

**ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN DIVISI SISTEM TEKNOLOGI  
INFORMASI PADA PT. XYZ**

Aninditha Sulistya Putri<sup>1</sup>, Munawaroh<sup>2</sup>, Ferry Setyadi Atmadja<sup>3</sup>  
D4 Administrasi Perkantoran Digital, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta <sup>1,2,3</sup>  
Email: [anindithasulistya@gmail.com](mailto:anindithasulistya@gmail.com)

Informasi	Abstract
Volume : 3 Nomor : 1 Bulan : Januari Tahun : 2026 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan disiplin kerja karyawan pada Divisi Sistem Teknologi Informasi PT. XYZ, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan, serta menganalisis upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk memberikan gambaran secara mendalam mengenai kondisi disiplin kerja karyawan. Pendekatan kualitatif ini didasarkan pada pengumpulan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung, wawancara mendalam, serta dokumentasi. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui buku, penelitian terdahulu, serta artikel ilmiah yang relevan dengan topik disiplin kerja. Sumber data utama dalam penelitian ini berasal dari transkrip wawancara dengan informan penelitian yang dipilih secara purposif. Informan tersebut terdiri dari karyawan yang menjalankan kedisiplinan kerja secara langsung serta pimpinan divisi yang memiliki kewenangan dalam melakukan pengawasan dan penegakan disiplin kerja. Pemilihan informan didasarkan pada pertimbangan pengalaman kerja, peran, serta pemahaman terhadap penerapan aturan kedisiplinan di lingkungan divisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja karyawan pada Divisi Sistem Teknologi Informasi PT. XYZ belum sepenuhnya berjalan optimal, khususnya dalam aspek ketepatan waktu kehadiran dan konsistensi penerapan pengawasan. Meskipun demikian, disiplin kerja tetap memberikan kontribusi positif terhadap kelancaran operasional divisi, terutama dalam mendukung koordinasi kerja, efisiensi waktu, serta pencapaian kinerja karyawan.</i></p> <p><b>Kata Kunci:</b> Disiplin Kerja, Sumber Daya Manusia, Kehadiran Karyawan</p>

**A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam setiap organisasi karena berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan. Untuk memastikan peran strategis tersebut berjalan secara optimal, diperlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif. Secara esensial, manajemen SDM mencakup perencanaan strategis, pelaksanaan, dan pengoptimalan tenaga kerja, termasuk upaya memastikan kehadiran karyawan yang disiplin, tepat waktu, dan konsisten sehingga organisasi dapat memperoleh hasil yang maksimal (Samsudin et al., 2024). Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan

oleh kemampuan teknis SDM, tetapi juga oleh perilaku kerja yang mencerminkan kedisiplinan, keteraturan, dan tanggung jawab.

Disiplin kerja menjadi elemen penting karena berkaitan langsung dengan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, jam kerja, serta prosedur operasional yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam konteks perusahaan jasa transportasi publik, disiplin kerja karyawan memiliki peran yang sangat krusial. Operasional yang berlangsung setiap hari dengan intensitas pelayanan yang tinggi menuntut karyawan untuk hadir tepat waktu, bekerja secara konsisten, dan mematuhi standar kerja yang berlaku. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan jasa transportasi publik sangat bergantung pada kualitas dan kinerja SDM sebagai motor penggerak utama kegiatan operasional (Aula et al., 2022). Untuk mendukung terciptanya disiplin kerja yang optimal, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Manajemen SDM berperan dalam mengatur, mengawasi, serta mengoptimalkan tenaga kerja agar karyawan mampu menjalankan tugas secara disiplin dan konsisten sesuai dengan tujuan organisasi. Keberhasilan pengelolaan tersebut juga ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam membentuk budaya kerja yang tertib dan produktif (Alqafi, 2025)

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap ketentuan jam kerja, prosedur operasional, dan standar kinerja organisasi (Husain and Santoso, 2022) Disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, karena karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai prosedur (Supriyanto et al., 2020) Selain itu, disiplin kerja juga mencerminkan nilai ketaatan, keteraturan, dan ketertiban yang terbentuk melalui perilaku kerja sehari-hari, sehingga mendorong tercapainya prestasi kerja yang lebih baik (Muna et al., 2022). Pada lingkungan kerja berbasis teknologi informasi, penerapan disiplin kerja menjadi semakin penting karena karakteristik pekerjaan yang menuntut kesiapan tinggi, ketelitian, serta respons cepat terhadap gangguan sistem. Divisi Sistem Teknologi Informasi memiliki peran strategis dalam menjaga keandalan sistem dan kelancaran operasional perusahaan. Oleh karena itu, ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, serta konsistensi dalam menjalankan prosedur kerja menjadi aspek utama disiplin kerja yang harus dijaga.

