

## **Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Tri Jaya Teknik Karawang**

**Tesalonika Habeahan<sup>1</sup>, Suroso<sup>2</sup>, Dwi Epty Hidayaty<sup>3</sup>**

*<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Univeristas Singaperbangsa Karawang*

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji tingkat disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Tri Jaya Teknik Karawang. Disiplin kerja memegang peranan krusial dalam mendukung produktivitas serta kelancaran proses produksi perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak HRD, kepala bagian produksi, dan karyawan, serta didukung oleh studi dokumentasi berupa data absensi dan laporan kinerja produksi periode Januari–Oktober 2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan aturan disiplin kerja yang terdiri meliputi ketepatan waktu, dan kehadiran, serta ketaatan terhadap SOP. Secara umum tingkat disiplin karyawan sudah cukup baik, namun masih ditemukan keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan yang dapat mempengaruhi kelancaran proses produksi dan pencapaian target pengiriman produk. Selain faktor disiplin kerja, fluktuasi kinerja produksi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti penurunan permintaan pelanggan serta kendala operasional mesin produksi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam mendukung kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu terus meningkatkan pengawasan kedisiplinan serta memperbaiki pengelolaan operasional agar kinerja dan produktivitas kerja dapat berjalan secara optimal.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Produktivitas; Industri Manufaktur*

### **Abstract**

*This study was conducted to examine the level of work discipline in improving employee performance at PT Tri Jaya Teknik Karawang. Work discipline plays a crucial role in supporting productivity and the smooth running of the company's production process. This study uses a descriptive method with a qualitative approach. Data were obtained through interviews with HRD, the head of production, and employees, and supported by a documentary study in the form of attendance data and production performance reports for the period January–October 2025. The results of the study indicate that the company has implemented work discipline rules consisting of punctuality, attendance, and compliance with SOPs. In general, the level of employee discipline is quite good, but there are still delays and absences without explanation that can affect the smooth running of the production process and the achievement of product delivery targets. In addition to work discipline factors, fluctuations in production performance are also influenced by other factors such as decreased customer demand and operational constraints of production machines. Based on the results of the study, it can be concluded that work discipline has an important role in supporting employee performance and company productivity. The findings of this study indicate that the company needs to continue to improve discipline supervision and improve operational management so that work performance and productivity can run optimally.*

**Keywords:** *Work Discipline; Employee Performance; Productivity; Manufacturing Industry*

Copyright (c) 2026 Tesalonika Habeahan

✉ Corresponding author :

Email Address : mn22.tesalonikahabeahan@mhs.ubpkarawang.ac.id

## PENDAHULUAN

Situasi yang terjadi di lingkungan kerja sekarang memperlihatkan bahwa disiplin dalam bekerja mempunyai kontribusi signifikan dalam memelihara dan meningkatkan kinerja karyawan, terutama di tengah tantangan industri yang semakin kompleks. Berdasarkan laporan Kompas.id (2025)(Pesanan Menurun, Pabrik Pembuat Bola Piala Dunia Di Madiun PHK Massal Karyawan - JPNN.Com Jatim, n.d.), berbagai perusahaan di Indonesia dihadapkan pada perubahan pola kerja dan peningkatan tuntutan efisiensi yang tinggi akibat perkembangan teknologi dan persaingan global. Kondisi ini turut memengaruhi stabilitas ketenagakerjaan, seperti yang terlihat pada PT Unilever Indonesia yang melakukan pengurangan 480 karyawan akibat melemahnya kinerja keuangan perusahaan berikut sumbernya Unilever Indonesia Kurangi 480 Karyawan, Kinerja Keuangan Juga Melemah - Radio SmartFM (n.d.). Hal serupa juga terjadi pada PT Global Way Indonesia di Madiun yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 842 karyawan akibat penurunan order produksi (PT Global Way Indonesia Madiun PHK 842 Karyawan Akibat Penurunan Order, n.d.). Fenomena tersebut mencerminkan pentingnya kedisiplinan kerja dalam menjaga produktivitas dan efektivitas karyawan agar perusahaan tetap mampu bertahan dan berkembang di tengah dinamika industri. Dalam konteks PT Tri Jaya Teknik Karawang, disiplin menjadi faktor krusial yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

