018), fokusnya adalah pada disiplin kerja dalam hubungannya dengan kompensasi dan motivasi kerja. Ini adalah contoh dari disiplin kerja yang lebih terkait dengan kinerja individual karyawan dan dampaknya pada perusahaan.

Penelitian kedua oleh Desi Kristanti dan Ria Lestari (2019) lebih menekankan disiplin kerja karyawan dalam konteks produksi. Fokusnya adalah pada tingkat disiplin dalam mematuhi aturan dan standar produksi, yang dapat memengaruhi efisiensi produksi.

Jurnal ketiga oleh Reza Nurul Ichsan dan Lukman Nasution (2021) menggambarkan jenis disiplin kerja yang berfokus pada sosialisasi dan pendidikan karyawan dalam pentingnya disiplin kerja. Jenis ini mencakup pendekatan yang lebih edukatif dalam memahami karyawan tentang norma-norma disiplin.

Penelitian keempat oleh Jonathan, Ina Namora Putri Siregar, Cindy Fantika, dan khairani Alawiyah Matondang (2023) mengeksplorasi disiplin kerja dalam konteks lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan jenis disiplin kerja yang lebih terkait dengan budaya perusahaan dan faktor-faktor sosial yang memengaruhi kinerja karyawan.

Jenis disiplin kerja yang ditekankan dalam setiap penelitian mencerminkan keberagaman aspek disiplin kerja dan bagaimana pengukurannya dapat bervariasi sesuai dengan tujuan penelitian dan lingkungan perusahaan yang diteliti.

### **Faktor Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah aspek penting dalam lingkungan kerja, yang berdampak signifikan pada produktivitas, efisiensi operasional, budaya perusahaan, dan kualitas produk atau layanan. Melalui eksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, penelitian terdahulu telah memberikan wawasan yang berharga dalam pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor ini berperan dalam menciptakan tingkat disiplin kerja yang baik di perusahaan. Dalam pembahasan ini, kita akan menguraikan beberapa faktor kunci yang muncul dalam penelitian-penelitian sebelumnya.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi**

Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) menyoroti pentingnya komitmen organisasi dalam memengaruhi disiplin kerja karyawan. Komitmen organisasi mencakup sejauh mana karyawan merasa terikat dengan visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Karyawan yang merasa terhubung secara emosional dengan organisasi cenderung lebih mematuhi aturan dan standar perusahaan, karena mereka memiliki motivasi intrinsik untuk mendukung kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam menciptakan tingkat disiplin kerja yang tinggi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja**

Penelitian yang sama juga menekankan peran penting motivasi kerja sebagai faktor yang memoderasi hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja. Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan melaksanakan tugas mereka dengan baik. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih disiplin dalam menjalankan pekerjaan mereka. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, meskipun motivasi kerja penting, tidak selalu menjadi faktor penentu dalam disiplin kerja, terutama jika faktor-faktor eksternal seperti kompensasi memiliki peran yang lebih dominan.

### **Peran Kepemimpinan**

Penelitian oleh Desi Kristanti dan Ria Lestari (2019) menyoroti peran penting kepemimpinan dalam menciptakan dan memelihara disiplin kerja.

Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arah, norma, dan ekspektasi yang jelas kepada karyawan. Kepemimpinan yang mempromosikan budaya kerja yang disiplin, dan memeriksa tindakan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, akan memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, peran pemimpin sebagai model peran dan fasilitator dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin kerja adalah krusial.

### **Pengaruh Lingkungan kerja**

Penelitian oleh Jonathan, Ina Namora Putri Siregar, Cindy Fantika, dan Khairani Alawiyah Matondang (2023) menekankan dampak lingkungan kerja pada disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan memotivasi dapat membantu meningkatkan disiplin kerja. Faktor-faktor seperti komunikasi yang baik, kolaborasi yang efisien, dan norma-norma positif dalam lingkungan kerja dapat memberikan dorongan tambahan untuk mematuhi aturan dan prosedur perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus memperhatikan bagaimana lingkungan kerja yang tercipta dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan.

### **Pengaruh Pengawasan dan Sanksi**

Disiplin kerja juga dapat dipengaruhi oleh pengawasan dan penggunaan sanksi. Ketika peraturan dan prosedur perusahaan diterapkan secara konsisten dan tegas, karyawan cenderung lebih berhati-hati dalam mematuhi aturan tersebut. Sanksi yang sesuai dan dapat diterapkan secara adil juga dapat menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan. Namun, perlu diperhatikan bahwa pendekatan berlebihan dalam pengawasan dan penerapan sanksi yang tidak adil dapat berdampak negatif pada motivasi dan kepuasan karyawan.

### **Pengaruh Kultur Perusahaan**

Terakhir, faktor kultur perusahaan memiliki dampak signifikan pada disiplin kerja. Budaya perusahaan mencerminkan nilai-nilai, norma, dan ekspektasi yang dianut oleh organisasi. Karyawan yang merasa bahwa norma-norma disiplin dan etika kerja ditegakkan secara konsisten dalam budaya perusahaan cenderung lebih disiplin. Oleh karena itu, budaya perusahaan yang mempromosikan disiplin kerja akan mendukung tingkat disiplin yang lebih tinggi di kalangan karyawan.

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja meliputi komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, pengawasan, sanksi, dan budaya perusahaan. Penelitian terdahulu telah memberikan wawasan yang berharga tentang kompleksitas faktor-faktor ini dalam membentuk dan memelihara tingkat disiplin kerja yang baik di perusahaan. Memahami peran masing-masing faktor ini adalah kunci dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja dan, akhirnya, mencapai kesuksesan dalam dunia bisnis dan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Dari penelitian-penelitian yang telah dibahas mengenai pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi. Tingkat disiplin karyawan memengaruhi produktivitas, efisiensi, budaya perusahaan, serta kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Implementasi disiplin kerja yang baik menghasilkan lingkungan kerja yang lebih harmonis, mengurangi konflik, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga memiliki dampak positif pada efisiensi operasional dan penghematan sumber daya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami pentingnya memelihara tingkat disiplin yang tinggi di kalangan karyawan, serta mengembangkan strategi untuk mendorong dan mempertahankan disiplin kerja yang baik. Kesimpulan ini menegaskan bahwa disiplin kerja adalah unsur kunci dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan berkelanjutan dalam dunia bisnis.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107-116.
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Disiplin Kerja Karyawan Restaurant Kenanga Garden Medan. *PKM Maju UDA*, 1(3), 127-132.
- Jonathan, J., Siregar, I. N. P., Fantika, C., & Matondang, K. A. (2023). Pentingnya Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 14221429-14221429.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.