

Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Hesa Gumilang Industri

Nahdia Syarifah¹, Sihabudin², Robby Fauji³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Hesa Gumilang Industri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara semi terstruktur dengan satu orang HRD, satu orang supervisor, dan tiga orang karyawan, serta didukung oleh observasi, dokumentasi, data absensi, dan data target produksi perusahaan. Hasil penelitian umum menunjukkan bahwa disiplin kerja secara umum telah diterapkan dengan baik melalui kepatuhan terhadap aturan perusahaan, penggunaan waktu kerja, dan pelaksanaan tanggung jawab. Namun, masih ditemukan kendala pada aspek kehadiran dan ketepatan waktu yang mempengaruhi proses kerja. Kinerja karyawan secara umum juga telah berjalan dengan baik, meskipun pencapaian target produksi dipengaruhi oleh faktor operasional perusahaan. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang didukung oleh pengelolaan operasional yang efektif. Kontribusi penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan dalam memperkuat penerapan disiplin kerja serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Sumber Daya Manusia.*

Abstract

This study aims to analyze work discipline in improving employee performance at PT Hesa Gumilang Industri. This study uses a qualitative approach with descriptive methods. Data were obtained through semi-structured interviews with one HRD person, one supervisor, and three employees, and supported by observation, documentation, attendance data, and company production target data. The results of the study indicate that work discipline has generally been implemented well through compliance with company regulations, use of working hours, and implementation of responsibilities. However, obstacles were still found in the aspects of attendance and punctuality that affect the work process. Employee performance has also generally been running well, although the achievement of production targets is influenced by company operational factors. The conclusion of the study shows that work discipline plays an important role in improving employee performance supported by effective operational management. The contribution of this study is expected to provide input for companies in strengthening the implementation of work discipline and become a reference for further research.

Keywords: *Work Discipline; Employee Performance; Human Resources*

Copyright (c) 2026 Nahdia Syarifah

✉ Corresponding author :

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

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM), salah satunya melalui penerapan disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan individu terhadap peraturan, tanggung jawab, dan ketertiban dalam bekerja sehingga berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Melia Andayani, 2021). Selain itu, kinerja karyawan menjadi indikator keberhasilan organisasi yang tercermin dari kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan (Maria Rombe & Johnson, 2021).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada hubungan antarvariabel melalui pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian yang mengkaji penerapan disiplin kerja berdasarkan kondisi faktual perusahaan dengan pendekatan kualitatif masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Hesa Gumilang Industri.

Fenomena kedisiplinan kerja juga ditemukan di PT Hesa Gumilang Industri. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara pra-survei dengan Human Resource Development (HRD), masih terdapat karyawan yang datang terlambat, tidak mematuhi peraturan perusahaan, serta kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun perusahaan telah menetapkan peraturan mengenai kehadiran dan jam kerja, pelanggaran disiplin masih ditemukan sehingga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah ketidakhadiran tanpa keterangan serta keterlambatan datang bekerja. Berdasarkan informasi dari perusahaan, terdapat karyawan yang tidak hadir hingga tiga hari dalam satu minggu. Selain itu, keterlambatan kedatangan material produksi turut memengaruhi konsistensi kedisiplinan waktu kerja sebagian karyawan. Untuk memperkuat hasil pra-survei tersebut, penelitian ini didukung oleh data absensi karyawan PT Hesa Gumilang Industri tahun 2024 sebagai gambaran kondisi kedisiplinan kerja di perusahaan.

Rekap Absensi PT Hesa					
Gumilang Industri Tahun 2024	Column1	Column2	Column3	Column4	Column5
Bulan	Hadir	Izin	Alfa	Sakit	Total Karyawan
Januari	53	2	5	1	62
Februari	53	4	1	4	62
Maret	39	4	12	7	62
April	35	7	16	4	62
Mei	54	1	3	4	62
Juni	25	16	17	4	62
Juli	32	6	6	14	62
Agustus	56	1	2	3	62
September	54	1	3	4	62
Oktober	38	6	11	7	62
November	53	2	3	3	62
Desember	55	2	2	3	62

Sumber : PT Hesa Gumilang Industri

Berdasarkan data absensi tahun 2024, terlihat adanya fluktuasi tingkat kehadiran karyawan, terutama pada bulan Maret, April, Juni, dan Oktober yang menunjukkan angka ketidakhadiran (alfa) relatif tinggi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kehadiran belum sepenuhnya konsisten sehingga berpotensi memengaruhi kelancaran proses kerja, khususnya pada bagian produksi. Selain data absensi, penelitian ini juga menggunakan data capaian produksi perusahaan sebagai indikator kinerja karyawan untuk melihat keterkaitan antara disiplin kerja dan pencapaian target produksi.