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi langsung yang dilakukan peneliti pada Divisi Sistem Teknologi Informasi PT. XYZ, penerapan disiplin kerja karyawan belum sepenuhnya berjalan optimal. Pada jam kerja yang telah ditetapkan, yaitu pukul 08.00 WIB, masih ditemukan karyawan yang belum hadir di ruang kerja sehingga aktivitas kerja belum

dimulai secara serempak. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu kehadiran masih menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian. Selain itu, peneliti mengamati adanya ketidakteraturan dalam pemanfaatan waktu dan kepatuhan terhadap jam kerja, khususnya terkait waktu istirahat. Dalam beberapa kesempatan, karyawan terlihat memulai waktu istirahat lebih awal dari ketentuan yang ditetapkan, misalnya sebelum pukul 12.00 WIB, serta kembali ke ruang kerja melebihi waktu istirahat yang telah ditentukan, yakni setelah pukul 13.00 WIB. Ketidakkonsistenan ini berpotensi mengganggu efektivitas kerja dan koordinasi tim, terutama pada Divisi Sistem Teknologi Informasi yang menuntut kesiapan teknis dan koordinasi yang tinggi.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas disiplin kerja karyawan dalam beragam konteks organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Husain and Santoso (2022) mengenai “Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV Kirana Utama Bogor”, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam aspek kepatuhan terhadap aturan dan ketegasan penerapan sanksi. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor non-teknologi dengan karakteristik pekerjaan yang relatif stabil. Sementara itu, kajian yang secara khusus membahas disiplin kerja karyawan pada divisi berbasis teknologi informasi dalam perusahaan jasa transportasi publik masih relatif terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki fokus yang berbeda, yaitu menganalisis disiplin kerja karyawan pada Divisi Sistem Teknologi Informasi PT. XYZ yang memiliki ritme kerja dinamis dan menuntut respons teknis secara cepat. Kebaruan penelitian ini terletak pada objek kajian yang secara spesifik menyoroti penerapan disiplin kerja dalam lingkungan kerja berbasis teknologi informasi di perusahaan jasa transportasi publik. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan sebagai respons terhadap permasalahan nyata di lapangan serta untuk memberikan gambaran empiris mengenai kondisi disiplin kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui penelitian dengan judul **“Analisis Disiplin Kerja Karyawan Divisi Sistem Teknologi Informasi PT. XYZ.”**

## **Kajian Teoritis**

### **Disiplin kerja**

Disiplin kerja merupakan prinsip dasar dalam manajemen yang menekankan kepatuhan individu terhadap peraturan, tanggung jawab, dan komitmen organisasi. Henri Fayol (1916) dalam Rahmandani (2024) menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu prinsip utama

manajemen yang harus ditegakkan agar organisasi dapat berjalan secara efektif. Disiplin mencerminkan ketaatan anggota organisasi terhadap aturan serta konsistensi dalam menjalankan kewajiban. Sejalan dengan hal tersebut, Rivai dalam Jimmy Kapitan (2025) menjelaskan bahwa disiplin merupakan wujud kesadaran dan kemauan individu untuk menaati peraturan dan norma organisasi. Disiplin tidak hanya menunjukkan kepatuhan formal, tetapi juga tanggung jawab moral dalam melaksanakan tugas secara tertib dan konsisten (Asrianto et al., 2025). Penerapan disiplin yang dilakukan secara konsisten akan berkembang menjadi kebiasaan positif yang melekat pada diri karyawan dan berfungsi sebagai mekanisme pencegahan pelanggaran (Pranitasari and Khotimah, 2021)

Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, kehadiran, serta penggunaan fasilitas kerja sesuai ketentuan (Kumala, 2024) Disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi, karena karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai prosedur (Supriyanto et al., 2020) Selain itu, disiplin juga berperan sebagai pedoman perilaku kerja yang mengatur dan membatasi tindakan individu agar tetap selaras dengan aturan organisasi (Riskhi Ariani et al., 2020) Rendahnya disiplin kerja dapat berdampak pada penurunan produktivitas, meningkatnya kesalahan kerja, serta potensi kerugian bagi perusahaan (Nawir et al., 2024) Tingkat disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup motivasi yang mendorong individu untuk mematuhi aturan dan melaksanakan tugas dengan tanggung jawab (Abbas, 2023) Sementara itu, faktor eksternal meliputi kepemimpinan, budaya kerja, dan pengawasan yang berfungsi sebagai mekanisme kontrol terhadap perilaku karyawan (Pamungkas and Nursyamsi, 2024). Interaksi antara motivasi internal dan pengawasan eksternal menjadi kunci dalam membentuk disiplin kerja yang efektif dan konsisten (Rahman and Solikhah, 2016)

### **Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan disiplin kerja adalah menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan produktif. Disiplin kerja mendorong kepatuhan karyawan terhadap aturan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja (Lestari et al., 2023). Selain memastikan kepatuhan terhadap peraturan, disiplin juga bertujuan menumbuhkan loyalitas, mengurangi pelanggaran, serta membentuk budaya kerja yang positif (Fadzillah et al., 2025) Disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendalian internal yang membantu karyawan tetap terarah pada tujuan organisasi, meningkatkan efisiensi waktu, serta memperkuat koordinasi antarunit kerja (Shalahuddin and Hidayah, 2024) Dengan demikian, penerapan

disiplin kerja yang konsisten akan mendukung efektivitas operasional dan keberlanjutan kinerja organisasi (Rozek and Samiyah, 2025)

### **Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Newstrom dalam Mbate'e (2020) disiplin kerja dibedakan menjadi disiplin preventif, korektif, dan progresif. Disiplin preventif bertujuan mendorong kesadaran karyawan agar menaati aturan secara sukarela melalui komunikasi, keteladanan pimpinan, dan sistem penghargaan (Simanjuntak, 2025). Disiplin korektif diterapkan setelah terjadinya pelanggaran dengan tujuan memperbaiki perilaku dan mencegah pelanggaran berulang melalui pemberian sanksi yang sesuai (Suhada et al., 2024). Sementara itu, disiplin progresif merupakan penerapan sanksi secara bertahap yang bertujuan memberikan efek pembelajaran dan kesempatan perbaikan bagi karyawan (Astuti and Ramli, 2024)

### **Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Tingkat disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompensasi, keteladanan pimpinan, kejelasan aturan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, serta pengawasan yang konsisten (Hendra et al., 2018). Faktor lain yang turut memengaruhi disiplin kerja meliputi kejelasan tujuan, keadilan, sistem penghargaan, sanksi, serta hubungan kerja yang harmonis (Hasibuan, 2017 dalam Imanuel Wellem et al., 2023) Kombinasi faktor internal dan eksternal tersebut menentukan tingkat kedisiplinan karyawan dalam organisasi.

### **Indikator disiplin kerja**

Indikator disiplin kerja meliputi frekuensi kehadiran, ketaatan terhadap standar dan peraturan kerja, serta etika kerja (Siswanto dalam Imanuel Wellem et al., 2023). Selain itu, kedisiplinan juga dapat diukur melalui disiplin waktu, kepatuhan terhadap peraturan dan berpakaian, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas (Lateiner, 2010 dalam Imanuel Wellem et al., 2023). Berdasarkan kajian tersebut, penelitian ini menggunakan tiga indikator disiplin kerja, yaitu frekuensi kehadiran, disiplin waktu, dan ketaatan terhadap peraturan kerja, yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan pada Divisi Sistem Teknologi Informasi PT. XYZ.

## **B. METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan waktu penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. XYZ. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik PT. XYZ sebagai perusahaan jasa transportasi publik yang menuntut kedisiplinan kerja tinggi dalam mendukung kelancaran pelayanan masyarakat. Fokus

penelitian diarahkan pada Divisi Sistem Teknologi Informasi karena divisi ini memiliki peran strategis dalam menjaga keandalan sistem dan kelancaran operasional perusahaan. Penelitian dilaksanakan selama empat bulan, yaitu dari September hingga Desember 2025. Rentang waktu tersebut digunakan untuk pengajuan judul, pelaksanaan pra-studi, penyusunan proposal, pengumpulan data melalui observasi dan wawancara, hingga penyusunan hasil penelitian.

