

Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Industri Retail

Arif Nugroho¹, Denni Karyadi², Darka³, Supriyadi Linov⁴

^{1,2,3,4}Universitas Pertiwi

Corresponding Autor: arif.nugroho@pertiwi.ac.id

Abstrak: Disiplin kerja merupakan hal penting dalam sebuah organisasi karena merupakan faktor yang memainkan peran dalam mencapai kinerja optimal. Dengan motivasi yang disertai oleh disiplin kerja yang baik, pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja personal, yang pada akhirnya akan memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif dengan populasi keseluruhan pegawai divisi retail salah satu perusahaan furnitur di Jakarta dan sampel sebanyak 47 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di perusahaan tersebut telah meningkat sebagai hasil dari tingginya tingkat disiplin kerja

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Tenaga Kerja*

Abstract: Work discipline is essentials in an organization as it plays an important factor in achieving optimum work performance. Motivation with high work discipline will improve personal working performance which in the end will lead to the increase of company performance. The objective of this research is to determine the relationship between work discipline and performance at one of the furniture company in Jakarta. Using a sample of 47 respondents, explanatory research is the methodology employed. Regression testing, correlation, determination, and hypothesis testing are all used in the statistical analysis technique. The study's conclusions demonstrate that the work discipline significantly influence employee performance. The findings of this study indicate that employee performance has improved as a result of high levels of work discipline

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Workforce

PENDAHULUAN

Sasaran utama pembangunan nasional Indonesia adalah menyeluruh dalam memperkuat bangsa ini, baik dari segi material maupun spiritual. Peran individu dalam proses pembangunan saat ini memiliki signifikansi yang sangat besar dan tidak dapat diabaikan begitu saja. Masyarakat bukan hanya dianggap sebagai objek pembangunan semata, tetapi juga diharapkan menjadi pihak yang aktif dalam menggerakkan pembangunan.

Agar dapat menjadi target pembangunan yang handal, diperlukan upaya dalam pengembangan dan manajemen sumber daya manusia. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan mutu, produktivitas, dan kemandirian masyarakat, sebagaimana dijelaskan oleh (Suparjiman et al., 2023). Pengembangan tenaga kerja yang produktif menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai sasaran pembangunan nasional. Prinsip yang sama berlaku pula bagi perusahaan-perusahaan yang didirikan dengan tujuan dasar untuk mencapai keuntungan dan memastikan kelangsungan serta pertumbuhannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus dapat mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada termasuk pegawai yang dimiliki.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, peran pegawai menjadi salah satu faktor krusial yang tak dapat diabaikan. Meskipun peran dan fungsi tenaga kerja dapat digantikan oleh mesin industri, sumber daya manusia tetap memainkan peran kunci dalam segala aspek kegiatan usaha. Hingga saat ini, tenaga kerja masih menjadi faktor penentu yang signifikan dalam mengarahkan jalannya proses produksi. Oleh karena itu, setiap perusahaan berharap agar seluruh pegawainya dapat bekerja dengan efektif dan efisien.



Kualitas pekerjaan yang kurang baik akan berdampak besar terhadap kemajuan dan peningkatan produksi di berbagai sektor. Pegawai, yang memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan, menjadi parameter penting dalam menilai keberhasilan bisnis. Kemampuan suatu perusahaan dapat tercermin dari pencapaian prestasi individu di dalamnya, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Diharapkan bahwa peningkatan kinerja pegawai akan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan mereka dalam struktur organisasi suatu entitas (Banjarnahor et al., 2023).

Upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja membawa manfaat yang signifikan bagi individu, dunia bisnis, dan pemerintah. Dalam konteks kinerja, semakin unggul prestasi, semakin besar juga penghasilan yang diperoleh. Bagi dunia bisnis, kinerja pegawai memberikan kontribusi penting untuk menjaga keberlanjutan perusahaan, sedangkan bagi pemerintah, hal ini berdampak pada peningkatan pendapatan nasional (Sunarsi, 2020). Oleh karena itu, strategi manajemen sumber daya manusia selalu menjadi bagian yang penting dalam manajemen strategi (Sudarmanto et al., 2021). Kinerja pegawai adalah tanggung jawab individu pekerja dan perusahaan tempat bernaung. Seorang pekerja yang memenuhi persyaratan pekerjaan tersebut harus memiliki keterampilan khusus, menjaga kesehatan fisik, kecerdasan, pendidikan yang memadai, dan kemampuan untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya dengan memenuhi standar kualitatif dan kuantitatif yang ditetapkan (Purba et al., 2023).

Secara umum, setiap perusahaan diharapkan memberikan perhatian serius terhadap isu-isu kinerja pegawai. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa salah satu permasalahan utama yang dihadapi perusahaan adalah tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai. Keberadaan pegawai yang sering datang terlambat atau absen tanpa pemberitahuan yang jelas langsung berdampak pada operasional sehari-hari di sektor ritel. Tidak hanya mengganggu proses internal, tetapi kondisi ini juga berpotensi mempengaruhi layanan pelanggan. Layanan dari pegawai ritel dibutuhkan untuk retensi pelanggan dan pemasaran berbasis langganan (Darsana et al., 2023). Selain itu, rendahnya partisipasi pegawai dalam pencapaian prestasi kerja menjadi permasalahan lain. Pegawai yang kurang disiplin cenderung kehilangan fokus dan semangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang dapat berdampak pada kualitas layanan, keakuratan respons terhadap pertanyaan pelanggan, dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas rutin.

Faktor-faktor seperti disiplin kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan secara optimal, penting bagi perusahaan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi di kalangan pegawainya. Tingkat disiplin kerja mencerminkan sejauh mana seseorang merasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil observasi peneliti di salah satu perusahaan sebagai sample populasi diketahui bahwa tingkat kepatuhan pegawai terhadap jam kerja masih memiliki potensi untuk ditingkatkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting bagi perusahaan karena kelangsungan hidupnya tidak bergantung pada modal yang besar. Melalui penanganan yang tepat, maka kinerja manusia dapat optimal dan kinerja pegawai dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Sahir dkk. (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Pendapat dari Simarmata dkk. (2022) menegaskan bahwa disiplin kerja melibatkan kesiapan dan kesediaan seseorang untuk mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku dalam lingkungannya. Kedisiplinan tidak

hanya terbatas dalam proses operasional biasa tetapi juga termasuk dalam proses perubahan seperti transformasi digital (Banjarnahor et al., 2022).

Berdasarkan temuan awal berdasarkan hasil observasi dan diskusi di perusahaan yang berfokus pada industri pembuatan furnitur, peneliti mengidentifikasi berbagai indikasi dan temuan awal, dan lain sebagainya terkait dengan disiplin kerja. Hal ini bisa dilihat dari frekuensi keterlambatan, ketidakhadiran, dan ketidaksesuaian dalam proses kerja sehingga menunjukkan potensi masalah di kedisiplinan. Variabel yang berhubungan dengan kinerja (Y) meliputi fluktuasi semangat kerja pegawai, kekurangan keterampilan pegawai, dan kurangnya pengembangan pribadi pegawai.

Oleh karena itu, diperlukan penyelidikan lebih lanjut mengenai dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menilai tingkat disiplin kerja di sample perusahaan tersebut di Jakarta. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Yang tak kalah penting, penelitian ini ingin meneliti sejauh mana disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di sample perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei untuk menginvestigasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di salah satu perusahaan di Jakarta sebagai sample populasi. Survei ini melibatkan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai di Divisi Retail sebagai responden. Selain merepresentasi banyak perusahaan sejenis lainnya, industri retail menarik diteliti karena juga menghadapi berbagai tantangan rantai pasok (Octaviani et al., 2023). Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengevaluasi hubungan antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk memungkinkan pengukuran yang lebih objektif dan menyeluruh terhadap faktor-faktor tersebut dalam konteks kerja di perusahaan furnitur terkemuka ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam konteks penelitian adalah keseluruhan kelompok atau individu yang menjadi fokus penelitian dan memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian tersebut (Sugiyono, 2017). Populasi mencakup semua elemen yang memenuhi kriteria inklusi penelitian dan merupakan sumber data yang potensial. Dalam penelitian yang disebutkan sebelumnya, populasi adalah pegawai di salah satu perusahaan penghasil furniture di Indonesia utamanya di divisi Retail di Jakarta, yang berjumlah 47 orang. Populasi ini menjadi objek utama dari penelitian, dan seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai responden dalam penelitian tersebut.