Tabel 2. Capaian Produksi Tahun 2024 PT. Hesa Gumilang Industri

Bulan	Target Produksi/unit	Target Tercapai	Realisasi Produk
Januari	40000	40000	Tercapai
Februari	40000	40000	Tercapai
Maret	40000	38520	Tidak tercapai
April	40000	37894	Tidak tercapai
Mei	40000	40000	Tercapai
Juni	40000	37992	Tidak tercapai
Juli	40000	39875	Tidak tercapai
Agustus	40000	40100	Tercapai
September	40000	40000	Tercapai
Oktober	40000	38472	Tidak tercapai
November	40000	40000	Tercapai
Desember	40000	40163	Tercapai

Sumber : PT Hesa Gumilang Industri

Data capaian produksi menunjukkan bahwa pada beberapa bulan realisasi produksi belum sepenuhnya mencapai target perusahaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa ketidakkonsistenan disiplin kerja, khususnya pada aspek kehadiran dan ketepatan waktu, dapat memengaruhi kelancaran proses produksi serta pencapaian target perusahaan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja

karyawan di PT Hesa Gumilang Industri.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal. MSDM bertujuan mengoptimalkan kontribusi karyawan sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi (Nurul Uyun & Dra. Hj. Nuraeni Gani.M.M, 2021). Selanjutnya, (Selti Sella & Hendra Riofita, 2024) menjelaskan bahwa pengelolaan SDM yang baik berperan dalam membangun disiplin kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior Theory).

Perilaku organisasi merupakan kajian yang mempelajari perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap efektivitas organisasi. Dalam perspektif ini, disiplin kerja dipandang sebagai perilaku positif yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan norma kerja sehingga mampu meningkatkan efektivitas serta kinerja organisasi (Hanavi & Handrito, 2023). Oleh karena itu, perilaku disiplin menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

3. Disiplin Kerja

Menurut (Sihabudin, 2021), disiplin kerja merupakan perilaku karyawan dalam menaati peraturan, melaksanakan tanggung jawab, serta menjaga ketertiban kerja sebagai upaya mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pendapat tersebut sejalan dengan Siagian dalam Wau et al. (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, disiplin kerja dapat dipahami sebagai perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan dan melaksanakan tanggung jawab untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

4. Kinerja Karyawan

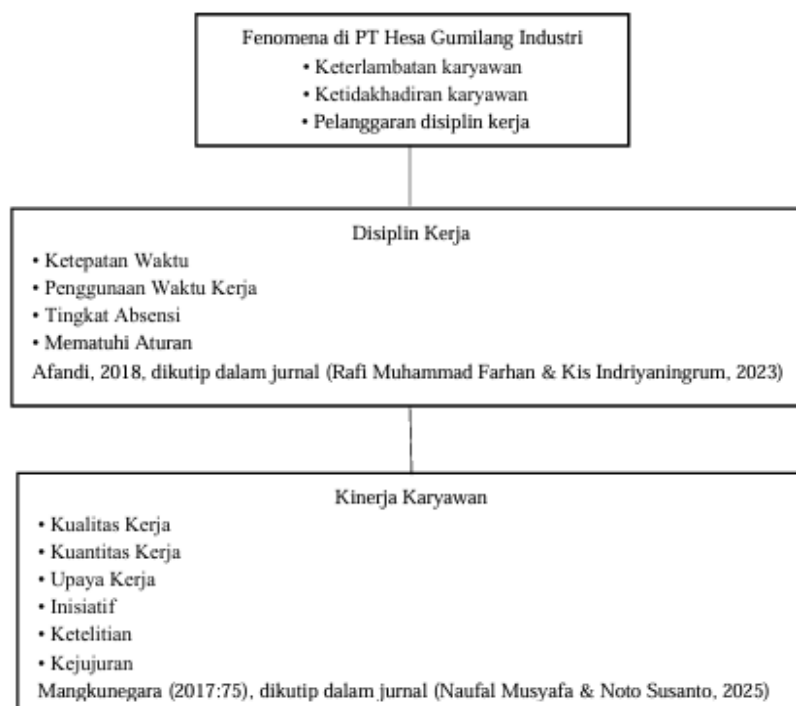
Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dalam (Dwining et al., 2018). Selain itu, (Wahyu Setyawati et al., 2018) menjelaskan bahwa kinerja menggambarkan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, kinerja dipahami sebagai kemampuan karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini didasarkan pada pentingnya disiplin kerja dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan, menggunakan waktu kerja secara efektif, menjaga tingkat kehadiran, serta melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku. Penerapan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga mendukung tercapainya kinerja yang optimal.

