



Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT Safemax Indonesia

Zikkra Ilham Malik¹, Christian Wiradendi Wolor², Adnan Kasofi³,
Universitas Negeri Jakarta^{1,2,3}

Alamat: Jl. Rawamangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung,
Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220
Email : zikkraillahmalik@gmail.com

Abstract. *This study employs a descriptive qualitative method with the aim of describing and analyzing issues related to employee work discipline. A qualitative approach is utilized by relying on both primary and secondary data. The primary data in this research were obtained through direct field observation, interviews, and documentation of employee work activities, while secondary data were collected from books, journals, and other literature relevant to the topic of work discipline. The main data sources consist of interview transcripts with four informants, including from HRD, Project Control, and two staff at PT Safemax Indonesia. Informants were selected purposively, as they were considered to have a deep understanding of the situation and dynamics of work discipline within the company. The primary objective of this research is to understand how work discipline is implemented, the influencing factors, and the challenges faced in its application. The findings reveal that although the company has established clear standards and rules, the implementation of work discipline still faces challenges such as ineffective communication, high workload, fatigue, and external factors like weather and field conditions. These findings highlight the need for improved managerial strategies and more adaptive motivational approaches to foster a more disciplined and productive work culture.*

Keywords: *Discipline, Employees, Productivity*

Abstrak. Penelitian ini menerapkan metode deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk menggambarkan dan menganalisis isu-isu yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan. Pendekatan kualitatif digunakan dengan mengandalkan data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi langsung di lapangan, wawancara mendalam, serta dokumentasi aktivitas kerja karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dan literatur lain yang relevan dengan topik disiplin kerja. Sumber data utama berupa transkrip wawancara dengan empat orang informan yang terdiri dari HRD, Project Control dan dua staf di PT Safemax Indonesia. Informan dipilih secara purposive karena dianggap memahami situasi dan dinamika kedisiplinan kerja di perusahaan tersebut. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana disiplin kerja diterapkan, faktor yang mempengaruhi, serta tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah memiliki standar dan aturan yang jelas, penerapan disiplin kerja masih dihadapkan pada tantangan seperti komunikasi yang kurang efektif, beban kerja tinggi, rasa jenuh, serta faktor eksternal seperti cuaca dan kondisi lapangan. Temuan ini menunjukkan perlunya peningkatan strategi manajerial dan pendekatan motivasional yang lebih adaptif guna membangun budaya kerja yang lebih disiplin dan produktif.

Kata kunci: Disiplin, Karyawan, Produktivitas

1. LATAR BELAKANG

Era globalisasi yang sedang berlangsung saat ini memiliki dampak signifikan terhadap perkembangan usaha. Salah satu dampak yang paling terlihat adalah meningkatnya persaingan dalam dunia usaha. Kompetisi yang ketat memaksa perusahaan untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas produk serta layanan mereka agar tetap relevan dan mampu bersaing di pasar global. Tentunya perusahaan berkomitmen untuk menjadikan sumber daya manusia (SDM) sebagai proses untuk membangun bisnisnya, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia sangat di uji dan harus benar di arahkan untuk mencapai visi perusahaan (Dwanita Widodo et al., 2022). Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan

produktivitas dan kinerja organisasi. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin tinggi cenderung lebih produktif, hadir tepat waktu, dan bekerja sesuai target (Supriyanto et al., 2020).

Perusahaan perlu menjadikan kedisiplinan sebagai prioritas agar karyawan dapat menjalankan tugas secara terarah dan sesuai instruksi yang berlaku (Prasetyo et al., 2023). Disiplin kerja dan motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, baik dari aspek lingkungan maupun kepribadian (Pranitasari & Khotimah, 2021). Disiplin mencakup kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan komitmen terhadap pekerjaan. Untuk mendukung hal ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil, proaktif, dan mampu dikelola secara efektif guna mencapai tujuan organisasi (Wardan et al., 2022). Selain itu, etos kerja juga berperan penting, di mana karyawan yang bekerja keras dan cerdas akan menunjukkan konsistensi dalam kinerja mereka (Dwinanda et al., 2023).