Sampel dalam konteks penelitian adalah sekelompok individu atau elemen yang dipilih dari populasi untuk diobservasi atau diukur dalam rangka pengumpulan data (Hair et al., 2014). Dalam penelitian ini, sampelnya adalah 47 responden yang merupakan pegawai perusahaan sample di divisi Retail di Jakarta. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Dengan demikian, sampel ini mencakup semua individu yang menjadi bagian dari populasi, dan data yang dikumpulkan dari sampel ini diharapkan mencerminkan karakteristik umum dari seluruh populasi tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka penelitian ini, data diperoleh melalui pendekatan survei dengan menerapkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan informasi. Kuesioner disiapkan

untuk menghimpun informasi seputar pandangan pegawai terkait disiplin kerja dan hasil kinerja mereka, khususnya pada Divisi Retail. Untuk mengukur variabel disiplin kerja, aspek-aspek seperti kehadiran yang tepat waktu, ketaatan terhadap peraturan, dan tingkat tanggung jawab akan menjadi indikator-indikator yang akan dievaluasi. Sedangkan untuk mengukur kinerja pegawai, indikator-indikator seperti produktivitas, pencapaian target, dan kualitas pekerjaan akan dimasukkan dalam kuesioner. Likert dengan variasi pilihan jawaban, seperti "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju," akan digunakan untuk memungkinkan responden memberikan tingkat kepentingan atau persetujuan terhadap setiap pernyataan. Skala Likert ini akan membantu mengukur tingkat intensitas dan persepsi pegawai terhadap aspek-aspek yang diteliti, memberikan data yang dapat dianalisis secara kuantitatif.

Metode Analisis Data

Dalam proses analisis data, dilaksanakan pengujian validitas dan reliabilitas guna memverifikasi keabsahan dan keandalan instrumen kuesioner yang telah dipakai. Langkah selanjutnya melibatkan penerapan analisis regresi linear sederhana guna menilai keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Uji korelasi koefisien Pearson digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana keterkaitan linier antara disiplin kerja dan kinerja. Langkah berikutnya mencakup penerapan uji koefisien determinasi untuk mengevaluasi sejauh mana variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja. Pada tahap terakhir, dilakukan pengujian hipotesis. Seluruh analisis ini bertujuan untuk memberikan pemahaman komprehensif tentang dampak disiplin kerja terhadap kinerja di perusahaan sample, khususnya pada Divisi Retail, serta memberikan dasar ilmiah yang kuat untuk interpretasi hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN

Analisa Deskriptif

Dalam analisis ini, diterapkan untuk mengidentifikasi nilai terendah dan tertinggi, penilaian skor, serta deviasi standar dari setiap variabel. Berikut adalah hasil dari proses tersebut:

Tabel 1. Analisa Deskriptif

| Model | Minimum | Maximum | Mean. | Std. Deviation |
|-----------------|---------|---------|-------|----------------|
| Disiplin_Kerja | 19 | 45 | 3.198 | 3.710 |
| Kinerja_Pegawai | 27 | 42 | 3.806 | 4.085 |

Mengacu pada data dalam tabel di atas, variabel X menunjukkan rentang nilai terendah sekitar 19 hingga tertinggi 45, dengan nilai rata-rata mencapai 3.198 dan deviasi standar sekitar 3.710. Skor ini berada dalam rentang antara 3.40 hingga 4.19, mengindikasikan kategori yang dapat dianggap baik.

