

---

## **ANALISIS DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WIJAYA KARYA BETON TBK.**

**Lailatul Shalsabila<sup>1</sup>, Puji Isyanto<sup>2</sup>, Dini Yani<sup>3</sup>**

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

<sup>[1]</sup> [Mn20.lailatulsahalsabila@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn20.lailatulsahalsabila@mhs.ubpkarawang.ac.id)

<sup>[2]</sup> [puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id](mailto:puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id)

<sup>[3]</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Buana Perjuangan Karawang

<sup>3)</sup> [diniyani@ubpkarawang.ac.id](mailto:diniyani@ubpkarawang.ac.id)

---

### **KATA KUNCI:**

Disiplin, Kinerja, Karyawan

### **ABSTRAK**

Kerja praktik merupakan kegiatan yang wajib dilaksanakan oleh mahasiswa untuk program studi manajemen yang merupakan kegiatan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan selain itu juga bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Wijaya Karya Beton TBK.. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan mewawancarai dan observasi. Kedisiplinan kerja merupakan bagian penting dari perusahaan untuk dapat mencapainya tujuan perusahaan dalam produktivitas kinerja karyawan. Kurangnya disiplin terlihat dari jam kerja karyawan yang sering datang terlambat, istirahat diwaktu bekerja dan keterlambatan waktu yang tidak sesuai dengan aturan yang ada di PT Wijaya Karya Beton TBK. Jika kinerja karyawan menurun maka kinerja perusahaan pun juga menurun yang diakibatkan dengan kurangnya disiplin kerja pada karyawan. Penurunan disiplin kerja dapat dilihat dari absensi dalam setiap bulannya dan adapun dengan sanksi hukuman yang ada dalam aturan perusahaan dengan berat ringannya hukuman sangat menentukan baik atau buruknya kedisiplinan karyawan.

---

## **1. PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang disebut dengan karyawan, suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang pada dasarnya merupakan bagian penting pada perusahaan, dengan itu karyawan pada perusahaan hendaknya secara efektif ikut serta dalam memajukan kinerja memberikan nilai tambah pada perusahaan sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Alwie et al., 2020)

Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber

daya manusia yang memenuhi, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat menerapkan kedisiplinan dalam bekerja.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. (Pranitasari & Khotimah, 2021)

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil ini setuju dengan Jeffrey dan Soleman, Sarwani dan Thaief et al. pertandingan Dinyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja juga merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mendorong perubahan perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Organisasi dapat lebih menekankan pada keterampilan karyawan, penghargaan karyawan, sanksi pelanggaran dan pemantauan yang lebih ketat untuk meningkatkan atau meningkatkan kinerja karyawan. Hal-hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dengan baik, kedisiplinan harus dapat mendukung tujuan pegawai sesuai dengan kemampuannya, karena dengan menjaga kedisiplinan pegawai maka pelaksanaan kegiatan perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien, serta dapat memperlancar tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menganalisis disiplin apotek Amira. Oleh karena itu penulis mengangkat judul “Pengaruh Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Wijaya Karya Beton Tbk”.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kajian Definisi

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Mutiara S. Panggabean Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian menurut Mutiara S. Panggabean bahwa, kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan

tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.(Hasibuan et al., 2021)

Menurut Hasibuan Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sutrisno disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Uraian teori tersebut kedisiplinan merupakan penyesuaian sikap dan perilaku terhadap peraturan serta norma-norma yang berada di perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan, serta mendapatkan sanksi ketika individu melakukan tindakan pelanggaran peraturan yang sudah disepakati oleh perusahaan. (Kurnia & Sitorus, 2022)

Menurut Mangkunegara Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, sebaiknya organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya pegawainya, peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan, maka upaya yang paling serius dalam mencapai keberhasilan dan merealisasikan tujuan dalam kelangsungan hidup perusahaan. (Bian M. Nurhasanah, 2022)

## 2.2 Kajian Teori

Disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan-peraturan.(Fahmi, 2017). Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan pegawai dengan melaksanakan, menghargai dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan disiplin kerja pegawai, ada faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, yaitu Hamali: (Nata & Firdausi, 2021)

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin 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 pegawai
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja karyawan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah lakuan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Menurut Sastrohadiwiryo, secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain: (Nata & Firdausi, 2021)

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **2.3 Kajian Dimensi**

Disiplin Kerja adalah Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Bejo Siswanto indikator disiplin kerja ada 10 yaitu: (Muna & Isnowati, 2022)

1. Absensi
2. Tepat waktu
3. Ketelitian
4. Perhitungan
5. Menaati aturan dan pedoman
6. Tanggung jawab
7. Kepatuhan
8. Kelancaran
9. Suasana harmonis
10. Saling menghargai

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Metode kualitatif deskriptif adalah suatu riset kualitatif yang bentuk deskriptifnya berdasarkan fakta dan data yang didapatkan penulis dari hasil pengamatan yang telah dilakukan oleh penulis secara langsung dilapangan. Pelaksanaan ini dilaksanakan PT Wijaya Karya Beton Tbk

penelitian dilakukan pada bulan April 2023. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan wawancara dengan salah satu karyawan dan melakukan pengamatan secara langsung di PT Wijaya Karya Beton Tbk. mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4. PEMBAHASAN

