

## PERAN KEDISIPLINAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT HARUM MAJU MAPAN KARAWANG

Kris Monica Silitonga<sup>1</sup>, Syifa Pramudita Faddila<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Corresponding Author: [mn20.krissilitonga@ubpkarawang.ac.id](mailto:mn20.krissilitonga@ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>

### Article History

Received : 24-06-2023

Revised : 30-06-2023

Accepted : 03-07-2023

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Pencapaian Perusahaan

**Keywords:** Achievement of the Company's; Employee Performance; Work Discipline

### ABSTRAK

Disiplin kerja merupakan faktor yang dituntut oleh suatu organisasi maupun perusahaan karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Adanya tindakan kedisiplinan pada perusahaan akan menjadi kekuatan positif untuk bagi karyawan maupun perusahaan tersebut. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana peran kedisiplinan kerja karyawan di PT Harum Maju Mapan Karawang dan manfaat penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam membuat kebijakan kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Harum Maju Mapan Karawang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah protokol kualitatif dan wawancara. Hasil penelitian ini antara lain (1) Kedisiplinan di PT Harum Maju Mapan Karawang sudah terlaksana dengan baik (2) Adanya sistem penghargaan dan hukuman yang adil terhadap kedisiplinan kerja (3) Adanya keterkaitan yang signifikan antara kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Harum Maju Mapan.

### ABSTRACT

*Work discipline is a factor demanded by an organization or company because it greatly influences employee performance and also the achievement of the company's goals. The existence of disciplinary action in the company will be a positive force for both employees and company the purpose of this research is to find out how the role of employee work discipline at PT Harum Maju Mapan Karawang and the benefits of this research can be used as input in making work discipline policies to improve employee performance at PT Harum Maju Mapan Karawang. The type of this research used in this study is a type of qualitative research. Data collection techniques in this study were qualitative protocols and interviews. The results of this study include (1) Discipline at PT Harum Maju Mapan Karawang has been well implemented (2) There is a fair reward and punishment system of work*

*discipline (3) There is a significant relationship between work discipline and employee performance. So that in this research it can be concluded that work discipline has a significant role in improving the performance of employees at PT Harum Maju Mapan Karawang.*

## PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya (baik perusahaan barang, jasa, manufaktur, dagang dll) pasti berupaya untuk meningkatkan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan adalah mampu melaksanakan kegiatan kerja yang maksimal sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan baik. Dan apabila hal itu ingin tercapai perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor, terutama faktor sumber daya manusia karena sumber daya manusia yang berperan aktif dalam semua kegiatan perusahaan tersebut. Di dalam kegiatan perusahaan tidak akan terlepas dari campur tangan manusia baik langsung maupun tidak langsung, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam menggerakkan dan mengendalikan kegiatan perusahaan.

Pekerja dan pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan bagi setiap perusahaan, organisasi ataupun instansi pemerintahan. Tujuan seseorang bekerja utamanya disebabkan oleh adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi dan pegawai akan bekerja sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Sehingga dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya dan sebaliknya apabila kinerja karyawannya rendah maka akan semakin sulit juga perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga sangat di perlukannya kedisiplinan kerja agar pekerja dan pegawai dapat memaksimalkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan lebih cepat tercapai.

Kedisiplinan kerja merupakan elemen penting yang dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan dan juga ketaatan terhadap peraturan perusahaan serta bertanggung jawab akan peraturan perusahaan. Sebagai ketentuan dan konsekuensi seseorang dalam bekerja, disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Adanya tindakan disiplin dari setiap karyawan dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan manakala tindakan tersebut dilakukan dengan tanggung jawab, adil serta menumbuhkan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan ataupun bawahannya.

Dalam menerapkan kedisiplinan diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan suasana tertib yang baik dalam perusahaan, sedangkan hukuman diperlukan untuk meningkatkan serta mendidik kedisiplinan karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan yang ada. Pemberian peraturan dan hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan perusahaan. Dan jika kedua hal tersebut telah tercapai, maka perusahaan juga perlu menimbang adanya pemberian penghargaan (*reward*) terhadap karyawan sehingga karyawan akan semakin meningkat kinerjanya serta meminimalisir adanya penyimpangan kedisiplinan.

Dalam penelitian yang dilakukan saat ini, kondisi para pegawai yang berada di PT Harum Maju Mapan Karawang masih ditemui pegawai yang menunjukkan perilaku kurang disiplin dan tidak tertib peraturan. Sehingga melihat kondisi tersebut, maka peneliti memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan dan kaitannya dengan peningkatan kerja pada PT Harum Maju Mapan Karawang.