Sementara itu, variabel Y memiliki rentang nilai terendah sekitar 27 hingga tertinggi 42, dengan nilai rata-rata mencapai 3.806 dan deviasi standar sekitar 4.085. Skor ini juga masuk dalam rentang antara 3.40 hingga 4.19, menunjukkan kategori yang dapat dianggap baik

Analisa Verifikatif

Analisis ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi dampak variabel yang bersifat mandiri terhadap variabel yang bergantung. Hasil analisis dapat dirinci sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tujuan dari analisis regresi linear sederhana adalah untuk memahami dan mengevaluasi hubungan antara satu variabel independen (variabel eksplanatori) dengan satu variabel dependen (variabel respons) melalui suatu persamaan garis lurus. menyusun persamaan regresi yang menggambarkan hubungan linear Hasil analisis sebagai berikut. Hasil uji ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Analisa Regresi Linear Sederhana

| Model | Unstandardized Coefficient | | Standard Coefficient Beta | t | Sig. |
|----------------|----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 4.734 | 1.342 | | 2.102 | .250 |
| Disiplin_Kerja | .590 | .404 | .734 | 8.129 | .010 |

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terjadi adalah:

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 4.734 + .590x + e$$

Konstanta sebesar 4,734 mengindikasikan bahwa jika tidak ada disiplin kerja yang terjadi, maka nilai kinerja pegawai akan tetap sebesar 4,734 poin. Sementara itu, koefisien regresi dari variabel disiplin kerja adalah 0.590. Angka positif ini menyiratkan bahwa setiap kali terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 0.590 poin, kinerja pegawai juga diharapkan meningkat sebanyak 0.590 poin. Terdapat korelasi positif antara peningkatan disiplin kerja dan peningkatan kinerja pegawai

b. Uji Koefisien Korelasi

Tujuan dari analisis koefisien korelasi menggunakan metode Pearson adalah untuk mengukur sejauh mana hubungan linier antara dua variabel numerik. Hasil analisis adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Analisa Koefisien Korelasi

| | | t | Sig. |
|-----------------|---------------------|------|------|
| Disiplin_Kerja | Pearson Correlation | 1 | .595 |
| | Sig. 2 Tailed | | .010 |
| Kinerja_Pegawai | Pearson Correlation | .595 | 1 |
| | Sig. 2 Tailed | | .010 |

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,595, yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja pegawai. Nilai korelasi ini mengindikasikan adanya keterkaitan positif antara tingkat disiplin kerja dan kinerja pegawai di PT. Rumah Mebel Nusantara. Semakin tinggi nilai korelasi, semakin kuat pula hubungan antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa adanya disiplin kerja yang tinggi cenderung berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilaksanakan dengan maksud untuk mengukur seberapa besar variasi atau perbedaan dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam kerangka model regresi. Rentang nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dan semakin mendekati 1, semakin besar proporsi variasi yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dengan memanfaatkan uji koefisien determinasi, peneliti dapat mengevaluasi sejauh mana model regresi mampu menguraikan variasi yang terdapat dalam data. Temuan analisis disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

| R | R-Square | Adjusted R-Square | Std. Error |
|------|----------|-------------------|------------|
| .781 | 0.620 | 0.714 | 3.148 |

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,714, menggambarkan bahwa sekitar 71,4% dari variasi dalam kinerja pegawai dapat diatribusikan kepada dampak disiplin kerja dalam model regresi. Angka ini memberikan pemahaman tentang sejauh mana variasi yang terdapat dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tingkat disiplin kerja. Untuk menyatakan dengan lebih jelas, sekitar 71,4% dari variasi tersebut dapat dihubungkan langsung dengan variabel disiplin kerja. Sisanya, sekitar 28,6% dari variasi tersebut tidak dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, dan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Kemungkinan, faktor-faktor ini melibatkan variabel-variabel seperti motivasi, kondisi lingkungan kerja, atau karakteristik individu yang tidak dipertimbangkan dalam analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan.