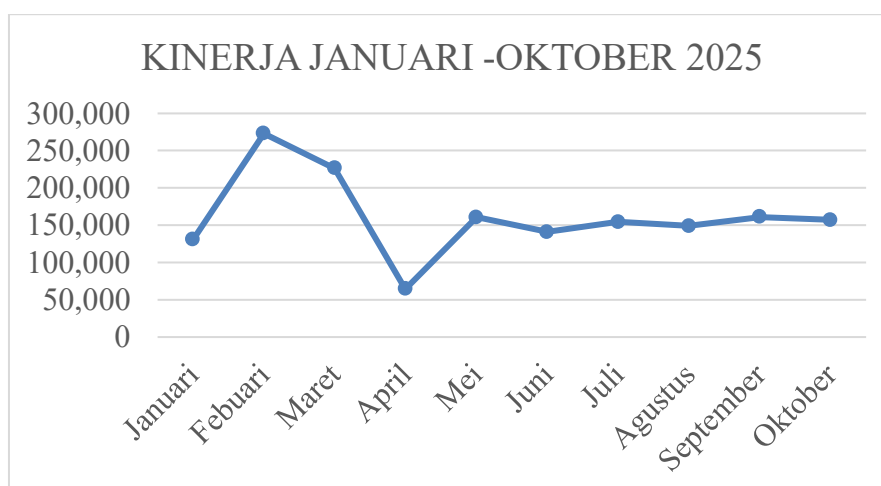
Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang optimal dalam rangka meningkatkan produktivitas dan daya saing. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat dipahami sebagai kesadaran dan kemauan pribadi untuk menaati seluruh peraturan serta norma yang berlaku. Tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya tercermin dari kedisiplinan yang baik dan menjadi indikator penting bagi keberhasilan perusahaan.

Namun, dalam praktiknya, masih sering ditemukan kesenjangan antara harapan dan kenyataan di lapangan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di PT Trijaya Teknik Karawang, ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan belum maksimal. Hal ini dibuktikan dari adanya keterlambatan yang masih terjadi, ketidakhadiran tanpa keterangan, karyawan sakit, dan izin. Meskipun perusahaan telah memiliki aturan dan sanksi yang jelas seperti tidak masuk selama tiga hari berturut-turut mendapatkan surat peringatan (SP) hingga pemutusan hubungan kerja, pelanggaran kedisiplinan tetap terjadi.

Kondisi ini berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan menyebabkan terganggunya proses produksi, keterlambatan pengiriman barang, serta tidak tercapainya target yang telah ditetapkan. Selain itu, tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan adalah menjaga kedisiplinan karyawan pada saat jadwal kerja padat, terutama ketika proyek berlangsung tanpa hari libur. Hal ini menyebabkan tingkat kehadiran menurun pada awal pekan, terutama hari Senin.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti mempunyai ketertarikan guna melaksanakan penelitian dengan judul "Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Trijaya Teknik Karawang." Kajian ini difokuskan untuk menganalisis tingkat kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh para karyawan, bagaimana penerapan kebijakan kedisiplinan yang diterapkan perusahaan, serta seberapa signifikan kontribusi disiplin kerja dalam memaksimalkan kinerja karyawan di PT Trijaya Teknik Karawang.

Tabel 1.Kinerja Januari-Oktober 2025



(Sumber: PT.Tri Jaya Teknik Karawang)

Data yang tercantum dalam tabel di atas memperlihatkan bahwa jumlah pengiriman produk mengalami fluktuasi dari bulan Januari hingga Oktober 2025 Kinerja tertinggi terjadi pada bulan Februari 2025 dengan total pengiriman mencapai 272.978 unit, menunjukkan peningkatan signifikan dibanding bulan sebelumnya, Penurunan tajam terlihat pada bulan April 2025 dengan jumlah pengiriman hanya 64.293 unit, yang kemungkinan disebabkan oleh faktor internal seperti kedisiplinan kerja karyawan, keterlambatan kehadiran, atau hambatan proses produksi, Setelah bulan Mei hingga Oktober, jumlah pengiriman menunjukkan tren yang relatif stabil di kisaran 140.000–160.000 unit, menandakan mulai kembalinya stabilitas produktivitas kerja karyawan.

Secara keseluruhan, naik-turunnya jumlah pengiriman dapat mencerminkan tingkat kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi seperti ketepatan waktu hadir, tanggung jawab terhadap tugas, dan kepatuhan pada prosedur berkontribusi terhadap peningkatan volume pengiriman. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan produksi dan menurunnya output.

Beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh (Asriah & Suherman, 2024) dalam jurnal Manajemen Riset Inovasi dengan judul “Analisis Disiplin Kerja pada CV Arsana Sentosa”, menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja yang optimal berpotensi memberikan pengaruh yang signifikan dalam hal peningkatan produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Penelitian tersebut berfokus pada analisis proses kedisiplinan, hambatan yang dihadapi, serta upaya untuk meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh nyata terhadap pencapaian target penjualan dan efisiensi kerja. Namun, penelitian tersebut hanya menyoroti aspek implementasi dan belum secara mendalam menjelaskan keterkaitan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan secara kuantitatif maupun perilaku kerja individu.

Selain itu, penelitian Asriah dan Suherman (2024) dilakukan pada skala usaha kecil (CV) yang bergerak di bidang tabung pemadam kebakaran, sehingga konteksnya berbeda dengan sektor manufaktur berskala besar seperti PT Trijaya Teknik Karawang. Dengan karakteristik pekerjaan yang berbasis proyek, jadwal kerja yang padat, serta sistem target yang ketat, penelitian di PT Trijaya Teknik Karawang diharapkan dapat memberikan perspektif baru mengenai bagaimana penerapan disiplin kerja dan seberapa pengaruhnya pada peningkatan kinerja karyawan dalam konteks industri manufaktur.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat adanya research gap antara penelitian

sebelumnya dengan penelitian ini, yaitu pada perbedaan konteks industri dan fokus analisis. maka dari itu, penelitian ini dilakukan guna menganalisis bagaimana penerapan disiplin kerja di PT Trijaya Teknik Karawang serta sejauh mana kedisiplinan tersebut memberikan dampak terhadap peningkatan performa karyawan pada PT Tri Jaya Teknik Karawang.

Pada dasarnya bagian ini menjelaskan bagaimana penelitian itu dilakukan. Materi pokok bagian ini adalah: (1) rancangan penelitian; (2) populasi dan sampel (sasaran penelitian); (3) teknik pengumpulan data dan pengembangan instrumen; (4) dan teknik analisis data. Untuk penelitian yang menggunakan alat dan bahan, perlu dituliskan spesifikasi alat dan bahannya. Spesifikasi alat menggambarkan kecanggihan alat yang digunakan sedangkan spesifikasi bahan menggambarkan macam bahan yang digunakan.

Untuk penelitian kualitatif seperti penelitian tindakan kelas, etnografi, fenomenologi, studi kasus, dan lain-lain, perlu ditambahkan kehadiran peneliti, subyek penelitian, informan yang ikut membantu beserta cara-cara menggali data-data penelitian, lokasi dan lama penelitian serta uraian mengenai pengecekan keabsahan hasil penelitian.

Sebaiknya dihindari pengorganisasian penulisan ke dalam "anak sub-judul" pada bagian ini. Namun, jika tidak bisa dihindari, cara penulisannya dapat dilihat pada bagian "Hasil dan Pembahasan".

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT Trijaya Teknik Karawang, serta memahami bagaimana penerapan kebijakan kedisiplinan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Menurut (Tsanja et al., 2023), Kedisiplinan kerja mencakup aspek kehadiran yang tepat waktu saat masuk maupun pulang, kepatuhan terhadap norma serta aturan perusahaan, dan penyelesaian tugas sesuai prosedur yang berlaku. Secara esensi, disiplin adalah wujud nyata perilaku karyawan yang mencerminkan sikap serta tanggung jawab kerja mereka.

Dalam konteks PT Trijaya Teknik Karawang, kajian ini bertujuan untuk memahami bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan diterapkan dan sejauh mana kepatuhan terhadap aturan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja individu maupun tim. Di samping itu, kajian ini juga dirancang untuk mengidentifikasi bentuk kebijakan kedisiplinan yang telah diterapkan perusahaan serta efektivitasnya dalam menciptakan budaya kerja yang produktif. Peneliti ingin mengetahui apakah sanksi dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan telah mampu menumbuhkan kesadaran disiplin yang bersifat internal, bukan sekadar kepatuhan formal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Marpaung et al., 2022) menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan antara pimpinan dan bawahan, khususnya melalui komunikasi yang baik, arahan yang jelas, serta perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan pegawai.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam buku management Robbin dan Coulter (2007:8), menjelaskan bahwa untuk merencanakan, mengelola, dan mengawasi sumber daya manusia, diperlukan alat manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen didefinisikan sebagai proses mengatur kegiatan pekerjaan sehingga dapat diselesaikan dengan dan melalui orang lain secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2007:2) dalam buku pemahaman manajemen sumber daya manusia (Yusuf Hamali 2018) manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, perorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi

,integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dapat disintesis MSDM merupakan proses pengaturan dan pengelolaan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi. MSDM mencakup perencanaan, pengembangan, pemberian penghargaan, serta pengawasan terhadap karyawan untuk memanfaatkan potensi mereka secara optimal.

