



## **Evaluasi Tingkat Kedisiplinan Dalam Kepatuhan Pekerja Pada Kawasan Industri**

Faisal Maulana<sup>1</sup>, Vivi Rahmawati<sup>2</sup>, Agustina Puji Rahayu<sup>3</sup>, Oktobery<sup>4</sup>, Asteria Narulita Pramana<sup>5</sup> Ardiana Vita Ratnasari<sup>6</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Ivet Semarang

Email Correspondence: [faisalmaulananmaulana6@gmail.com](mailto:faisalmaulananmaulana6@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian mengevaluasi tingkat kedisiplinan pekerja industri melalui kajian literatur terhadap beberapa jurnal nasional maupun internasional yang diterbitkan dari tahun 2016 hingga 2024. Metode yang digunakan berupa studi literatur dengan menganalisis 20 jurnal relevan, yang mencakup jenis penelitian kualitatif, kuantitatif, deskriptif, hukum empiris, serta metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan pekerja merupakan komponen yang dapat memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja di industri. Kedisiplinan mencakup aspek kehadiran, ketaatan terhadap peraturan, etika kerja, serta sikap dan motivasi pekerja. Hasil studi ini menyimpulkan bahwa perusahaan perlu menerapkan evaluasi kedisiplinan pekerja yang dapat berkontribusi positif terhadap kinerja baik pada tingkat individu maupun perusahaan secara keseluruhan. kedisiplinan kerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, sikap, dan keinginan pekerja untuk berprestasi, serta faktor eksternal seperti status kepegawaian, sistem penghargaan dan sanksi, keteladanan pimpinan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Evaluasi kedisiplinan secara rutin sangat penting bagi pekerja khususnya pada pekerja baru yang belum memiliki pengalaman.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Pekerja, Industri.

### **ABSTRACT**

The purpose of the research is to evaluate the level of discipline among industrial workers through a literature review of several national and international journals published from 2016 to 2024. The method used is a literature review by analyzing 20 relevant journals, which include qualitative, quantitative, descriptive, empirical legal research, and the Analytical Hierarchy Process (AHP) method. The research results show that employee discipline is a component that can influence productivity and work effectiveness in the industry. Discipline encompasses aspects of attendance, adherence to regulations, work ethics, as well as the attitudes and motivation of workers. The results of this study conclude that companies need to implement employee discipline evaluations that can positively contribute to performance at both the individual and overall company levels. Work discipline is greatly influenced by internal factors such as motivation, attitude, and the desire of workers to excel, as well as external factors such as employment status, reward and punishment systems, leadership role models, and a supportive work environment. Routine evaluation of discipline is very important for workers, especially for new employees who lack experience.

**Keywords: Discipline, Workers, Industry.**

## PENDAHULUAN

Evaluasi adalah sebuah metode sistematis dan tersusun guna memastikan nilai segala sesuatu (ketentuan, kegiatan, pilihan, kinerja, proses, orang, barang, dan lainnya) berdasarkan kriteria tertentu melalui penilaian. Untuk memastikan nilai dari segala sesuatu melalui perbandingan dengan kriteria, penilai memiliki dua pilihan, yaitu mereka dapat membandingkan suatu hal secara langsung dengan kriteria umum atau mereka dapat mengukur hal yang sedang dievaluasi dan membandingkannya dengan kriteria tersebut (Nur Aidila Fitria et al., 2024). Adapun menurut (Tarmidi & Ismanto, 2020) evaluasi merupakan suatu proses yang sistematis dalam mengumpulkan data dan informasi, mengukur, menganalisis serta menginterpretasi informasi tersebut sebagai upaya untuk memperoleh gambaran suatu proses dalam mencapai tujuan. Maka dari itu penting dilakukannya evaluasi pada sebuah industri untuk menilai kinerja pekerja yang mencakup nilai kedisiplinan. Kedisiplinan adalah tindakan suatu individu yang mengikuti segala aturan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Karyawan yang disiplin dalam pekerjaannya umumnya akan jauh lebih unggul atau berprestasi baik dalam karir dan biasanya kinerjanya akan lebih dikenang. Dengan demikian, tingkat kedisiplinan dapat memberikan dampak bagi karir baik secara implisit maupun eksplisit melalui variabel lain (Tambuwun et al., 2021).