Kata disiplin itu sendiri berasal dari Bahasa Latin yaitu "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2016) Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan (Rivai dan Sagala, 2013).

Sutrisno mengungkapkan bahwa disiplin kerja yakni perilaku seseorang yang menyesuaikan dengan peraturan, prosedur kerja yang berlaku atau disiplin adalah sikap, tingkah lakudan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi/perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2017). Burhannudin menyatakan disiplin kerja merupakan sebuah keharusan dan kewajiban yang mutlak untuk diimplementasikan oleh karyawan di suatu organisasi dengan memperhatikan aturan tertulis di dalam organisasi maupun yang tidak tertulis atau bersifat lisan dengan harapan mereka dapat bekerjadengan penuh tanggung jawab sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai (Burhannudin, 2019).

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah keharusan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan sesuai dengan norma yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. Bagi organisasi atau perusahaan adanya kedisiplinn kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang maksimal sedangkan untuk karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya dan meningkatkan kinerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.

Kurang disiplin didalam manajemen suatu perusahaan juga dapat merugikan bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri dari sisi karyawan yang banyak melanggar disiplin. Menurut Jufrizen (dalam Salman, 2021) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain: (1) Besar kecilnya pemberian kompensasi; (2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; (3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; (4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; (5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan; (6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan; (7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2016). Poin-poin tersebut dalam penelitian ini akan dijadikan indikator penelitian. Penjelasan dari ketiga poin tersebut yaitu:

1. Selalu datang dan pulang tepat waktu

Ketepatan pegawai dan pulang tepat waktu dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat waktu maka dapat mengindikasikan dengan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut.

2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan. Dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

3. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku

Mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma yang berlaku maka itu menunjukkan adanya sikap tidak disiplin.

Kinerja sebagai peristilahan yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* yang memuat definisi sebagai hasil kerja atau seseorang yang sukses dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu seperti kesediaan atau keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan (Saragih & Simarmata, 2018). Setiap perusahaan yang baik pasti menginginkan agar perusahaannya dapat terus bersaing, hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja seluruh karyawan dimana peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan oleh perusahaan (Faustyna & Jumani, 2015).

Fahmi (2018:2) menuturkan bila kinerja sebagai hasil yang organisasi peroleh dalam satu periode. Sukses atau tidaknya kinerja yang organisasi capai terpengaruh oleh tingkat kinerja seseorang atau sekelompok individu. Melalui anggapan bila makin baiknya kinerja tenaga karyawan dapat meningkatkan pencapaian target sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dapat dicapai. Dari penjelasan tersebut maka diperoleh pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan hukum sesuai dengan moral maupun etika.

Dimensi dan tolak ukur pada kajian ini berdasar pada teori milik John Miner dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70), seperti:

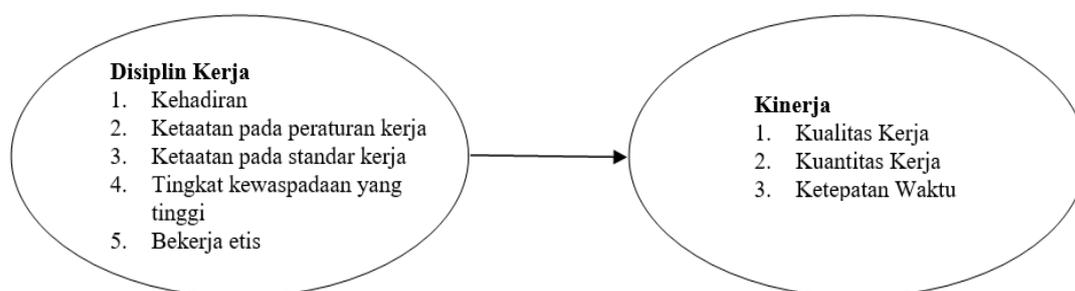
1. Kualitas. Sebagai segala hal mengenai proses kerja hingga dapat mengukur hasil kerja melalui efektivitas maupun efisiensi seseorang selama menjalankan pekerjaan tertentu yang ditunjang oleh sumber daya lain. Tolak ukurnya yaitu cermat, handal dan rapi.
2. Kuantitas kerja. Bahwa kuantitas sebagai satuan jumlah atau batas maksimum yang perlu tenaga kerja capai sesuai waktu, hasil bekerja dan kepuasan kerja.
3. Kerja sama. Perilaku dan sikap pekerja yang menjalin hubungan kerjasama antar pekerja maupun dengan pimpinan guna menuntaskan pekerjaan secara bersamaan. Tolak ukur kerja sama yaitu seperti hubungan kerjasama dan kekompakan.
4. Pertanggungjawaban. Sebagai suatu yang berkaitan dengan hasil kerja yang sudah terselesaikan dan perlu pegawai pertanggungjawabkan jika masih terdapat pekerjaan yang belum berdasar pada harapan pimpinan. Tolak ukur dari pertanggungjawaban tersebut seperti pertanggungjawaban untuk menentukan keputusan dan mempergunakan fasilitas.
5. Berinisiatif. Sebagai gerakan dari dalam diri pegawai untuk bekerja dan menangani permasalahan. Tolak ukur inisiatif yaitu mandiri dan kompeten dalam bekerja.