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Lionardy Kurniawan & Susanto, 2024) dalam Agustini dan Hasibuan (2019:92) berpendapat bahwa "Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan instansi/organisasi dan norma sosial yang berlaku". Sedangkan menurut (Lionardy Kurniawan & Susanto, 2024) dalam Hasibuan (2005, hal.193) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, serta mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manager berupaya memastikan bahwa para bawahannya memiliki tingkat disiplin kerja yang baik.

Menurut (Zulfa+Fauziah n.d.) dalam Agustini (2019:89) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah sikap mengikuti peraturan dan norma yang berlaku pada perusahaan guna meningkatkan tekad pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Sedangkan menurut (Zulfa+Fauziah n.d.) dalam Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk taat pada semua aturan dan norma yang berlaku

Menurut (Lionardy Kurniawan & Susanto, 2024), disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama. Indikator tersebut meliputi kesadaran dan kesediaan menaati peraturan, yaitu sikap individu yang secara sadar dan sukarela mematuhi peraturan serta norma yang berlaku di dalam organisasi. Selain itu, kepatuhan terhadap peraturan dan norma kerja menjadi indikator penting yang mencerminkan perilaku karyawan dalam menjalankan ketentuan perusahaan secara konsisten. Selanjutnya, ketaatan tanpa paksaan menunjukkan bahwa disiplin muncul dari kesadaran internal karyawan, bukan karena tekanan atau pengawasan semata. Indikator lainnya adalah tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, yang tercermin dari kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya demi tercapainya tujuan organisasi. Keempat indikator tersebut menggambarkan tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dapat disintesis bahwa disiplin kerja dapat dipahami sebagai kesadaran serta kesediaan pribadi untuk menaati seluruh aturan serta norma yang berlaku di lingkungan kerja, sebagai bentuk tanggung jawab terhadap tugas yang diemban, guna mendukung tercapainya tujuan organisasi maupun pribadi.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2017:9) dalam jurnal (Husain & Santoso, 2022) kinerja adalah prestasi kerja, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, menurut Buku pemahaman manajemen sumber daya manusia Arif Yusuf Hamali (2016) Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta kontribusi terhadap perkembangan ekonomi. Ada pula Menurut (Wau et al., 2021) dalam Tampubolon (2007) menyatakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Pencapaian ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak bertentangan dengan hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Menurut (Husain & Santoso, 2022) kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama. Indikator tersebut meliputi output kerja yang diperoleh baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang mencerminkan tingkat pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas pada periode waktu tertentu. Selain itu, pencapaian tujuan dan sasaran kerja menjadi indikator penting yang mencerminkan keberhasilan karyawan guna membantu terwujudnya visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah direncanakan. Indikator selanjutnya pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab, yang menggambarkan kemampuan karyawan dalam menjalankan peran dan kewajiban yang diberikan secara optimal. Indikator terakhir adalah keandalan dalam menjalankan peran kerja, yang ditunjukkan melalui kemampuan karyawan melaksanakan tugas secara konsisten dan dapat diandalkan berdasarkan pada kriteria yang berlaku dalam organisasi. Keempat indikator tersebut digunakan untuk menilai tingkat kinerja karyawan secara menyeluruh.

Dapat disintesis bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai output pekerjaan yang diperoleh oleh individu maupun kelompok dalam organisasi, mencakup aspek kualitas dan kuantitas. Pencapaian ini dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dengan tetap menjunjung nilai etika.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif Kualitatif, metode ini digunakan untuk mendeskripsikan temuan penelitian yang dapat menghasilkan kajian atau fenomena disiplin kerja pada PT Tri Jaya Teknik Karawang lokasi Warungbambu, Karawang Timur, Karawang Pendekatan ini dipilih karena berfokus pada pemahaman makna, persepsi, dan pengalaman kerja karyawan, bukan pada analisis statistik.