Dalam penelitian ini, disiplin kerja dianalisis melalui indikator ketepatan waktu, penggunaan waktu kerja, tingkat absensi, dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Sementara itu, kinerja karyawan dianalisis melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, upaya kerja, inisiatif, ketelitian, dan kejujuran. Berdasarkan pemikiran tersebut, penelitian ini menganalisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Hesa Gumilang



Gambar 1. Paradigma Penelitian
Sumber: Hasil olah penulis, 2026

Proposisi Penelitian

1. P1 : Disiplin kerja yang ditunjukkan melalui ketepatan waktu, penggunaan waktu kerja, tingkat absensi, dan kepatuhan terhadap aturan berperan dalam

meningkatkan kinerja karyawan di PT Hesa Gumilang Industri.

2. P2 : Penerapan disiplin kerja yang baik mendorong peningkatan kualitas, kuantitas, inisiatif, ketelitian, dan kejujuran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memahami secara mendalam penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Hesa Gumilang Industri berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan. Partisipan penelitian terdiri atas satu orang Human Resource Development (HRD), satu orang supervisor, dan tiga orang karyawan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* karena memiliki pengetahuan, pengalaman, serta keterlibatan langsung dalam pelaksanaan disiplin kerja di perusahaan.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara semi terstruktur dengan seluruh informan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan berupa data absensi karyawan serta data target dan realisasi produksi sebagai pendukung hasil penelitian. Selain wawancara, observasi juga dilakukan secara langsung untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi kerja, tingkat kehadiran, ketepatan waktu, dan perilaku disiplin karyawan.

Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari HRD, supervisor, dan karyawan serta mencocokkannya dengan hasil observasi dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di PT Hesa Gumilang Industri dengan melibatkan lima informan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, terdiri atas satu orang Human Resource Development (HRD), satu orang supervisor, dan tiga orang karyawan produksi. Kelima informan dipilih karena memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam penerapan disiplin kerja di perusahaan. Hasil penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian disajikan sesuai dengan fokus penelitian, yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1. Disiplin Kerja

a. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan salah satu aspek disiplin kerja yang menjadi perhatian di PT Hesa Gumilang Industri. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, supervisor, dan tiga orang karyawan, perusahaan telah menetapkan jam kerja yang wajib dipatuhi seluruh karyawan serta secara rutin memberikan briefing sebagai pengingat mengenai jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum karyawan telah berupaya mematuhi ketentuan jam kerja. Namun, keterlambatan masih terjadi pada kondisi tertentu. Menurut HRD, keterlambatan paling sering disebabkan oleh faktor eksternal seperti cuaca ekstrem yang mengakibatkan banjir dan kemacetan. Sementara itu, supervisor menjelaskan bahwa keterlambatan juga dapat dipengaruhi oleh keterlambatan material dari pelanggan atau penurunan volume pekerjaan sehingga perusahaan melakukan penyesuaian waktu kerja sesuai kebutuhan operasional. Dari sisi karyawan, keterlambatan umumnya disebabkan oleh kendala kendaraan, kondisi lalu lintas, maupun faktor pribadi. Apabila mengalami keterlambatan, karyawan diwajibkan memberikan informasi kepada atasan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Hasil wawancara menunjukkan bahwa penggunaan waktu kerja di PT Hesa Gumilang Industri secara umum telah dimanfaatkan secara efektif untuk mendukung kelancaran proses produksi. Perusahaan menerapkan pembagian waktu kerja sesuai jam operasional serta menetapkan target harian sebagai acuan agar setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.