Berdasarkan hasil observasi langsung maupun tidak langsung yang dilakukan pada PT. Safemax Indonesia, peneliti menemukan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan pada perusahaan belum dilakukan secara optimal. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara singkat kepada Karyawan PT. Safemax Indonesia yang menyebutkan adanya permasalahan terkait permasalahan disiplin yang terjadi di PT safemax indonesia lebih banyak berkaitan dengan tingkat kehadiran, di mana keterlambatan menjadi salah satu aspek utama yang menjadi fokus pada karyawan di *Head Office*, serta minimnya pemahaman karyawan mengenai aturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.

Penelitian yang terkait disiplin kerja ini sudah cukup banyak dibahas, namun setiap penelitian memiliki karakteristik yang berbeda-beda seperti objek penelitian, tehnik pengumpulan data, metode penelitian, dan lain-lain. Sementara itu, kebaharuan peneliti ini membahas permasalahan Disiplin kerja pada PT. Safemax Indonesia dengan metode penelitian kualitatif menggunakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk melengkapi penelitian sebelumnya. Dari penjelasan dan permasalahan yang ada, maka peneliti tertarik dan berkeinginan untuk melakukan penelitian terhadap kedisiplinan pada perusahaan terkait, karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai aspek tenaga kerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Al & Indrasari, 2018). Menurut Mathis & Jackson (dalam Dwi Andriani et al., 2022), manajemen SDM adalah perancangan sistem formal untuk mengelola minat dan bakat individu agar selaras dengan tujuan perusahaan. Hasibuan (dalam Deddy et al., 2023) menyatakan bahwa manajemen SDM adalah ilmu sekaligus seni mengatur hubungan kerja demi kesejahteraan karyawan dan keberhasilan organisasi. Menurut Ganyang (dalam Afdal, 2021) menambahkan bahwa manajer SDM berperan dalam pencapaian tujuan organisasi, menjadi simbol perusahaan, penghubung informasi, serta pengambil keputusan strategis. Keempat peran ini menunjukkan pentingnya pengelolaan SDM dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai suatu upaya dalam mengelola dan membina hubungan antar individu di dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan tercapainya visi dan misi organisasi secara efektif dan efisien, dengan mengoptimalkan potensi serta kesejahteraan setiap sumber daya manusia yang terlibat.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap yang harus dibiasakan oleh setiap individu, baik dalam lingkungan organisasi maupun di kehidupan sehari-hari. Setiap orang diharapkan untuk menaati aturan yang telah ditetapkan dan siap menghadapi konsekuensi jika melanggarnya. Jika diterapkan secara konsisten, disiplin akan berubah menjadi kebiasaan positif yang melekat dalam diri seseorang. Pada intinya, disiplin berperan sebagai langkah pencegahan agar aturan tetap dipatuhi, sehingga bisa meminimalkan pelanggaran dan mengurangi kebutuhan akan sanksi. Disiplin juga menjadi alat penting dalam mengatur karyawan agar aktivitas operasional berjalan dengan lancar dan efisien (Pranitasari & Khotimah, 2021). Menurut Saleh & Utomo (dalam Kurnianto & Kharisudin, 2022) disiplin kerja bertujuan menumbuhkan tanggung jawab agar tujuan organisasi tercapai secara objektif. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan seseorang dalam menjalankan aturan yang telah ditetapkan atau diharapkan oleh perusahaan maupun organisasi saat bekerja. Selain itu, disiplin kerja juga mencakup kemampuan individu dalam mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang bertentangan dengan peraturan yang berlaku, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan selaras dengan nilai-nilai organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan sesuai dengan tujuan organisasi. Disiplin kerja tidak hanya mencerminkan kepatuhan individu terhadap aturan dan norma yang telah ditetapkan, tetapi juga berperan dalam menanamkan rasa tanggung jawab agar karyawan dapat mempertahankan serta meningkatkan pencapaian organisasi secara objektif.

Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki tujuan utama untuk menciptakan keteraturan, meningkatkan efisiensi, serta menjaga produktivitas tenaga kerja. Sari (2023) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci kelancaran operasional dan keberhasilan organisasi. Tujuan dari penerapan disiplin ini adalah agar setiap tenaga kerja dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara tertib, sistematis, dan tanpa hambatan (Amriani, 2023).