d. Uji Hipotesis t

Uji hipotesis dengan menggunakan uji t merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak berdasarkan hasil analisis data. Hasil dari uji t akan memberikan informasi apakah perbedaan antara kelompok yang diuji secara statistik signifikan, dan dengan demikian, memungkinkan penarikan kesimpulan terkait hipotesis yang diajukan. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H₀: Tidak Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

H_a: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Analisa Uji Hipotesis

| Model | Unstandardized Coefficient | | Standard Coefficient Beta | t | Sig. |
|----------------|----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 4.734 | 1.342 | | 2.102 | .250 |
| Disiplin_Kerja | .590 | .404 | .734 | 8.129 | .010 |

Nilai p variabel Disiplin dalam penelitian ini adalah 0.010. Karena jumlahnya lebih kecil dari 0,05 ($p\text{-value} < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. H_a diterima artinya

Hipo tesis yang menyatakan terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dirumuskan dalam penelitian ini secara statistik dapat diterima.

Pembahasan

Disiplin kerja dan kinerja pegawai merupakan dua aspek penting dalam dunia bisnis yang saling terkait dan dapat memengaruhi keseluruhan produktivitas perusahaan. Berbagai penelitian ilmiah telah mengeksplorasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, mencoba untuk mengidentifikasi sejauh mana faktor tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks Indonesia, penelitian terdahulu juga memberikan wawasan berharga terkait dengan peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Studi literatur oleh Rio dkk. (Putra et al., 2021) menunjukkan bahwa secara umum di berbagai industri yang berbeda kedisiplinan mendorong kinerja pegawai yang lebih baik. Hal ini disebabkan oleh beberapa alasan.

Penyebab pertama mengapa disiplin dapat mendorong peningkatan kinerja kemungkinan dikarenakan oleh pengertian disiplin sendiri yang berasal dari bahasa latin 'discipline' yang berarti pendidikan atau pelatihan kenormaan yang menunjukkan spritual dan pengembangan karakter (Desselle et al., 2022). Oleh karena itu, secara alamiah kedisiplinan akan terkait dengan berbagai hukuman yang diberikan untuk mendorong perilaku yang sesuai dengan pekerjaan. Hal ini dikonfirmasi melalui penelitian Reynilda (2022) yang menemukan bahwa kedisiplinan secara signifikan mempengaruhi kinerja di lingkungan pegawai negeri.

Penjelasan lainnya dapat dielaborasi dari kenyataan dimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan pegawai dalam mencapai target-target yang ditentukan perusahaan (Efendi et al., 2020). Dengan meningkatkan kedisiplinan maka motivasi pegawai dapat dijaga untuk mencapai target kinerja yang dibutuhkan. Kedisiplinan membantu memastikan motivasi pegawai sesuai dengan kriteria minimal yang diharapkan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kompensasi yang dijanjikan (Iptian et al., 2020). Karena itu kedisiplinan dapat membentuk perilaku sesuai yang dibutuhkan untuk menyelesaikan berbagai tugas pekerjaan yang dibutuhkan. Penelitian lain oleh Hakim dkk. (2021) juga memperkuat bahwa kedisiplinan bersama-sama dengan motivasi secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai.

Walaupun hal yang mempengaruhi kinerja bisa dipastikan tidak hanya terbatas pada kedisiplinan, dampak kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja tetap tidak dapat dihilangkan. Efek kedisiplinan kepada kinerja pegawai dapat dilihat secara langsung maupun melalui pembangunan faktor lain yang pada ujungnya tetap meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian oleh Ovi (2021) menggaris bawahi pentingnya efek kedisiplinan kepada kinerja karena memberikan pengaruh langsung maupun peningkatan melalui komunikasi yang lebih baik di kalangan pegawai sehingga tetap dapat memajukan kinerja tim.

