

Analisis Implementasi Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bina Nusantara Hasanah Kota Tangerang

Deswita Nasropa¹, Syamsi Mawardi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: deswitanasrofa19@gmail.com, dosen02000@unpam.ac.id

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi disiplin kerja serta efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bina Nusantara Hasanah Kota Tangerang. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mendukung tercapainya kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap informan yang terdiri dari pimpinan dan karyawan perusahaan. Analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan, dan diperkuat dengan analisis SWOT untuk melihat kondisi internal dan eksternal perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja di PT Bina Nusantara Hasanah telah berjalan cukup baik, yang tercermin dari penerapan aturan kerja yang jelas, sistem absensi, pengawasan atasan, serta penerapan reward dan punishment secara konsisten. Disiplin kerja yang diterapkan mencakup disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Meskipun masih terdapat sebagian karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi ketepatan waktu kerja, secara umum tingkat kedisiplinan karyawan menunjukkan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Implementasi disiplin kerja yang efektif terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui terciptanya lingkungan kerja yang lebih tertib, produktif, dan profesional. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya peningkatan pengawasan dan kesadaran disiplin secara berkelanjutan guna mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Implementasi, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract-This study aims to analyze the implementation of work discipline and its effectiveness in improving employee performance at PT Bina Nusantara Hasanah, Tangerang City. Work discipline is a crucial factor in supporting optimal and sustainable employee performance. This research employs a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through observation, interviews, and documentation involving key informants consisting of company management and employees. Data analysis was carried out through data reduction, data presentation, and conclusion drawing, and was supported by SWOT analysis to examine the company's internal and external conditions. The results indicate that the implementation of work discipline at PT Bina Nusantara Hasanah has been conducted fairly well, as reflected in the existence of clear work regulations, attendance systems, supervisory control, and the consistent application of reward and punishment. Work discipline in this company encompasses time discipline, regulatory discipline, and responsibility discipline. Although some employees still demonstrate a lack of punctuality, overall employee discipline reflects a strong commitment to assigned duties and responsibilities. Effective implementation of work discipline has proven to enhance employee performance by creating a more orderly, productive, and professional work environment. This study recommends strengthening continuous supervision and discipline awareness to achieve optimal employee performance.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Implementation, Human Resource Management

1. PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan memberikan kontribusi optimal apabila tidak didukung oleh tingkat kedisiplinan kerja yang baik. Disiplin kerja berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan agar senantiasa mematuhi peraturan, menjalankan tugas sesuai tanggung jawab, serta bekerja secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan strategis dalam mengelola perilaku karyawan, termasuk dalam penerapan disiplin kerja. Menurut Ganyang (2018), manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian terhadap individu dan kelompok dalam organisasi guna mencapai tujuan perusahaan.

Dalam konteks ini, disiplin kerja menjadi salah satu instrumen penting yang digunakan manajemen untuk mengarahkan perilaku karyawan agar selaras dengan visi, misi, dan kebijakan perusahaan.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana karyawan bersedia menerima dan melaksanakan berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta berkaitan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap perusahaan (Ganyang, 2018). Kedisiplinan yang baik tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, peraturan perusahaan, serta kesanggupan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan kerja, rendahnya produktivitas, dan menurunnya kualitas hasil kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Manurung (dalam Shalahuddin & Hidayah, 2024) menyatakan bahwa kinerja atau job performance adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan pemahamannya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sikap dan perilaku kerja, salah satunya adalah kedisiplinan.

Fadhila dan Amalya (2024) menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja tepat waktu, mematuhi aturan, dan menghindari kesalahan yang tidak perlu, sehingga dapat mendukung kelancaran operasional perusahaan dan pencapaian target organisasi. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang konsisten menjadi salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

PT Bina Nusantara Hasanah Kota Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran dan produksi material bangunan, khususnya genteng metal dan spandek. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan ini menerapkan berbagai aturan dan kebijakan kerja yang bertujuan untuk menjaga ketertiban dan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan terhadap karyawan, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait disiplin kerja, terutama pada aspek ketepatan waktu dan konsistensi dalam menaati peraturan kerja.

Hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang cukup baik, masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi jam kerja dan tanggung jawab pekerjaan secara optimal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa implementasi disiplin kerja di perusahaan masih memerlukan evaluasi dan penguatan agar dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis bagaimana implementasi disiplin kerja yang diterapkan di PT Bina Nusantara Hasanah Kota Tangerang serta sejauh mana efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada artikel ini menjelaskan rancangan penelitian, teknik pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan dalam mengkaji implementasi disiplin kerja. Pemilihan metode penelitian yang tepat menjadi penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian serta mampu menggambarkan secara objektif implementasi disiplin kerja dan efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui penerapan metode penelitian yang sistematis dan terstruktur, diharapkan hasil penelitian ini memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena implementasi disiplin kerja serta efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kondisi nyata di lapangan.