Menurut HRD, meskipun perusahaan belum memiliki standar tertulis mengenai efektivitas penggunaan waktu kerja, evaluasi tetap dilakukan melalui *meeting* apabila ditemukan kendala selama proses produksi. Sementara itu, supervisor menyampaikan bahwa penggunaan waktu kerja telah berjalan dengan baik sehingga tidak terdapat hambatan yang berarti dalam pelaksanaan pekerjaan. Temuan tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan karyawan yang menyatakan bahwa mereka berupaya memanfaatkan waktu kerja secara optimal, termasuk saling membantu rekan kerja ketika pekerjaan utama telah selesai, guna mendukung kelancaran proses produksi dan pencapaian target perusahaan.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa aktivitas karyawan di area produksi berlangsung sesuai dengan pembagian tugas masing-masing sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Aktivitas karyawan pada area produksi PT Hesa Gumilang Industri.

Sumber: Dokumentasi Penelitian, 2026.

c. Tingkat Absensi

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, supervisor, dan tiga orang karyawan, tingkat absensi merupakan salah satu indikator disiplin kerja yang menjadi perhatian di PT Hesa Gumilang Industri. Kehadiran karyawan dipantau secara rutin melalui rekapitulasi absensi yang digunakan sebagai bahan evaluasi untuk mendukung kelancaran proses produksi.

Menurut HRD, tingkat kehadiran karyawan secara umum tergolong baik meskipun pada periode tertentu masih ditemukan ketidakhadiran yang memengaruhi aktivitas kerja. Supervisor juga menyampaikan bahwa tingkat kehadiran karyawan berada pada kisaran 80% dan ketidakhadiran umumnya disebabkan oleh kondisi kesehatan maupun keperluan pribadi. Temuan tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan karyawan yang menyatakan bahwa apabila tidak dapat hadir bekerja, mereka diwajibkan memberikan informasi kepada atasan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

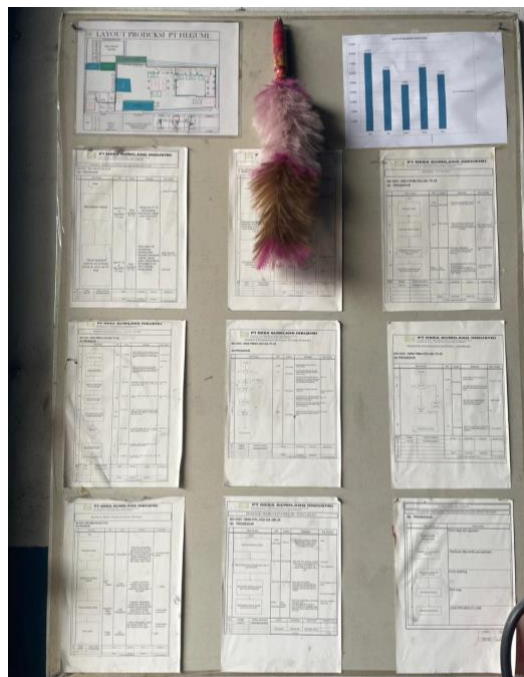
Hasil wawancara tersebut diperkuat oleh data absensi karyawan PT Hesa Gumilang Industri Tahun 2024 (Tabel 1) yang menunjukkan adanya fluktuasi tingkat kehadiran pada beberapa bulan, terutama bulan Maret, April, Juni, dan Oktober dengan angka alfa yang relatif lebih tinggi dibandingkan bulan lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kehadiran belum sepenuhnya konsisten sehingga masih memerlukan perhatian perusahaan.

d. Mematuhi Peraturan

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, supervisor, dan tiga orang karyawan, kepatuhan terhadap peraturan kerja merupakan salah satu bentuk disiplin yang diterapkan di PT Hesa Gumilang Industri. Perusahaan telah menetapkan berbagai peraturan kerja dan prosedur operasional (SOP) sebagai pedoman bagi seluruh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut HRD, sebagian besar karyawan telah mematuhi peraturan yang berlaku, meskipun pada kondisi tertentu masih ditemukan pelanggaran disiplin. Oleh karena itu, perusahaan memberikan teguran dan pembinaan sebagai upaya meningkatkan kepatuhan terhadap aturan kerja. Hal tersebut sejalan dengan keterangan supervisor yang menyampaikan bahwa seluruh peraturan telah disosialisasikan kepada karyawan sebelum bekerja serta diawasi secara langsung selama proses produksi berlangsung. Sementara itu, karyawan menyatakan telah memahami peraturan perusahaan dan berupaya melaksanakan pekerjaan sesuai SOP sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Hasil wawancara tersebut didukung oleh dokumentasi papan SOP dan prosedur kerja perusahaan sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 3, yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang berlaku.