Secara khusus, Sastrohadiwiryono (dalam Febrianti, S., 2017) merinci lima tujuan pembinaan disiplin kerja:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Newstrom dalam (Mbate'e, 2020), disiplin kerja terbagi menjadi tiga jenis utama yang memiliki peran penting dalam menjaga ketertiban dan efektivitas di lingkungan kerja:

1. **Disiplin Preventif**, yang membentuk kesadaran agar karyawan mematuhi aturan tanpa pengawasan ketat.
2. **Disiplin Korektif**, yang diterapkan saat terjadi pelanggaran, bertujuan memberikan perbaikan dan efek jera.

- 3. Disiplin Progresif**, yang menerapkan sanksi secara bertahap sesuai frekuensi pelanggaran, memberi ruang untuk pembelajaran.

Ketiga jenis tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang tertib dan konsisten.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Singodimedjo (dalam Sari, 2023) mengemukakan tujuh faktor utama:

- 1. Kompensasi**

Pemberian kompensasi yang layak, seperti gaji dan tunjangan, dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan karena mereka merasa dihargai.

- 2. Keteladanan Pimpinan**

Pemimpin yang disiplin dan profesional akan menjadi panutan bagi karyawan. Keteladanan ini mendorong terciptanya budaya kerja yang disiplin.

- 3. Aturan yang Jelas**

Kedisiplinan meningkat jika perusahaan memiliki aturan yang tegas, konsisten, dan mudah dipahami sebagai pedoman perilaku.

- 4. Ketegasan Pimpinan**

Pimpinan yang berani menegakkan aturan dan memberikan sanksi secara adil dapat menumbuhkan kesadaran pentingnya disiplin.

- 5. Pengawasan**

Pengawasan yang efektif membantu memastikan kepatuhan karyawan terhadap tugas dan mendeteksi pelanggaran sejak dini.

- 6. Perhatian terhadap Karyawan**

Perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan dan prestasi karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan kedisiplinan.

- 7. Pembiasaan Disiplin**

Membentuk kebiasaan positif seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai deadline mendukung tegaknya disiplin kerja.

Faktor-faktor ini saling berkaitan dalam menciptakan budaya kerja yang disiplin. Organisasi yang mampu memenuhi faktor-faktor tersebut akan memiliki karyawan yang loyal, tertib, dan produktif.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator kedisiplinan kerja dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik karyawan menjalankan aturan perusahaan. Menurut Lateiner (dalam Andayani, 2020), indikator utama

meliputi ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kerja.

1. Kehadiran

Merupakan indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat masuk kerja.

2. Kepatuhan terhadap peraturan

Karyawan yang mematuhi peraturan kerja tidak akan mengabaikan tata tertib kerja dan akan selalu mengikuti petunjuk kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Kepatuhan terhadap standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan.

4. Kewaspadaan yang tinggi

Karyawan dengan kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan barang secara efektif dan efisien.

5. Bekerja secara etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak menghormati pelanggan atau melakukan tindakan yang tidak pantas.

Tantangan Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam menjaga efisiensi dan efektivitas operasional sebuah organisasi. Sejumlah tantangan yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan telah diidentifikasi melalui berbagai penelitian, antara lain:

1. Komunikasi yang Tidak Efektif

Kurangnya kejelasan dalam penyampaian informasi antara manajemen dan karyawan dapat menyebabkan kesalahpahaman terkait tugas dan tanggung jawab, yang berdampak pada rendahnya disiplin kerja (Hidayah & Hikmah, 2023)

2. Lingkungan Kerja yang Kurang Mendukung

Tempat kerja yang tidak nyaman, minim fasilitas, serta hubungan antarpegawai yang kurang harmonis dapat menurunkan motivasi dan kedisiplinan karyawan (Gede Krisna Dharmana Adi Putra et al., 2024).

3. Kurangnya Motivasi dari Pimpinan

Gaya kepemimpinan yang pasif atau kurang memberikan dukungan dan apresiasi dapat menurunkan loyalitas serta semangat kerja, sehingga berdampak pada disiplin (Susanti et al., 2022).