Menurut Sutikno dan Hadisaputra (2020), penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memahami perilaku individu atau kelompok serta fenomena sosial dalam kondisi alamiah, sehingga menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara mendalam mengenai sikap, perilaku, serta pengalaman informan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan secara sistematis serta faktual mengenai implementasi disiplin kerja yang diterapkan di PT Bina Nusantara Hasanah Kota Tangerang. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan objektif mengenai kondisi yang diteliti tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel penelitian.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bina Nusantara Hasanah Kota Tangerang, yang berlokasi di Jalan Kampung Plered, Kecamatan Karang Tengah, Kota Tangerang, Provinsi Banten. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut telah menerapkan kebijakan disiplin kerja dalam aktivitas operasionalnya.

Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan November 2024 hingga Oktober 2025, yang mencakup tahap observasi awal, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian.

2.3 Informan Penelitian

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap mampu memberikan informasi relevan sesuai dengan tujuan penelitian. Informan penelitian terdiri dari pihak manajemen dan karyawan PT Bina Nusantara Hasanah Kota Tangerang, dengan total lima orang informan yang memiliki pengalaman kerja dan pemahaman terhadap penerapan disiplin kerja di perusahaan. Informan tersebut meliputi direktur perusahaan sebagai key informan, serta karyawan dari bagian keuangan, kasir, bagian spandek, dan bagian genteng.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode, yaitu:

1. **Observasi**
Observasi dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap aktivitas kerja karyawan dan penerapan disiplin kerja di lingkungan perusahaan. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai perilaku kerja karyawan, kedisiplinan waktu, serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.
2. **Wawancara**
Wawancara dilakukan secara tidak terstruktur dengan informan penelitian untuk memperoleh informasi yang mendalam mengenai implementasi disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Teknik ini memungkinkan peneliti menggali pandangan, pengalaman, serta persepsi informan secara lebih luas.
3. **Dokumentasi**
Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data pendukung berupa dokumen perusahaan, struktur organisasi, data absensi, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian.
4. **Studi Kepustakaan**
Studi kepustakaan dilakukan dengan mempelajari buku dan referensi ilmiah yang relevan dengan topik penelitian, yang seluruhnya berasal dari sumber yang telah digunakan dalam skripsi.

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dari hasil observasi,

wawancara, dan dokumentasi diseleksi dan dirangkum untuk memperoleh informasi yang relevan dengan fokus penelitian.

Selain itu, penelitian ini menggunakan analisis SWOT sebagai alat bantu untuk menganalisis kondisi internal dan eksternal perusahaan terkait implementasi disiplin kerja. Analisis SWOT meliputi identifikasi kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) yang memengaruhi efektivitas disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (Rangkuti, 2022).

2.6 Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber dan teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Menurut Sugiyono (2016), triangulasi bertujuan untuk meningkatkan validitas data dengan cara memeriksa konsistensi informasi yang diperoleh dari berbagai sumber.

Penerapan triangulasi dalam penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan data yang akurat, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang diperoleh di lapangan serta pembahasan yang mengaitkan temuan penelitian dengan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah digunakan. Analisis difokuskan pada implementasi disiplin kerja di PT Bina Nusantara Hasanah Kota Tangerang serta efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Bina Nusantara Hasanah Kota Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pemasaran material bangunan, khususnya genteng metal pasir dan spandek metal. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2009 dan telah melayani berbagai proyek konstruksi di sektor perumahan, komersial, dan industri. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan didukung oleh struktur organisasi yang terdiri dari komisaris, direktur, bagian keuangan dan pajak, kasir, SDM dan umum, operasional, bagian spandek, bagian genteng, serta pemasaran.

Sebagai perusahaan yang berorientasi pada kualitas produk dan kepuasan pelanggan, PT Bina Nusantara Hasanah menerapkan berbagai kebijakan kerja yang bertujuan untuk menciptakan ketertiban dan efektivitas kerja, salah satunya melalui penerapan disiplin kerja bagi seluruh karyawan.

3.2 Hasil Penelitian

Hasil penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap informan yang dipilih secara purposive. Implementasi disiplin kerja di PT Bina Nusantara Hasanah dianalisis berdasarkan tiga indikator utama, yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab.

3.2.1 Disiplin Waktu

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, sebagian besar karyawan telah mematuhi jam kerja yang ditetapkan perusahaan. Karyawan hadir dan memulai pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, meskipun masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat pada kondisi tertentu. Perusahaan telah menerapkan sistem absensi sebagai alat kontrol untuk memantau kedisiplinan waktu karyawan.