Penilaian kinerja adalah proses menilai hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberikan informasi kepada para pegawai secara individu, tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan. Dalam hal ini pegawai harus diberitahukan tentang hasil pekerjaannya apakah sudah cukup baik atau masih kurang dan perusahaan dalam menilai pekerjaan kinerja harus dilakukan secara terus menerus dan teratur.

Tujuan penilaian kinerja yaitu untuk menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai. Semakin akurat informasi maka semakin akurat juga penilaian proyeksi terhadap kinerja pegawai.

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tersebut tentunya suatu perusahaan harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan kesulitan dalam mencapai target dan sasarannya. Maka kedisiplinan kerja yang baik akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan agar semua berjalan sesuai dengan harapan dan tepat sasaran.

Berikut merupakan gambar kerangka pikir antara kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja:



**Gambar 1.** Kerangka Pikir

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu dibuktikan benar atau tidak. Setiap riset terhadap suatu obyek hendaknya dibawah tuntunan suatu hipotesis yang berfungsi sebagai pegangan sementara atau jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat diambil adalah bahwa disiplin kerja merupakan aspek penting yang isinya berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui tentang upaya-upaya yang dilakukan oleh PT. Maju Harum Mapan agar tercapainya disiplin kerja menjadi lebih baik dan optimal dengan unsur pokok yang ditemukan sesuai tujuan dan manfaat penelitian, maka peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dan deskriptif yang berasal dari observasi dengan melakukan wawancara. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel yang satu dengan yang lain. Penelitian ini mengumpulkan data-data yang tidak bentuk angka melainkan dalam bentuk data, kalimat-kalimat, skema maupun gambar yang terstruktur dan menjelaskan/mendeskripsikan fenomena-fenomena yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

Terdapat 2 (dua) sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer. Sumber data yang diperoleh langsung dari personil yang diselidiki dan juga berasal dari lapangan. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu pemilik PT. Harum Maju Mapan Karawang dan beberapa pegawainya.
2. Data Sekunder. Sumber data yang dikumpulkan oleh orang lain mencakup studi sebelumnya, artikel dan sebagainya. Penulis mencatat, mengakses dan mencari data dari studi literatur atau buku sebagai pedoman.

Lokasi penelitian ini adalah PT. Harum Maju Mapan Karawang yang berlokasi di Jl. Raya Gintung Kerta No. 472, RT. 26 RW. 7, Gintungkerta, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat. Unit penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *trading electrical* dan *geneal contructions*.

Menurut Sugiyono (2017), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dibagi menjadi 3 yaitu Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. Peneliti telah melakukan observasi secara langsung pada lokasi penelitian yaitu PT. Harum Maju Mapan Karawang, telah melakukan wawancara kepada pemilik PT. Harum Maju Mapan Karawang dan juga pegawainya dan telah melakukan dokumentasi untuk menjadi lampiran pada penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden (Profil Perusahaan, Profil Responden)

PT. Harum Maju Mapan Karawang merupakan perusahaan yang berlokasi di Jl. Raya Gintung Kerta No. 472, RT. 26 RW. 7, Gintungkerta, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak dalam bidang *trading electrical* dan *general cotructions*. Perusahaan ini berdiri dari tahun 2019 dan telah memiliki 21 orang karyawan.

Dirmantoro (37 Tahun) merupakan pemilik dari PT. Harum Maju Mapan Karawang. Beliau adalah pemilik satu-satunya (tanpa mitra) PT. Harum Maju Harapan Karawang dan beliau merupakan seorang teknik yang dahulu sebelum memulai bisnis ini telah melakukan usaha-usaha serta bekerja bersama dengan orang lain. Beliau sudah memiliki seorang istri dan dikaruniai 2 orang anak. Awal mula PT. Harum Maju Mapan Karawang ini bukanlah hal yang mudah, namun berkat kegigihan Pak Dirmanto dan karyawannya, PT. Harum Maju Mapan Karawang masih bisa bertahan sampai saat ini.