4. Budaya Organisasi yang Lemah

Organisasi yang tidak menanamkan nilai-nilai disiplin dalam budaya kerjanya cenderung menghasilkan perilaku kerja yang permisif dan tidak patuh terhadap aturan (Sari & Fadli, 2023).

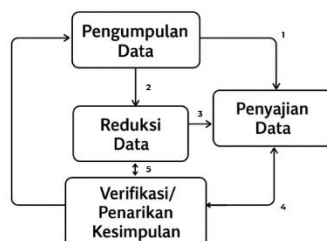
3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan selama 7 (Tujuh) bulan yang dimulai dari awal bulan Januari 2025 sampai Juli 2025. Penelitian ini dilakukan di PT Safemax Indonesia yang berlokasi di Cakung, Kota Jakarta Timur yang merupakan sebuah perusahaan bergerak di bidang industri *Engineering, Procurement and Construction*. Perusahaan yang mulai beroperasi secara komersial pada tahun 2013 yang memasarkan peoduknya di dalam negeri maupun di luar negeri dengan bisnis utama perseroan meliputi *Fire Fighting & Protection System Specialist*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pendekatan ini berlandaskan pada pola pikir induktif, di mana peneliti tidak hanya mengamati secara objektif, tetapi juga terlibat secara partisipatif untuk memahami makna dari fenomena yang diteliti dan bersifat fleksibel serta dapat mengalami perubahan sesuai dengan dinamika serta kondisi yang ditemukan di lapangan (Pane et al., 2021). Seluruh proses penelitian dilakukan dalam konteks yang alami, bukan dalam kondisi yang direkayasa atau dimanipulasi melalui perlakuan tertentu terhadap variabel (Fadli, 2021).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode studi kasus sebagai pendekatan utama. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi suatu fenomena secara mendalam dengan menggunakan berbagai jenis sumber data (Nurahma & Hendriani, 2021). Teknik Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Purposive sampling adalah metode pengambilan sampel non-random di mana peneliti secara sengaja memilih informan berdasarkan karakteristik atau kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian (Lenaini, 2021). Dengan pendekatan ini, diharapkan informan yang terpilih mampu memberikan informasi yang relevan dan mendalam untuk menjawab permasalahan dalam penelitian. Berdasarkan dari teori tersebut maka peneliti mengambil sampel sebanyak 4 (empat) sampel yang secara langsung berhubungan dengan topik yang peneliti ambil.

Sumber data dalam penelitian kualitatif ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui observasi dan wawancara dengan informan yang terlibat secara langsung dalam konteks penelitian. Sementara itu, data sekunder bersumber dari pihak lain dan tidak diperoleh secara langsung dari sumber utama, melainkan melalui referensi eksternal seperti artikel ilmiah, jurnal, dan buku yang relevan

dengan topik penelitian Dalam penelitian kualitatif, analisis data berperan penting untuk mengungkap makna dan memahami fenomena secara mendalam (Rifa'i, 2023). Proses ini dilakukan secara sistematis sejak awal pengumpulan data di lapangan hingga seluruh tahapan selesai. Menurut Miles dan Huberman, analisis data kualitatif mencakup tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.



Gambar 1 Komponen Analisis data

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa proses pengumpulan data dan analisis data dalam penelitian kualitatif bersifat interaktif dan berlangsung secara simultan. Tahapan analisis dimulai dari pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan karyawan PT Safemax Indonesia, yang dilakukan bersamaan dengan proses analisis awal. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan reduksi data untuk menyaring informasi yang relevan dan menyederhanakan analisis. Data yang telah disaring kemudian disajikan secara sistematis agar memudahkan peneliti memahami konteks dan pola yang muncul. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, yaitu merumuskan makna, pola, dan hubungan berdasarkan data yang telah dianalisis. Kesimpulan ini bersifat sementara dan akan diperkuat seiring proses penelitian berjalan hingga mencapai hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Disiplin Kerja Karyawan di PT Safemax Indonesia