3.2.2 Disiplin Peraturan

Disiplin peraturan di PT Bina Nusantara Hasanah diterapkan melalui aturan kerja yang jelas dan disosialisasikan kepada seluruh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan pada umumnya telah memahami dan mematuhi peraturan perusahaan, termasuk prosedur kerja dan tata tertib yang berlaku. Pemberian sanksi secara konsisten

kepada karyawan yang melanggar peraturan menjadi salah satu upaya perusahaan dalam menjaga kepatuhan terhadap aturan kerja.

3.2.3 Disiplin Tanggung Jawab

Disiplin tanggung jawab tercermin dari kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan menjaga kualitas hasil kerja. Namun demikian, masih diperlukan peningkatan kesadaran individu agar tanggung jawab kerja dapat dijalankan secara lebih optimal dan berkelanjutan.

3.3 Analisis SWOT Implementasi Disiplin Kerja

Untuk mengetahui efektivitas implementasi disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan analisis SWOT. Hasil analisis SWOT disajikan dalam bentuk matriks berikut.

Tabel 1. Matriks SWOT Implementasi Disiplin Kerja

Faktor Internal	Keterangan
Strengths (Kekuatan)	Aturan kerja jelas, sistem absensi terkontrol, adanya reward dan punishment
Weaknesses (Kelemahan)	Ketidaktepatan waktu sebagian karyawan, pengawasan belum merata
Faktor Eksternal	Keterangan
Opportunities (Peluang)	Peningkatan kinerja dan produktivitas, lingkungan kerja yang lebih profesional
Threats (Ancaman)	Menurunnya kinerja apabila disiplin tidak ditegakkan secara konsisten

Hasil analisis menunjukkan bahwa kekuatan perusahaan dapat dimanfaatkan untuk menangkap peluang peningkatan kinerja karyawan, terutama melalui konsistensi penerapan aturan dan pengawasan. Di sisi lain, kelemahan yang ada perlu diminimalkan agar tidak berkembang menjadi ancaman yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

3.4 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja di PT Bina Nusantara Hasanah Kota Tangerang telah berjalan cukup baik dan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Ganyang (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kondisi di mana karyawan bersedia menaati peraturan serta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran.

Penerapan disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab terbukti mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih teratur, bertanggung jawab, dan produktif. Hal ini sejalan dengan pandangan Fadhila dan Amalya (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik akan mendukung kelancaran operasional perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Shalahuddin dan Hidayah (2024) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penerapan sistem absensi, pengawasan, serta reward dan punishment yang konsisten mampu meningkatkan semangat kerja dan rasa tanggung jawab karyawan.

Dengan demikian, implementasi disiplin kerja yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku karyawan, tetapi juga sebagai strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa implementasi disiplin kerja di PT Bina Nusantara Hasanah Kota Tangerang telah berjalan cukup baik. Penerapan disiplin kerja dilakukan melalui aturan kerja yang jelas, sistem absensi, pengawasan dari atasan, serta penerapan reward dan punishment secara konsisten. Disiplin kerja yang diterapkan mencakup disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih tertib, bertanggung jawab, dan produktif dalam melaksanakan tugasnya. Meskipun masih terdapat sebagian karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi ketepatan waktu kerja, secara umum penerapan disiplin kerja telah mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional.

Selain itu, hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa kekuatan internal perusahaan, seperti kejelasan aturan kerja dan sistem pengawasan, dapat dimanfaatkan untuk menangkap peluang peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, perusahaan perlu terus meminimalkan kelemahan yang ada, terutama terkait konsistensi kedisiplinan waktu, agar tidak berkembang menjadi ancaman yang dapat menurunkan kinerja karyawan di masa mendatang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi disiplin kerja yang efektif merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi di PT Bina Nusantara Hasanah Kota Tangerang.

REFERENCES

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Fadhila, D., & Amalya, N. T. (2024). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Kedai Kopi Janji Jiwa Pinang Kota Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 454–460.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita (pertama). IN MEDIA.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution. (2020). Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, dan Research & Development.
- Rangkuti, Freddy. (2022). Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sekaran, Uma, & Bougie, Roger. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian (Edisi ke-7, Buku 1 & 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Shalahuddin, S., & Hidayah, V. W. (2024). Penerapan Kedisiplinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Mulia Toserba di Kabupaten Lumajang. In *Management & Accounting Expose e-ISSN* (Vol. 7, Issue 2).
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta. Hal. 241.
- Sutikno, M. S., & Hadisaputra, P. (2020). Penelitian Kualitatif (Nurlaeli (ed.)). Holistica.
- Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2015). Strategic Management and Business Policy: Globalization, Innovation, and Sustainability. Pearson Education.
- Yusuf, M., Haryoto, C., Husainah, N., & Nuraen. (2023). Teori Manajemen (J. Mardian (ed.)). Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.