Yunaida (29 Tahun) atau biasa dipanggil dengan Ayu, merupakan salah satu karyawan PT. Harum Maju Mapan Karawang yang bekerja sebagai *Purchasing Management*. Beliau sudah bekerja di PT. Harum Maju Mapan Karawang sejak awal berdiri yaitu pada tahun 2019. Tugasnya yaitu mengelola semua administrasi mulai dari administrasi *raw material* sampai *finished good*, administrasi tentang keuangan, administrasi surat jalan dan lain sebagainya. Ibu Ayu memiliki 4 orang karyawan yang membantunya dalam mengelola administrasi tersebut.

Ajat (33 Tahun) merupakan salah satu karyawan PT. Harum Maju Mapan Karawang yang bekerja dibagian operator produksi. Beliau sudah bekerja di PT Harum Maju Mapan Karawang kurang lebih 1 tahun. Tugasnya yaitu membuat mesin bubut seperti rak-rak palet dan peralatan mesin lainnya. Anggota dalam divisinya berjumlah 8 orang.

### Hasil Penelitian

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan informan, penulis dapat menguraikan peran kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Harum Maju Mapan Karawang. Dalam penelitian, penulis memperoleh hasil mengenai

bagaimana disiplin kerja karyawan PT. Harum Maju Mapan Karawang mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja ditempat tersebut.

Seperti yang kita ketahui bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi karena keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya ditentukan dari profesionalitas para karyawannya. Jika disiplin kerja tidak diterapkan oleh karyawan maka akan menimbulkan kurangnya dalam kinerja perusahaan.

Berdasarkan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu dari jam 08.00 sampai dengan jam 17.00 dan menggunakan sistem absensi dengan mesin *fingerprint*. Penerapan jam tersebut pada dasarnya merupakan bagian dari penerapan disiplin kerja agar para karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara tertib. Dalam artian dapat mematuhi jadwal kerja yang sudah ditetapkan baik saat masuk kerja, istirahat ataupun pulang kerja. Metode menggunakan mesin sidik jari (*fingerprint*) dianggap cukup efektif karena data yang terbaca tepat dan akurat untuk menilai kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh beberapa informan, ditemukan beberapa hasil mengenai kedisiplinan kerja di PT. Harum Maju Mapan Karawang. Hasil menunjukkan bahwa perusahaan sudah menerapkan kedisiplinan kerja dengan sangat baik dan juga ketat. PT. Harum Maju Mapan Karawang juga sudah mulai membaik perihal kedisiplinan waktu disebabkan oleh sistem *reward* dan *punishment* yang diterapkan. Untuk sistem penghargaan (*reward*) pada PT. Harum Maju Mapan Karawang ini memiliki berbagai kriteria. PT. Harum Maju Mapan Karawang memiliki waktu *meeting* yang dilakukan sebulan atau 3 bulan sekali yang isinya tentang peilaian kinerja karyawan, dari hasil *meeting* tersebut akan diulas dan juga dibagi menjadi *Grade A*, *Grade B* dan *Grade C* dalam pembagian *reward* yang berpengaruh pada gaji karyawan ataupun tunjangan-tunjangan lainnya. Sedangkan untuk hukuman (*punishment*) untuk karyawan yang terlambat dalam bekerja yaitu adanya potongan uang makan yang diberikan setiap minggunya. Besar uang makan yaitu Rp. 20.000,-/hari akan terpotong otomatis jika karyawan tersebut tidak absen tepat pada waktunya.

Pada dasarnya pegawai harus datang tepat waktu dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan begitu tujuan perusahaan akan dapat dikatakan tercapai dengan baik. Walaupun ada beberapa karyawan yang masih belum disiplin dalam absensi, namun PT. Harum Maju Mapan Karawang saat ini sudah dikatakan cukup baik dari sebelum adanya sistem *reward* dan *punishment* yang sudah dijelaskan. Untuk jam istirahatpun sudah cukup baik dan tepat waktu sehingga dapat meningkatkan kinerja dengan lebih baik. Untuk karyawan yang masih sering tidak disiplin waktu, masih dibutuhkan tindakan yang lebih untuk mendapatkan efek jera.