Dari perspektif teori perilaku organisasi, kedisiplinan menjadi dasar dalam membangun perilaku organisasi yang ideal. Dengan demikian berbagai perilaku dan budaya yang diharapkan dapat dibentuk sesuai dengan keinginan dan kebutuhan organisasi (McShane & Von Glinow, 2019). Dengan memastikan kedisiplinan terjaga dengan baik maka tujuan organisasi sesuai dengan visi misinya dapat diupayakan untuk tercapai (Robbins & Coulter, 2018). Hal ini penting karena bagaimana pun juga sumber daya manusia adalah mitra strategis yang tidak terbantahkan bagi organisasi (Junengsih et al., 2022).

KESIMPULAN

Dari hasil rangkuman penelitian-penelitian yang telah disajikan, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja memainkan peran krusial dalam membentuk kinerja pegawai dan berbagai aspek yang terkait dengannya. Tingkat kehadiran yang tinggi, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab yang baik adalah faktor utama yang mendukung pencapaian kinerja pegawai yang optimal di industri manufaktur Indonesia.

Selain itu, terdapat pentingnya pendekatan manajemen yang mendukung disiplin kerja. Temuan mereka menunjukkan bahwa sistem penghargaan dan sanksi yang efektif dapat menjadi katalisator untuk memperkuat kinerja pegawai, menegaskan bahwa faktor manajemen memainkan peran penting dalam membentuk hubungan antara disiplin kerja dan kinerja.

Temuan yang relevan juga muncul yang menyoroti bahwa disiplin kerja tidak hanya memberikan dampak positif terhadap kinerja, tetapi juga berkontribusi terhadap kesejahteraan pegawai. Praktik disiplin kerja yang baik dapat mengurangi tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya, membawa kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil-hasil penelitian ini menyiratkan bahwa disiplin kerja bukanlah sekadar kewajiban atau aturan internal perusahaan, melainkan merupakan elemen yang mendasar dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan positif. Dalam era bisnis yang kompetitif, perusahaan dapat mengambil pelajaran berharga dari penelitian ini untuk memperkuat strategi manajemen yang mendukung disiplin kerja pegawai, dengan harapan meningkatkan kinerja individu dan, secara menyeluruh, mencapai tujuan bisnis yang lebih besar. Dengan memahami dampak disiplin kerja secara holistik, organisasi dapat membina lingkungan kerja yang memberikan manfaat bagi pegawai, memperkuat ikatan dengan perusahaan, dan pada akhirnya, meraih kesuksesan jangka panjang

DAFTAR PUSTAKA

- Banjarnahor, A. R., Sari, O. H., Sudarso, A., Faridi, A., Prasetya, A. B., Siagian, E. M., Aksa, Hudrasyah, H., Siallagan, D. N., Simarmata, J., Oetomo, D. S., Handiman, U. T., Nugroho, A., & Sugiarto, M. (2023). *Manajemen Strategi dan Kebijakan Bisnis*.
<https://scholar.google.com/scholar?cluster=10167989875767542767&hl=en&oi=scholarr>
- Banjarnahor, A. R., Sinaga, J. B. M., Handiman, U. T., Samosir, K., Siagian, B. P. V., Gandasari, D., Army, W. L., Harizahayu, Sihotang, J. I., Nugroho, A., Hasan, M., Kafrawi, A., Rahman, E., B, A. R., & Djufri, I. (2022). *Transformasi Digital & Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
<https://scholar.google.com/scholar?cluster=17871384290978231303&hl=en&oi=scholarr>
- Darsana, I. M., Rahmadani, S., Salijah, E., Akbar, A. Y., Bahri, K. N., Amir, N. H., Jamil, S. H., Nainggolan, H. L., Anantadjaya, S. P., & Nugroho, A. (2023). Strategi Pemasaran. In *Infes Media*. Infes Media.
https://books.google.co.id/books/about?id=LRHUEAAAQBAJ&redir_esc=y&hl=id
- Desselle, S. P., Zgarrick, D. P., & Ramachandran, S. (2022). Research in Social and Administrative Pharmacy Variability in perceptions of organizational culture