Gambar 3. Papan SOP dan prosedur kerja PT Hesa Gumilang Industri.

Sumber: Dokumentasi Penelitian, 2026.

2. Kinerja Karyawan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa target kerja pada umumnya dapat dicapai sesuai standar perusahaan. Menurut HRD, target kerja ditentukan berdasarkan *stock time* dengan penambahan sekitar 20% sebagai standar pencapaian. Supervisor juga menjelaskan bahwa setiap bagian memiliki target produksi harian yang dievaluasi

secara berkala, sedangkan karyawan menyampaikan bahwa mereka selalu berupaya mencapai target perusahaan bahkan menetapkan target pribadi sebagai bentuk motivasi kerja. Apabila target belum tercapai, evaluasi dilakukan dengan mempertimbangkan faktor operasional seperti keterlambatan material, jumlah pesanan pelanggan, maupun kondisi kerja lainnya.

Hasil tersebut didukung oleh dokumentasi laporan harian produksi sebagaimana ditunjukkan pada **Gambar 4**, yang digunakan perusahaan sebagai dasar pemantauan dan evaluasi pencapaian target kerja.

Gambar 4. Laporan harian produksi PT Hesa Gumilang Industri sebagai dokumentasi pencapaian hasil kerja karyawan.

Sumber: Dokumentasi Penelitian, 2026.

Selain kuantitas kerja, kualitas hasil pekerjaan juga menjadi perhatian perusahaan. HRD menjelaskan bahwa kualitas kerja dievaluasi melalui *skill matrix* setiap tiga bulan dengan standar minimal 70–75%. Supervisor menambahkan bahwa hasil pekerjaan harus memenuhi standar pelanggan, sedangkan karyawan menyatakan selalu bekerja sesuai SOP dan memeriksa kembali hasil pekerjaan sebelum diserahkan kepada atasan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketelitian menjadi salah satu aspek penting dalam menjaga kualitas hasil kerja.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa perusahaan berupaya meningkatkan kinerja melalui briefing, evaluasi, pelatihan, dan pendekatan personal.

Karyawan turut inisiatif dengan kerja, memberikan mencari solusi menghadapi itu, kejujuran diterapkan dalam pekerjaan, melalui kewajiban

menunjukkan membantu rekan saran, serta bersama ketika kendala. Selain menjadi nilai yang pelaksanaan ditunjukkan menyampaikan

laporan kerja secara jujur dan segera melaporkan apabila terjadi kesalahan agar dapat segera diperbaiki.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di PT Hesa Gumilang Industri telah berjalan dengan cukup baik. Hal tersebut tercermin dari penerapan ketepatan waktu, penggunaan waktu kerja, tingkat absensi, dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Penerapan disiplin kerja didukung melalui penetapan jam kerja, briefing rutin, pengawasan kehadiran, serta penerapan standar operasional prosedur (SOP). Meskipun demikian, masih ditemukan keterlambatan dan ketidakhadiran pada kondisi tertentu yang dipengaruhi oleh faktor cuaca, kendala transportasi, kondisi kesehatan, keterlambatan material, serta kepentingan pribadi.

Temuan tersebut sejalan dengan teori Afandi (2018) yang dikutip (Rafi Muhammad Farhan & Kis Indriyaningrum, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja diukur melalui indikator ketepatan waktu, penggunaan waktu kerja, tingkat absensi, dan kepatuhan terhadap peraturan. Keempat indikator tersebut telah diterapkan di PT Hesa Gumilang Industri melalui pengaturan jam kerja, pemanfaatan waktu kerja untuk mencapai target produksi, pemantauan kehadiran, serta penerapan SOP sebagai pedoman dalam bekerja. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga merupakan bagian dari sistem pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian (Rafi Muhammad Farhan & Kis Indriyaningrum, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pada PT Hesa Gumilang Industri, disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, pemanfaatan waktu secara efektif, kepatuhan terhadap SOP, serta penyelesaian pekerjaan sesuai target perusahaan. Meskipun demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja masih dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti cuaca ekstrem, keterlambatan material, kondisi kesehatan, dan kendala transportasi. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya menerapkan aturan dan sanksi, tetapi juga melakukan briefing, pembinaan, pendekatan personal, serta pengawasan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Hesa Gumilang Industri telah berjalan dengan baik. Hal tersebut tercermin dari kemampuan karyawan memenuhi target kerja, menjaga kualitas hasil pekerjaan sesuai standar perusahaan, bekerja secara teliti, menunjukkan inisiatif, serta menerapkan kejujuran dalam melaksanakan tugas. Selain itu, perusahaan secara rutin melakukan briefing, pelatihan, evaluasi, dan pendekatan personal sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Namun, pencapaian target produksi tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh kinerja karyawan, melainkan juga dipengaruhi