Menurut (Pranitasari & Nabihati, 2019) Kedisiplinan merupakan kesakaran dan kesediann pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian kedisiplinan kerja adalah alat yang dipergunakan seorang pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku untuk mengikuti aturan yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan merupakan elemen penting yang dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan serta ketaatan pada peraturan perusahaan. Adapun indikator ataupun faktor yang mengukur sebuah kedisiplinan tersebut antara lain mengikuti aturan waktu, mengikuti peraturan perusahaan, mengikuti peraturan perilaku perusahaan, serta mengikuti peraturan lain yang tidak diperbolehkan selama berada di organisasi (Tambuwun et al., 2021). Dengan adanya sikap disiplin pada pekerja dapat menjadi kekuatan yang positif baik pada produktivitas karyawan maupun pada perusahaan (Silitonga & Faddila, 2023).

Menurut Taliziduhu Ndraha, kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, perubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada. Kemudian menurut Muchdarsyah Sinungan, kerja disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup, juga mempunyai nilai terhadap lingkungan kerja/perusahaan dan masyarakat luas (Pranitasari & Nabihati, 2019). Secara umum pekerja adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Haidar Putra Daulay, 2020). Lebih dijelaskan lagi dalam UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun Masyarakat (Pranitasari & Khotimah, 2021)

Industri mempunyai dua pengertian yaitu pengertian secara luas dan pengertian secara sempit. Dalam pengertian secara luas, industri mencakup semua usaha dan kegiatan dibidang ekonomi yang bersifat produktif. Sedangkan pengertian secara sempit, industri adalah suatu kegiatan yang mengubah suatu barang secara mekanis, kimia, atau dengan tangan sehingga menjadi barang setengah jadi atau barang jadi. Sedangkan menurut (Putra et al., 2021) *industry* adalah suatu unit atau kesatuan produk yang terletak pada suatu tempat tertentu yang meletakkan kegiatan untuk mengubah barang-barang secara mekanis atau kimia, sehingga menjadi barang (produk yang sifatnya lebih dekat pada konsumen terakhir), termasuk disini memasang bagian dari suatu barang (assembling).

## METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian studi literatur (*literature study*). Metode studi literatur ini merupakan teknik pengumpulan data melalui membaca jurnal ilmiah, buku-buku dan bahan publikasi yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Metode ini memuat suatu uraian yang sistematis dan analitis untuk dimaksudkan agar dapat meningkatkan kemampuan serta wawasan pada penulis sehingga dapat membantu mahasiswa untuk menyelesaikan karya tulisnya. Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah artikel-artikel ilmiah dari jurnal nasional dan internasional yang di terbitkan mulai pada tahun 2016 sampai tahun 2024. Proses pencarian data dapat dilakukan dengan mencari melalui akses *website* seperti *Google Scholar*, situs web perpustakaan nasional, terindeks sinta dan *Directory of Open Access Journals (DOAJ)* dengan mengetikkan kata kunci di kolom pencarian, kemudian artikel atau jurnal yang sudah ditemukan masuk pada tahap filterisasi dengan mengeliminasi dengan memperhatikan kata kunci yang diperlukan yaitu evaluasi kedisiplinan pekerja industri. Hasil dilakukan filterisasi tersebut menghasilkan 20 jurnal yang terdiri dari 4 jurnal kualitatif, 1 jurnal kualitatif deskriptif, 10 jurnal kuantitatif, 3 jurnal kuantitatif deskriptif, 1 jurnal hukum empiris dan 1 jurnal *Analytical Hierarchy Process (AHP)*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil studi literatur yang disusun oleh penulis bahwa terdapat 20 jurnal nasional dan internasional terindeks sinta, jurnal tersebut memiliki implementasi dan pengembangan yang akan dibahas secara mendalam dengan kategori 4 jurnal kualitatif, 1 jurnal kualitatif deskriptif, 10 jurnal kuantitatif, 3 jurnal kuantitatif deskriptif, 1 jurnal hukum empiris dan 1 jurnal *analytical hierarchy process (AHP)*. Dari kajian literatur yang telah dilakukan kedisiplinan pekerja di industri merupakan fundamental yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas pekerja di industri. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan mencakup sikap pekerja, kemampuan pekerja, ketaatan pada peraturan, kehadiran yang baik, dan efektivitas serta efisiensi pekerja. (Sukiyah et al., 2021) mengungkapkan bahwa hasil evaluasi dan analisis regresi linier berganda, menunjukkan hasil uji F simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN X Pabrik Gula Lestari dengan menyatakan motivasi kerja (kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, hubungan sesama pekerja) dan disiplin kerja (selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien). Dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki maka akan lebih mudah meningkatkan produktivitas pekerja.