- across U . S . colleges and schools of pharmacy. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, April. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2021.04.025>
- Efendi, R., Nanang, M., Bahrin, K., & Milla, H. (2020). The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural And*, 7(1), 689–703.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Multivariate Data Analysis. In *Pearson Custom Library*. <https://doi.org/10.1038/259433b0>
- Hakim, A. L., Nur, F. E., & Nujulah, F. (2021). The Effect of the Effect of Work Motivation and Leadership on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2).
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Junengsih, J., Tukiran, M., Herlina, E., Andrianto, M. T., & Hermansyah, H. (2022). Literature Review Human Resources as Strategic Partner of the Organization. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(2), 14885–14892.
- Junengsih, Nugroho, A., Arisandi, D., & Mujani, S. (2023). Pengaruh Orientasi Pasar Terhadap Pembelajaran Karyawan Pada PT. XYZ. *Eqien- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 182–189. <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v12i02.1410>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2019). *Organizational Behaviour: Emerging Knowledge, Global Reality*. McGraw Hill.
- Octaviani, R. D., Darsana, I. M., Nugroho, A., Hutauruk, P. S., Mulyani, F., Nasution, N. A. S., Pahala, Y., Rizaldy, W., Yulianto, H. D., & Tikawati. (2023). *Manajemen Rantai Pasok*. Intelektual Manifes Media. https://books.google.co.id/books/about?id=Zr_bEAAAQBAJ&redir_esc=y
- Ovi, O. L. A., Agung Wahyu Handaru, & Sholikhah. (2021). The Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. X. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 63–85. <https://doi.org/10.21009/jdmb.05.1.4>
- Purba, B., Estiani, Lesmini, L., Gunawan, H., P, R., Nugroho, A., Sinaga, L. R., Manurung, H., Sihombing, D. R., & Simanjuntak, N. (2023). *Pengantar Manajemen dan Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Putra, R., Krisna, N. L., & Ali, H. (2021). A Review Literature Employee Performance Model: Leadership Style, Compensation, and Work Discipline. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(1), 56–66.
- Reynilda, R. (2022). The Effect of Work Competence, Work Motivation, and Work Discipline On Work Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 425–438. <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JMB/article/view/388%0Ahttps://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JMB/article/download/388/266>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Sahir, S. H., Kato, I., Setyowati, R. D. E., Siagian, E. M., Lorensius, M., Hutabarat, P., Nugroho, A., Lie, D., Misnawati, Suwandi, A., Wisnujati, S. N., Antariksa, S. K. S., & Junaedi, A. S. (2022). *Pengantar Dasar Manajemen*. Yayasan Kita Menulis. https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0,5&cluster=9351233375680444703

- Simarmata, H. M. P., Simarmata, N. I. P., Handiman, U. T., Ismail, M., Putro, G. S., Lie, D., Ramlah, Ginting, M., Arfiandy, Pratiwi, I. I., Simanjuntak, N., Pratikna, R. N., & Nugroho, A. (2022). *Teori Organisasi dan Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0,5&cluster=18336424671262169752
- Sudarmanto, E., Handiman, U. T., Silalahi, M., Mathory, E. A. S., Sugiarto, M., Prasetyo, I., Widarman, A., Nugroho, A., Harizahayu, Yusditara, Aulia, T. Z., Purba, B., & Kato, I. (2021). *Manajemen Strategi Kontemporer*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2020). The Influence of Supply Chain Strategy on Employee Performance on Small and Medium Business in Beringharjo Market , Yogyakarta-Indonesia. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(5), 1590–1596.
- Suparjiman, Nuryanto, U. W., Amrullah, Y. A., Ramadhan, N., Anantadjaya, S. P., Yulianto, A. R., Subariyanti, H., Nugroho, A., & Ilham, B. U. (2023). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Era Internet of Things*. Intelektual Manifes Media.
https://books.google.co.id/books/about?id=RzzBEAAAQBAJ&redir_esc=y