##### Hasil Kegiatan Kerja Praktik

###### A. Profil Perusahaan

PT Wijaya Karya Beton Tbk atau lebih dikenal dengan sebutan PT Wika Beton Tbk didirikan pada tanggal 11 Maret 1997 sebagaimana dimuat dalam Akta No. 44 tanggal 11 Maret 1997 yang dibuat dihadapan Achmad Bajumi, S.H. pengganti dari Imas Fatimah, S.H., Notaris di Jakarta. PT Wika Beton Tbk sebagai salah satu anak perusahaan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk saat ini telah berusia 19 tahun yang dan telah 39 tahun berkiprah di industri beton pracetak yang diawali dengan produk Tiang Listrik dengan metode konvensional pada saat masih menjadi bagian dari Divisi WIKA Tbk. Dalam perkembangannya, PT Wika Beton Tbk telah berhasil mengembangkan potensi sumber daya guna mengimbangi dan menghadapi segala bentuk tantangan serta memanfaatkan peluang usaha sektor infrastruktur, perhubungan, konstruksi maupun sektor lain yang ada. Keberhasilan ini kini terbukti bahwa PT Wika Beton Tbk telah semakin dikenal secara luas oleh Pelanggan, Pemilik Proyek, pelaku usaha baik dalam negeri maupun luar negeri serta masyarakat luas. Produk yang dihasilkan telah dipercaya untuk digunakan di berbagai proyek nasional berskala besar maupun proyek internasional untuk menghasilkan karya produk beton pracetak. Di tengah-tengah munculnya produsen-produsen beton pracetak baru, PT Wika Beton Tbk berhasil memenangkan persaingan sebagai perusahaan yang selalu berada didepan dalam industri beton pracetak melalui semangat kebersamaan sebagaimana dicanangkan dalam Visi, Misi, Moto, Nilai-nilai dan Paradigma perusahaan, dengan menjalankan sasaran operasional excellence, inovasi produk baru, percepatan informasi melalui teknologi informasi.

###### B. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan langsung penulis dapat disimpulkan bahwa manajemen PT Wijaya Karya Beton Tbk memperkenalkan disiplin kerja kepada karyawan. Namun tidak semua karyawan mentaati disiplin kerja, masih ada karyawan yang terlambat, menggunakan handphone pada jam kerja, istirahat di area produksi dan istirahat terlalu lama. Hal ini mempengaruhi produktivitas karyawan dan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

Manajemen PT Wijaya Karya Beton Tbk hendaknya menegakkan disiplin kerja bagi seluruh pekerja dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan peraturan yang lebih ketat bagi pekerja, sehingga seluruh pekerja menjadi lebih disiplin dan lebih baik dalam memenuhi jam kerja yang ditentukan. Berbagai hambatan dalam meningkatkan disiplin kerja dan efisiensi karyawan teridentifikasi di PT Wijaya Karya Beton Tbk. Untuk mencegah agar masalah kedisiplinan tidak terulang kembali, sebaiknya perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan melakukan tindakan pencegahan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan SOP yang berlaku. Upaya yang dapat

dilakukan manajemen PT Wijaya Karya Beto TBK. Manajemen harus lebih tegas dalam menjatuhkan sanksi. Karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi, pelanggaran yang sering terjadi di perusahaan ini adalah disiplin diri, masih adanya karyawan yang terlambat, menggunakan handphone pada jam kerja, istirahat di area produksi dan waktu istirahat yang terlalu lama. Pelanggaran oleh karyawan dihukum dengan peringatan lisan atau komentar dari manajemen. Namun jika pegawai masih belum jera dengan sanksi yang dijatuhkan, maka manajemen harus memberikan sanksi yang lebih berat yaitu memberikan SP kepada pegawai yang melanggar. Agar karyawan takut dan tidak melanggar aturan kerja lagi.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Wijaya Karya Beto TBK. dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada perusahaan ini karena kurang tegasnya pimpinan dalam menegakkan kedisiplinan dan tidak ada kesadaran dari diri karyawan. Karyawan pada perusahaan ini masih banyak yang melanggar peraturan yang di buat. Maka dari pimpinan harus lebih tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar agar kinerja karyawan meningkat untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut dan sebaliknya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alwie, rahayu deny danar dan alvi furwanti, Prasetio, A. B., Andespa, R., Lhokseumawe, P. N., & Pengantar, K. (2020). Tugas Akhir Tugas Akhir. *Jurnal Ekonomi Volume 18, Nomor 1 Maret 201*, 2(1), 41–49.
- [2] Amini, S. A. D. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lintas Jawa Group Banjarmasin*. 1–16. [http://eprints.uniska-bjm.ac.id/7685/%0Ahttp://eprints.uniska-bjm.ac.id/7685/1/jurnal skripsi suci adhariani dwi amini.pdf](http://eprints.uniska-bjm.ac.id/7685/%0Ahttp://eprints.uniska-bjm.ac.id/7685/1/jurnal%20skripsi%20suci%20adhariani%20dwi%20amini.pdf)
- [3] Bian M. Nurhasanah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Ternate. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3, 617–629.
- [4] Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Nyoman, N., Novarini, A., Widiawati, W., Sanjaya, R., & Riesso, A. S. (2021). *Tahta Media Group*.
- [5] Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- [6] Mathematics, A. (2020). *PROFIL PERUSAHAAN PT WIKA BETON*. 1–23.
- [7] Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. CV. Eureka Media Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=zfvPEAAAQBAJ>
- [8] Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.

<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>

- [9] Nata, K. C., & Firdausi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 22(2), 82–100. <http://journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/index.php/jma/article/view/784>
- [10] Pranasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- [11] Surajiyo, S. E. M. M., Nasruddin, S. E. M. M., & Herman Paleni, S. H. I. S. E. M. S. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=ZUkQEAAAQBAJ>