Penelitian oleh (Budi, 2022) mengungkapkan dari hasil analisis kuesioner bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dipengaruhi dengan tingginya tingkat kedisiplinan karyawan. Penelitian ini juga di dukung dengan hasil analisis dari faktor yang lain yaitu produktivitas yang tinggi maka semakin tinggi kinerja karyawan, produktivitas sebagai pemediasi menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian yang dilakukan oleh (Sukiyah et al., 2021) dan (Budi, 2022) disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pekerja di industri. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Diana & Rahmat, 2022) menyatakan adanya hubungan dan korelasi positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, namun sangat lemah. Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cukup signifikan dengan nilai  $p \text{ value} \geq \alpha$  ( $0,146 \geq 0,05$ ). Sedangkan kontribusi variabel disiplin kerja (x) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah kecil dengan presentase sebesar 22,5% dan 77,5% sisanya di pengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian oleh (Pranitasari & Nabihati, 2019) bahwa status karyawan dapat memengaruhi kedisiplinan karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan karyawan memiliki tingkat ketidakhadiran yang

lebih sedikit saat menjadi karyawan kontrak dengan presentase sebesar (90%). Dan karyawan yang memiliki ketepatan waktu kehadiran di tempat kerja lebih baik ketika menjadi karyawan kontrak dengan presentase sebesar (84%). Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain karyawan memiliki rasa aman karena karyawan sudah terikat dengan perusahaan, karyawan kontrak memiliki keinginan untuk perubahan status menjadi karyawan tetap, karyawan kontrak lebih memperhatikan pola hidup yang sehat agar dapat memastikan kehadiran tetap baik, dan yang terakhir kurangnya rasa disiplin dalam diri karyawan karena sudah menjadi karyawan tetap sehingga masih menyepelkan waktu kehadiran. Menurut (Hasibuan, 2019) terdapat faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan dalam suatu perusahaan, antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan malakat)
6. Sanksi hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Ada lima komponen disiplin dalam kerja (Siswanto, 2019) yaitu:

- a. Frekuensi kehadiran salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa disiplin pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi atau tingkat kemangkiran yang lebih rendah menunjukkan bahwa mereka sangat disiplin dalam pekerjaan mereka.
- b. Tingkat kewaspadaan pegawai yang sangat berhati-hati dan teliti dalam melakukan pekerjaannya memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap pekerjaannya dan dirinya sendiri.
- c. Ketaatan pada standar kerja selama melakukan pekerjaannya pegawai diharuskan mematuhi semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja. Hal ini dilakukan untuk mencegah atau menghindari kecelakaan kerja.
- d. Ketaatan pada peraturan kerja untuk membuat pekerjaan lebih nyaman dan lancar.
- e. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai saat bekerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menghargai satu sama lain.