Disiplin kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan kinerja dan efisiensi operasional perusahaan. Pada PT Safemax Indonesia, disiplin kerja karyawan ditunjukkan melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat disiplin kerja karyawan di PT Safemax Indonesia tergolong cukup baik, meskipun masih belum mencapai tingkat optimal terutama dalam hal kehadiran dan pelaporan pekerjaan. Karyawan hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang telah ditentukan, baik di kantor pusat maupun di lapangan. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi dapat dikenali

melalui konsistensinya hadir tepat waktu, kualitas hasil kerjanya, etos kerja, integritas, serta kemampuan dalam menjalin kerja sama baik dengan rekan sejawat maupun atasan (Dwinanda et al., 2023)

Namun demikian, observasi juga menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian kecil karyawan yang belum sepenuhnya disiplin, khususnya dalam hal kehadiran tepat waktu dan kepatuhan terhadap penggunaan atribut kerja di lapangan. Misalnya terkadang sering telat datang dan karyawan lapangan yang kurang patuh dalam mengenakan alat pelindung diri sesuai standar. Meski demikian, manajemen secara aktif memberikan teguran, bimbingan, dan pendekatan persuasif agar perilaku disiplin dapat ditingkatkan secara merata di seluruh bagian organisasi.

Penegakan disiplin kerja memegang peranan penting dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja membantu menjaga keteraturan dan kelancaran operasional, sehingga perusahaan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Bagi karyawan sendiri, penerapan disiplin menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja (Andayani, 2020). Mereka mampu memanfaatkan waktu kerja secara optimal tanpa terlibat dalam aktivitas yang tidak relevan, serta menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan dengan kesadaran penuh, bukan karena tekanan dari pihak luar (Difaul et al., 2023). Beberapa partisipan mengungkapkan bahwa tingkat keterlambatan masih tinggi dan sistem absensi belum berjalan efektif secara *realtime*. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem pengelolaan disiplin kerja di PT Safemax Indonesia masih memerlukan evaluasi dan perbaikan yang menyeluruh, terutama dalam aspek pengawasan, sistem pencatatan kehadiran, serta konsistensi dalam penegakan aturan perusahaan.

Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan elemen penting yang memengaruhi keberhasilan operasional suatu perusahaan. Di PT Safemax Indonesia, kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal dan eksternal yang saling berkaitan. Faktor internal yang dominan meliputi motivasi pribadi, kesadaran diri, serta kondisi psikologis. Sementara itu, faktor eksternal mencakup gaya kepemimpinan, keteladanan atasan, suasana kerja, sistem kompensasi, tekanan pekerjaan, serta kejelasan instruksi kerja.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci yang sangat menentukan keberhasilan dan efektivitas sebuah perusahaan. Kualitas suatu pekerjaan sangat bergantung pada kompetensi, sikap, dan kedisiplinan karyawan yang menjalankannya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang tepat menjadi fondasi utama dalam menciptakan budaya kerja yang disiplin (Dwanita Widodo et al., 2022). Karyawan yang memiliki motivasi dan rasa tanggung

jawab yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin dan terarah (Pranitasari & Khotimah, 2021). Ketika karyawan merasa dihargai dan memperoleh imbalan yang sepadan dengan kontribusi mereka, maka kedisiplinan cenderung meningkat (Karina & Widarta, 2025). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti kurangnya apresiasi, tekanan kerja berlebihan, atau komunikasi yang buruk, dapat menurunkan semangat kerja, menurunkan produktivitas, bahkan memicu masalah kesehatan yang serius. Dengan demikian, untuk meningkatkan disiplin kerja secara menyeluruh, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara faktor internal karyawan dan faktor eksternal dari lingkungan kerja. Pendekatan ini tidak hanya akan memperkuat budaya kerja yang positif, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tantangan dalam Implementasi Disiplin Kerja