Penelitian ini mengunakan teknik triangulasi, penerapan triangulasi untuk memvalidasi data, suatu teknik memeriksa keabsahan data dengan menggunakan sumber atau teknik yang tidak terkait secara langsung dengan data yang diamati. Reduksi data, penyajian data, dan verifikasi merupakan tiga proses yang termasuk dalam prosedur analisis data. populasi dari penelitian ini adalah PT Tri Jaya Teknik Karawang yang berjumlah 108 karyawan, Informa berjumlah 4 yang terdiri dari informa utama, kunci dan informa pendukung, yang mencakup satu informa kunci dari bagian HRD dan informa utama dari Kepala Produksi dan 2 informa pendukung dari staf karyawan. data diperoleh melalui triangulasi metode, yaitu wawancara mendalam semi-terstruktur dan studi dokumentasi berupa data absensi serta laporan kinerja Januari–Oktober 2025. Sumber data meliputi data primer dari hasil wawancara dan data sekunder dari dokumen perusahaan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Kajian ini dirancang untuk meneliti dan menganalisis kedisiplinan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT Tri Jaya Teknik. Peneliti mengumpulkan data melalui proses wawancara yang dilakukan secara langsung dengan HRD, Kepala Bagian Produksi, serta karyawan bagian produksi sebagai bentuk penerapan triangulasi sumber. Hasil penelitian disajikan secara deskriptif kualitatif berdasarkan informasi yang diperoleh dari para informan.

Tabel 2. Rekap Data Absen Januari-Oktober 2025

Rekap Absen 2025	Jumlah pegawai yang sakit	Jumlah pegawai yang cuti	Jumlah pegawai yang izin	Jumlah pegawai tanpa keterangan

Januari	46	21	24	0
Febuari	26	23	33	0
Maret	49	23	34	1
April	30	27	34	0
Mei	40	28	26	0
Juni	37	23	28	0
Juli	60	20	26	1
<b>Agustus</b>	27	15	31	4
September	55	18	30	1
Oktober	68	10	46	4
Total Karyawan	108			

(Sumber: PT.Tri Jaya Teknik Karawang)

### 1. Kondisi Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, perusahaan telah menerapkan aturan disiplin kerja secara tegas, meliputi ketepatan waktu, kehadiran, serta penggunaan seragam kerja sesuai SOP. Penerapan disiplin dilakukan melalui briefing rutin, pemberian sanksi bertahap berupa hukuman ringan, surat peringatan (SP), hingga pemutusan hubungan kerja apabila tidak terdapat perbaikan perilaku. Kepala Bagian Produksi memperkuat pernyataan tersebut dengan mengatakan bahwa secara umum disiplin karyawan di bagian produksi sudah cukup baik, terutama dalam kepatuhan terhadap SOP. Meskipun demikian, pelanggaran masih terjadi berupa keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Karyawan produksi juga menyatakan bahwa mereka memahami aturan disiplin kerja dan menyadari kewajiban untuk mematuhi. Tantangan utama dalam menjaga disiplin adalah faktor eksternal seperti kondisi jalan, urusan keluarga, dan kelelahan kerja.

### 2. Kondisi Kinerja dan Produktivitas Produksi

Data kinerja produksi menunjukkan bahwa jumlah pengiriman produk periode Januari-Oktober 2025 mengalami fluktuasi. Terdapat bulan dengan tingkat produksi tinggi, namun juga terdapat penurunan produksi yang cukup signifikan pada bulan tertentu. Hasil wawancara menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan berdampak langsung terhadap proses produksi, karena berkurangnya tenaga kerja dapat menghambat pencapaian target dan keterlambatan pengiriman. Hal tersebut memperlihatkan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja produksi yang dihasilkan. Namun demikian, berdasarkan hasil triangulasi, seluruh informan menyatakan bahwa penurunan produksi tidak hanya disebabkan oleh faktor disiplin kerja.