## Pembahasan

Berdasarkan jawaban-jawaban informan dan juga pernyataan-pernyataan diatas, dapat disimpulkan karyawan sudah memenuhi unsur disiplin kerja seperti ketepatan waktu, patuh pada peraturan dan disiplin berpakaian hingga penggunaan alat pelindung diri dengan baik. Menurut Singodimejo (dalam Mawar, Oley dkk, 2022) adalah (1) taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk, jam pulang dan jam istirahat yang tepat dan sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam perusahaan; (2) taat terhadap peraturan perusahaan seperti cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan; (3) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain; (4) taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Penelitian diatas sejalan dengan penelitian Nilam (2021) yang berjudul “Peran Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara” ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai itu merupakan hal yang sangat menentukan tingkat kinerja seorang pegawai dalam bekerja. Jika mereka disiplin maka kualitas kerjanya juga bagus, sebaliknya jika disiplin pegawainya tidak bagus maka kualitas kerjanya juga tidak bagus.

Pada penelitian Sri Mulyani (2019) yang berjudul “Peranan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Lapangan UPTD Terminal KM 6 Banjarmasin Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan” ini menyimpulkan bahwa usaha yang perlu dilakukan oleh pimpinan atau kepala UPTD Terminal KM 6 Banjarmasin adalah meningkatkan kedisiplinan melalui pengawasan dan penerapan sanksi yang tegas kepada para pegawainya sehingga kualitas dan kinerja karyawannya dapat meningkat.

Dari beberapa penelitian tersebut, bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan disiplin, perusahaan dan karyawan sama-sama memiliki keuntungan yaitu bekerja dengan nyaman, tenang dan sesuai dengan kesepakatan awal sehingga tujuan perusahaan dapat lebih cepat tercapai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Harum Maju Mapan Karawang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan kerja pada karyawan di PT. Harum Maju Mapan Karawang sudah tergolong sangat baik karena sudah adanya sistem *reward* sebagai upah/kompensasi karyawan yang telah melakukan disiplin kerja sesuai dengan aturan dan juga adanya sistem *punishment* yaitu adanya pemotongan uang makan jika karyawan terlambat dan tidak disiplin waktu kerja.

2. Pemimpin PT. Harum Maju Mapan Karawang juga sudah tergolong sangat baik dalam menjalankan hak dan kewajibannya kepada para karyawan sehingga karyawan PT. Harum Maju Mapan Karawang juga merasa nyaman bekerja sesuai dengan aturan yang ada
3. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat menentukan tingkat kinerja karyawan saat bekerja. Jika mereka disiplin maka kualitas kerjanya juga bagus, begitu pula sebaliknya jika mereka tidak disiplin maka kualitas kerjanya juga tidak bagus. Dan pada PT. Harum Maju Mapan Karawang kedisiplinan kerjanya sudah tergolong baik dan tertata rapi.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan yaitu: Secara umum perusahaan sudah sangat baik terhadap kedisiplinan kerja karyawannya, namun akan lebih baik jika sistem *reward* dan *punishment* tetap dilakukan dan juga bila diperlukan ditingkatkan lagi agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Peneliti mengharapkan, semoga dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan bagi para pembaca mengenai Peran Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Harum Maju Mapan Karawang, serta dapat menjadi tambahan referensi untuk ilmu pengetahuan khususnya tentang penulisan latar belakang masalah menggunakan metode kualitatif. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan artikel ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, M. S., & Ariefiantoro, T. (2019). Analisis Disiplin Kerja Pada Sales Promotion Girls (SPG) dan Sales Promotion Boy (SPB) di MDS Paragon Semarang. *Majalah Ilmiah Solusi*.
- Anjarani, A. D., Mulyapradana, A., Dwirainingsih, Y., & Lestari, F. (2022). Analisis Faktor Ketahanan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management Vol. 1*.
- Cahaya, N., & Rahma, T. I. (2021). Peran Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Evander, W., Yuliana, Arwin, Nugroho, N., & Weny. (2022). Analisis Kedisiplinan Kerja di Perusahaan PT. Peta Rumah Medan.
- Malayu SP. Hasibuan, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, *Bumi Aksara*, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan Cetakan ke-8.: Rosda Bandung.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humanoria*.

- Mulyani, S., & Noor, M. (2019). Peranan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Lapangan UPTD Terminal KM 6 Banjarmasin Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Selatan. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (*MIXED METHOD*). Alfabeta, Bandung.
- Oley, M. F., Nelwan, O. S., & Dotulong, L. O. (2022). PERAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENDORONG KINERJA KARYAWAN PT. EMPUNG JAYA ABADI. *JURNAL EMBA VOL.10*.
- Ulfah, N. A. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Glow Supermarket Banjarmasin. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.