Terdapat 7 prinsip yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan disiplin pada pekerja menurut (Barnawi & Arifin, 2018) diantaranya:

- a. Prosedur dan Kebijakan yang pasti.  
Prosedur dan kebijakan yang pasti bertujuan untuk menciptakan bentuk disiplin yang kolektif dan disiplin melalui kepemimpinan yang sehat dan adanya pelatihan yang memadai.
- b. Tanggung jawab kepada karyawan harus diperhatikan dengan baik.  
Dalam menjaga disiplin kerja pada pekerja, perlu adanya pengawasan yang memiliki otoritas dalam memberikan peringatan dalam bentuk lisan maupun tertulis.
- c. Komunikasikan berbagai aturan.  
Para pekerja hendaknya memahami peraturan yang diberikan dengan standar disiplin serta konsekuensi pelanggarannya.
- d. Tanggung jawab pemaparan bukti.  
Setiap pekerja haruslah dianggap tidak bersalah sampai benar-benar ada bukti yang menyatakan bahwa pekerja itu bersalah. Hukuman baru bisa dilakukan apabila bukti telah terkumpul secara meyakinkan.
- e. Perlakuan yang konsisten.  
Merupakan salah satu prinsip yang penting namun sangat sering diabaikan. Segala jenis peraturan dan hubungan harus diberlakukan secara konsisten tanpa adanya diskriminasi.
- f. Pertimbangan atas berbagai situasi.

- g. Pemberlakukan peraturan bukanlah memberi hukuman yang sama pada pelanggaran yang identik.
- h. Peraturan dan hukuman yang masuk akal.  
Peraturan dan hukuman hendaknya dibuat secara masuk akal, peraturan yang masuk akal akan membuat orang mudah untuk memahami dan menerimanya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pekerja di kawasan industri merupakan faktor krusial yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja. Evaluasi terhadap kedisiplinan pekerja dapat dilakukan dengan memperhatikan berbagai aspek, seperti tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, standar kerja, kewaspadaan kerja, dan etika kerja. Berdasarkan kajian jurnal ilmiah menunjukkan hasil bahwa kedisiplinan kerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, sikap, dan keinginan pekerja untuk berprestasi, serta faktor eksternal seperti status kepegawaian, sistem penghargaan dan sanksi, keteladanan pimpinan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, penting bagi industri untuk menerapkan evaluasi kedisiplinan secara rutin, memberikan penghargaan dan sanksi secara adil, serta membangun budaya kerja yang mendukung kepatuhan terhadap aturan. Strategi ini dapat memperkuat kedisiplinan individu dan kolektif dalam lingkungan kerja industri, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja dan keberlanjutan perusahaan.

## Daftar Pustaka

- Budi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6732>
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25–33.
- Haidar Putra Daulay, D. (2020). Jurnal ilmiah al – hadi. *Jurnal Ilmiah Al-Hadi*, 6(1), 147.
- Nur Aidila Fitria, Muhammad Yoga Julyanur, & Eka Widyanti. (2024). Langkah-langkah Evaluasi Pembelajaran. *PUSTAKA: Jurnal Bahasa Dan Pendidikan*, 4(3), 285–294. <https://doi.org/10.56910/pustaka.v4i3.1572>
- Pranitasari, 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>
- Pranitasari, D., & Nabihati, L. (2019). Analisis Kedisiplinan Kerja Berdasarkan Status Karyawan. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 7(1), 32–51.
- Putra, R. A., Nasution, M. A., & Suriadi, A. (2021). Analisis Peranan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Dalam Pengembangan Industri Kecil Di Kota Medan. *GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan*, 8(1), 39–47. <https://doi.org/10.56015/governance.v8i1.32>
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Tambuwun, J. A., Manoppo, W., & Keles, D. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. *Productivity*, 2(3), 224–227.  
Tarmidi, T., & Ismanto, B. (2020). Evaluasi Program Praktek Kerja Industri Di Smk Saraswati Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(1), 138. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i1.24751>