### 3. Faktor Lain Penyebab Penurunan Produksi

Hasil wawancara dengan HRD, Kepala Bagian Produksi, dan karyawan produksi menunjukkan kesesuaian pandangan bahwa penurunan produksi juga dipengaruhi oleh menurunnya permintaan customer (purchase order), sehingga perusahaan menyesuaikan

volume produksi, kendala mesin produksi, seperti kerusakan atau gangguan operasional yang menghambat proses produksi. temuan ini diperkuat oleh data produksi yang menunjukkan penurunan output pada periode tertentu, yang tidak sepenuhnya sejalan dengan tingkat absensi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, kondisi disiplin kerja karyawan di perusahaan secara umum telah diterapkan dengan cukup baik melalui aturan yang jelas, pengawasan rutin, serta pemberian sanksi dan penghargaan. Penerapan disiplin yang meliputi ketepatan waktu, kehadiran, serta kepatuhan pada penggunaan seragam kerja menunjukkan adanya upaya perusahaan guna menciptakan perilaku kerja yang teratur dan sesuai dengan standar operasional prosedur. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Burhannudin,2019) dalam jurnal (Silitonga & Faddila, 2023) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu kewajiban yang harus diterapkan oleh setiap karyawan dalam organisasi. Karyawan diharapkan mematuhi berbagai aturan yang berlaku, baik aturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis atau disampaikan secara lisan. Dengan adanya kedisiplinan tersebut, karyawan mampu menjalankan pekerjaannya dengan penuh komitmen sehingga target organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif. Hasil penelitian (Arianty,2016) pada jurnal (Afrilia et al., 2023) juga menyatakan untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan penerapan disiplin kerja yang baik dari setiap karyawan sehingga kinerja individu dapat meningkat secara optimal.

Meskipun secara umum disiplin kerja karyawan tergolong baik, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran berupa keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan masih terjadi. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin belum sepenuhnya optimal dan masih dipengaruhi oleh faktor individu maupun situasional, seperti kondisi jalan, urusan keluarga, dan lainnya. temuan ini memperkuat hasil penelitian (Wulandari et al., 2024) yang menyampaikan bahwa faktor personal dan situasional karyawan mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja.

Hasil penelitian juga mengindikasikan adanya keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja serta produktivitas produksi. Ketidakhadiran karyawan terbukti dapat mengurangi jumlah tenaga kerja yang tersedia, sehingga berpotensi menghambat pencapaian target produksi dan menyebabkan keterlambatan pengiriman produk. Temuan ini selaras dengan penelitian (Rafla & Sugeng, 2025) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memberikan dampak secara parsial dan secara signifikan memengaruhi performa karyawan. Artinya, tingkat kehadiran dan kedisiplinan karyawan merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi proses produksi.

Namun demikian, hasil triangulasi menunjukkan bahwa penurunan kinerja dan produktivitas produksi tidak dapat dijelaskan hanya melalui faktor disiplin kerja. Penelitian ini menemukan bahwa fluktuasi produksi juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti penurunan permintaan dari customer dan kendala operasional mesin produksi. Penurunan purchase order menyebabkan perusahaan menyesuaikan volume produksi, sehingga output yang dihasilkan menjadi lebih rendah meskipun tingkat disiplin karyawan relatif stabil. Selain itu, gangguan atau kerusakan mesin produksi turut memperlambat proses kerja dan menghambat pencapaian target produksi. temuan tersebut menunjukkan bahwa produktivitas perusahaan merupakan hasil interaksi antara faktor sumber daya manusia dan faktor operasional. Oleh karena itu, peningkatan kinerja produksi perlu dilakukan secara terpadu melalui penguatan disiplin kerja karyawan, pemeliharaan mesin produksi secara berkala & perencanaan produksi yang disesuaikan dengan permintaan.

Oleh karena itu, pembahasan ini menunjukkan bahwa kedisiplin kerja memiliki kontribusi penting dalam mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan, namun bukan merupakan satu-satunya faktor penentu. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa manajemen perusahaan perlu mengelola disiplin kerja secara berkelanjutan dan seimbang dengan pengelolaan faktor operasional dan eksternal agar kinerja produksi dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