PT Safemax Indonesia dalam Implementasi disiplin kerja menemukan berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah rendahnya kesadaran diri karyawan dan lemahnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam pelaksanaan tugas, ambiguitas perintah kerja, serta rendahnya kepatuhan terhadap aturan (Hidayah & Hikmah, 2023). Selain itu, kondisi kerja di lapangan seperti tekanan pekerjaan, rasa jenuh terhadap rutinitas, cuaca ekstrem, serta beban kerja tinggi turut memengaruhi kedisiplinan. Permasalahan pribadi seperti masalah kesehatan dan keluarga juga berdampak terhadap konsistensi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik secara fisik maupun sosial, dapat menurunkan semangat kerja serta meningkatkan potensi pelanggaran disiplin (Gede Krisna Dharmana Adi Putra et al., 2024). Masalah lain yang turut menjadi sorotan adalah belum optimalnya sistem absensi. Ketidaktepatan dalam pencatatan kehadiran menyebabkan lemahnya pengawasan terhadap keterlambatan dan ketidakhadiran (Suparman et al., 2021). Hal ini menunjukkan perlunya pembaruan sistem kerja berbasis teknologi yang mampu mengatasi kelemahan tersebut.

Berdasarkan tantangan yang ditemukan, peningkatan disiplin kerja di PT Safemax Indonesia memerlukan pendekatan holistik dan berkelanjutan. Strategi yang dapat dilakukan antara lain pembenahan sistem absensi berbasis digital, penguatan komunikasi internal, pemberian penghargaan yang adil, serta penyediaan dukungan psikologis bagi karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu membangun budaya organisasi yang menanamkan nilai-nilai kedisiplinan secara konsisten. (Firdaus & Damayanti, 2024) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dan sistem manajemen yang mendukung menjadi kunci dalam menciptakan kedisiplinan yang berkelanjutan. Disiplin tidak semata dibangun melalui sistem

sanksi, melainkan melalui rasa dihargai, dimengerti, dan diberi ruang berkembang oleh organisasi

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Analisis Disiplin Kerja Karyawan di PT Safemax Indonesia, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan tergolong cukup baik, meskipun masih terdapat sejumlah aspek yang perlu ditingkatkan. Disiplin kerja yang dianalisis mencakup kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap standar kerja, serta kewaspadaan dalam bekerja. Disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi pribadi, kesadaran diri, dan kondisi psikologis, sementara faktor eksternal mencakup gaya kepemimpinan, keteladanan atasan, suasana kerja, tekanan pekerjaan, pemberian kompensasi, serta kejelasan instruksi kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dan sistem penghargaan yang adil menjadi pendorong penting dalam pembentukan budaya disiplin yang positif. Namun, terdapat beberapa tantangan yang menghambat penerapan disiplin kerja secara optimal, seperti rendahnya kesadaran diri karyawan, komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan bawahan, serta sistem absensi yang belum maksimal. Faktor tambahan seperti tekanan kerja, kejenuhan, kondisi cuaca, penghargaan yang minim, dan masalah pribadi juga memengaruhi kedisiplinan. Untuk itu, diperlukan strategi peningkatan kedisiplinan secara menyeluruh, mulai dari pembenahan sistem kerja, penguatan komunikasi, dukungan psikologis, hingga pemberian insentif dan apresiasi yang proporsional.

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti merekomendasikan tiga langkah untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Pertama, membangun komunikasi dua arah melalui forum rutin agar karyawan memahami ekspektasi perusahaan sekaligus dapat menyampaikan kendala. Kedua, mengadakan pelatihan atau sosialisasi berkala terkait aturan kerja dan pentingnya kedisiplinan untuk menumbuhkan kesadaran kolektif. Ketiga, memperkuat sistem pengawasan dengan memanfaatkan teknologi digital, seperti absensi dan monitoring kinerja harian secara otomatis.