oleh faktor operasional seperti keterlambatan pengiriman material dan perubahan jumlah pesanan pelanggan.

Temuan tersebut sejalan dengan teori Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam penelitian ini, kualitas kerja tercermin dari kemampuan menghasilkan produk sesuai standar perusahaan dan spesifikasi pelanggan, sedangkan kuantitas kerja ditunjukkan melalui pencapaian target produksi yang dipantau menggunakan laporan harian. Selain itu, kemampuan bekerja secara teliti, memiliki inisiatif, dan menjunjung tinggi kejujuran menunjukkan bahwa tanggung jawab kerja telah dilaksanakan dengan baik sesuai tuntutan perusahaan.

Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian (Naufal Musyafa & Noto Susanto, 2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pada PT Hesa Gumilang Industri, penerapan disiplin melalui ketepatan waktu, penggunaan waktu kerja yang efektif, kepatuhan terhadap SOP, dan pengawasan kehadiran mendukung terciptanya kualitas serta kuantitas kerja yang baik. Namun demikian, pencapaian target produksi juga dipengaruhi oleh faktor operasional, seperti keterlambatan material dan fluktuasi jumlah pesanan pelanggan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh perilaku individu, tetapi juga oleh efektivitas sistem operasional perusahaan.

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti berpendapat bahwa penerapan disiplin kerja yang konsisten memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif, mematuhi peraturan perusahaan, bekerja secara teliti, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi cenderung menghasilkan pekerjaan sesuai standar perusahaan. Namun, pencapaian target kerja tidak hanya bergantung pada perilaku karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan penerapan disiplin kerja yang telah berjalan dengan baik serta terus melakukan evaluasi, pelatihan, dan pembinaan secara berkelanjutan guna meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja di PT Hesa Gumilang Industri telah berjalan dengan cukup baik dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, pemanfaatan waktu kerja secara efektif, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, pencapaian kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja, tetapi juga oleh faktor operasional

seperti keterlambatan pengiriman material, kondisi cuaca, dan hambatan selama proses produksi.

Temuan penelitian ini mengimplikasikan bahwa PT Hesa Gumilang Industri perlu mempertahankan penerapan disiplin kerja melalui kepatuhan terhadap jam kerja, peningkatan kehadiran karyawan, serta penegakan peraturan perusahaan secara konsisten. Di samping itu, perusahaan perlu meningkatkan pengelolaan aspek operasional, khususnya dalam pengendalian keterlambatan material dan koordinasi proses produksi, sehingga upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Referensi :

- Dwining, R., Bambang, T., & Sunuharyo, S. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol* (Vol. 62, Number 1).
- Hanavi, M. S., & Handrito, R. P. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 716–725. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.08>
- Maria Rombe, & johnson dongoran. (2021). *Tingkat_Kinerja_Karyawan_Dan_Faktor-Faktor_Yang_Me* (2).
- Melia Andayani. (2021). ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA INDOJAYA MANDIRI KABUPATEN LAHAT. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Naufal Musyafa, & Noto Susanto. (2025). *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Tunas Lima Warna*.
- Nurul Uyun, & Dra. Hj. Nuraeni Gani.M.M. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Rafi Muhammad Farhan, & Kis Indriyaningrum. (2023). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>,
- Selti Sella, & Hendra Riofita. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Pajak Dan Manajemen Keuangan*, 1(5), 75–82. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680>
- Sihabudin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Owner*, 5(2), 701–705. <https://doi.org/10.33395/owner.v5i2.573>
- Wahyu Setyawati, N., Ade Aryani, N., Prawesti Ningrum, E., & Bhayangkara Jakarta Raya, U. (2018). STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>