## SIMPULAN

Kajian ini menyimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawan di PT Tri Jaya Teknik telah diterapkan dengan cukup baik dengan menerapkan aturan yang tegas, pengawasan yang terus-menerus, serta penerapan sanksi dan juga penghargaan. Disiplin kerja yang mencakup aspek ketepatan waktu, kehadiran, dan ketaatan pada standar operasional, prosedur terbukti berperan dalam mendukung kelancaran proses produksi dan kinerja karyawan. Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan berpotensi mengurangi jumlah tenaga kerja yang tersedia sehingga dapat menghambat pencapaian target produksi dan menyebabkan keterlambatan pengiriman. Akan tetapi, hasil penelitian menunjukkan bahwa penurunan kinerja dan produktivitas produksi tidak semata-mata disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja, namun juga dipengaruhi oleh variabel lain seperti penurunan permintaan customer serta kendala operasional mesin produksi. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan faktor penting, tetapi bukan satu-satunya penentu kinerja dan produktivitas perusahaan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi atau hasil bahwa perusahaan perlu terus menjaga serta meningkatkan penerapan disiplin kerja secara konsisten dengan cara pengawasan berkelanjutan, evaluasi kehadiran secara berkala, serta pendekatan yang lebih humanis dalam menangani pelanggaran disiplin. Selain itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat manajemen operasional dengan melakukan pemeliharaan mesin secara rutin dan menyusun perencanaan produksi yang selaras dengan fluktuasi permintaan customer agar produktivitas dapat lebih optimal. Bagi peneliti berikutnya, direkomendasikan untuk mengkaji variabel lain yang turut memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja dan produktivitas karyawan, seperti motivasi, lingkungan dan kepemimpinan kerja atau sistem kompensasi, serta menggunakan metode kuantitatif atau pendekatan mixed methods agar hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih lengkap dan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam.

## Referensi

- Afrilia, M., Ekonomi dan Bisnis, F., & Muhammadiyah Sumatera Utara Jl Kapten Mukhtar Basri No, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Hukum Dan Sosial (JMHS)*, 1(1), 41-50.
- Artikel+Metlit\_Zulfa+Fauziah\_MN21F\_21416261201263. (n.d.).
- Asriah, A., & Suherman, E. (2024). Analisis Disiplin Kerja Pada CV Arsana Sentosa. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(3), 241-247. <https://doi.org/10.55606/jimas.v2i3.3100>
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV KIRANA UTAMA BOGOR.
- Lionardy Kurniawan, W., & Susanto, N. (2024). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Bintang Gading Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 577-588. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>

- Marpaung, S. K., Suroso, S., & Anggela, F. P. (2022). Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Karawang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 468. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.432>
- Pesanan Menurun, Pabrik Pembuat Bola Piala Dunia di Madiun PHK Massal Karyawan - JPNN.com Jatim.* (n.d.). Retrieved November 12, 2025, from [https://jatim.jpnn.com/jatim-terkini/39472/pesanan-menurun-pabrik-pembuat-bola-piala-dunia-di-madiun-phk-massal-karyawan?utm\\_source=chatgpt.com](https://jatim.jpnn.com/jatim-terkini/39472/pesanan-menurun-pabrik-pembuat-bola-piala-dunia-di-madiun-phk-massal-karyawan?utm_source=chatgpt.com)
- PT Global Way Indonesia Madiun PHK 842 Karyawan Akibat Penurunan Order.* (n.d.). Retrieved November 12, 2025, from <https://beritajatim.com/pt-global-way-indonesia-madiun-phk-842-karyawan-akibat-penurunan-order>
- Rafli, M., & Sugeng, I. S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amarta Mikro Fintek. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 2(3), 129–133. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i3.558>
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). PERAN KEDISIPLINAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT HARUM MAJU MAPAN KARAWANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7), 1584–1594. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Tsania, S., Mulya Karnama, M., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2023). ANALISIS TINGKAT DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA TOKO SENJA KOSMETIK. *JURNAL MANEKSI*, 12(3).
- Unilever Indonesia Kurangi 480 Karyawan, Kinerja Keuangan Juga Melemah - Radio SmartFM.* (n.d.). Retrieved November 12, 2025, from [https://smartfm.sonora.id/read/584308134/unilever-indonesia-kurangi-480-karyawan-kinerja-keuangan-juga-melemah?utm\\_source=chatgpt.com](https://smartfm.sonora.id/read/584308134/unilever-indonesia-kurangi-480-karyawan-kinerja-keuangan-juga-melemah?utm_source=chatgpt.com)
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SOMAMBAWA KABUPATEN NIAS SELATAN. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* (Vol. 4, Issue 2).
- Wulandari, N., Hernawaty, H., & Selvia, S. (2024). Urgensi Disiplin Kerja dan Motivasi dalam Upaya Peningkatan Efektifitas Kerja Pegawai. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(4), 1617–1625. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i4.1773>