DAFTAR REFERENSI

- Afdal, T. S. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Jaya Sentosa*.
https://r.search.yahoo.com/_ylt=Awr1UbTgBFpoWAIAGM_LQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1751939552/RO=10/RU=https%3a%2f%2frepository.unibos.ac.id%2fxmlui%2fbitstream%2fhandle%2f123456789%2f162

9%2f2021%2520SYAWAL%2520TRI%2520AFDAL%25204518012231.pdf%3fsequence%3d1/RK=2/RS=Dt7mCF0hm4Et5FJrZTISnDFrqPQ-

- Al, F. H., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Wwww.Indomediapustaka.Com
- Amriani, S. (2023). *Analisis Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*.
- Andayani, M. (2020). *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>
- Deddy, E., Diah, S., Marsudi, S., Mira, L., Asma, R., Mahmudah, M. S., Michael, E., René, B., Filiae, J., Habib, M., & Pranyoto, P. E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit Cv.Eureka Media Aksara*. <https://Repository.Penerbiteureka.Com/Media/Publications/565766-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-540a20db.pdf>
- Difaul, J., Haqi, & Hidayati, R. A. (2023). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. XYZ Gresik. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 2553–2567.
- Dwanita Widodo, Z., Wijastuti, S., Adiyani, R., Syahri, A. H., Darsono, & Abdullah, Z. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Upah Dan Umur Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, IX.
- Dwi Andriani, A., Mulyana, A., Gde Dhika Widarnandana, I., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Dwi Pangestuti, D., & Chrisyanti Dewi Editor Fera Yunita Anisa Rizki Prasasti, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Penulis Tohar Media*. <https://toharmedia.co.id>
- Dwinanda, G., Akbar, R., Zulhj, A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9.
- Fadli, R. M. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>
- Febrianti, S, R. S. V. (2017). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelabuhan Indonesia Iv(Persero) Makassar*.
- Firdaus, V., & Damayanti, N. (2024). Enhancing Work Discipline through Leadership, Culture, and Communication. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 19(3). <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i3.1138>
- Gede Krisna Dharmana Adi Putra, B. I., Purnama Trimurti, C., & Putu Dyah Krismawintari, N. (2024). The Influence of Discipline, Communication and Work Environment on Employee Performance at BVR Group Asia Kuta, Bali. *Agustus*, 3(2). <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index>

- Hidayah, N., & Hikmah. (2023). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Bintang Lima Imada di Kota Batam*.
- Karina, C. C., & Widarta. (2025). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Girinaga Bintang Utama*. 4(1).
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/>
- Lenaini, I. (2021). *Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling Info Artikel Abstrak*. 6(1), 33–39. <https://doi.org/10.31764/historis.vXiY.4075>
- Mbate'e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 98–110. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136>
- Nurahma, G. A., & Hendriani, W. (2021). Tinjauan sistematis studi kasus dalam penelitian kualitatif. *Mediapsi*, 7(2), 119–129. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2021.007.02.4>
- Pane, I., Hadju, V. A., Aulia, U., Maghfuroh, L., Akbar, H., Simamora, R. S., Lestari, Z. W., Galih, A. P., Wijayanto, W. P., Waluyo, & Uslan. (2021). *Desain-Penelitian-Mixed-Method*. : <https://www.researchgate.net/publication/365486401>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. In *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 18, Issue 01).
- Prasetyo, W., Nofita Sari, U., Valentino Dewa Budyan, J., & Pratiwi, R. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan PT Se-Kabupaten Grobogan)*.
- Rifa'i, Y. (2023). Analisis Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Pengumpulan Data di Penelitian Ilmiah pada Penyusunan Mini Riset. In *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, Issue 1). <https://glorespublication.org/index.php/ekodestinas>
- Sari, I. S., & Fadli, U. M. D. (2023). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG KARAWANG. *PRIMER: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 232–237. <https://doi.org/10.55681/primer.v1i3.137>
- SARI, P. I. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Abdi Jasa Developer Palu Sulawesi Tengah*.
- Suparman, M. A., Saragih, Y. M., Sembiring, T. B., Mulyadi, M., & Siahaan, N. B. (2021). *Tantangan Dalam Menerapkan Disiplin Pegawai Di Lingkungan Kerja Instansi Pemerintah*.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Vironika, H. (2020). Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), 14. <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p14-25>

- Susanti, E. N., Arisa Oktarina, I., & Ratnasari, S. L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Effect Of Leadership Style, Communication, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance. *Journal Unrika*, 11, 188–199. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Wardan, L. S., Aliffa, S. P., Sari, V. W., Kurbiawan, P., & Sunarsi, D. (2022). Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Prismaatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 21–27. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.163>