### **Desain dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memahami fenomena disiplin kerja secara mendalam berdasarkan perilaku, pengalaman, dan persepsi karyawan dalam konteks alami lingkungan kerja (Haki et al., 2024). Analisis dilakukan secara deskriptif tanpa melakukan manipulasi variabel, dengan tujuan menggambarkan kondisi disiplin kerja sebagaimana terjadi di lapangan (Charismana et al., 2022). Pendekatan yang digunakan adalah studi kasus, karena penelitian ini berfokus pada satu unit organisasi secara spesifik, yaitu Divisi Sistem Teknologi Informasi PT. XYZ. Pendekatan studi kasus memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang menyeluruh dan mendalam mengenai dinamika penerapan disiplin kerja dalam konteks organisasi tertentu (Russandi and Rusli, 2021)

### **Sumber Data dan Informan Peneliti**

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui pra-studi, wawancara, dan observasi langsung terhadap karyawan dan pimpinan Divisi Sistem Teknologi Informasi PT. XYZ (Nurjanah, 2021) Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, kebijakan kedisiplinan, data kehadiran, serta literatur pendukung berupa buku dan jurnal ilmiah yang relevan. Penentuan informan dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Informan penelitian berjumlah empat orang, terdiri dari tiga karyawan Divisi Sistem Teknologi Informasi dan satu Kepala Divisi. Pemilihan informan didasarkan pada keterlibatan langsung dalam aktivitas operasional serta pemahaman terhadap penerapan dan pengawasan disiplin kerja di lingkungan divisi (Lenaini, 2021)

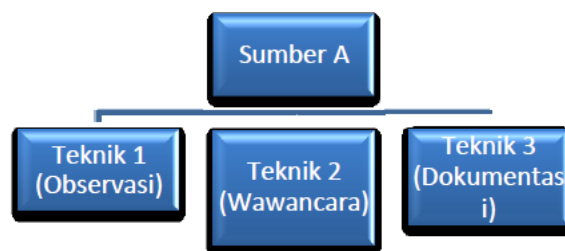
### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali informasi mendalam mengenai penerapan disiplin kerja, faktor yang memengaruhi, serta upaya peningkatannya (Ardiansyah et al., 2023). Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung perilaku disiplin kerja,

seperti ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat, dan penggunaan ruang kerja. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat temuan hasil wawancara dan observasi (Rifa'i, 2023)

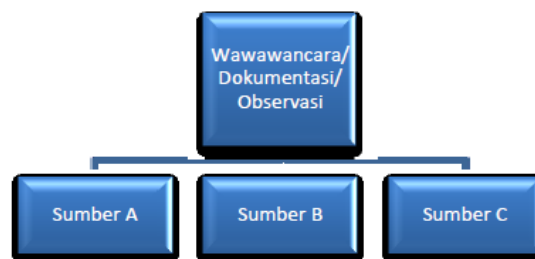
### Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data diuji menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan untuk memastikan konsistensi dan kebenaran data (Alfansyur and Mariyani, 2020)



**Gambar III. 1 Triangulasi Teknik**

Sumber: Journal Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber, dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial (Alfansyur and Mariyani, 2020)



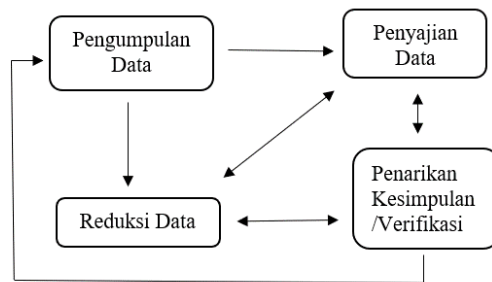
**Gambar III. 2 Triangulasi Sumber**

Sumber: Journal Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber, dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial (Alfansyur and Mariyani, 2020)

### Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (Kutsiyyah, 2021). Data yang diperoleh diseleksi, diklasifikasikan, dan disajikan secara sistematis dalam bentuk narasi untuk menemukan pola, tema, dan makna yang relevan dengan fokus penelitian (Suparman, 2020)





**Gambar 1 : Model Analisis Interaktif Miles & Huberman**

Sumber: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pengajaran Matematika: Analisis Kebutuhan Multimedia Interaktif Berbasis *PowerPoint* Materi Aljabar Pada Pembelajaran Matematika SMP (Sakiah and Effendi, 2021)

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Penerapan disiplin kerja karyawan pada Divisi Sistem Teknologi Informasi PT. XYZ

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja karyawan pada Divisi Sistem Teknologi Informasi PT. XYZ telah memiliki dasar aturan yang jelas secara normatif. Ketentuan disiplin kerja mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Nomor E.0505 Tahun 2024, serta didukung kebijakan perusahaan terkait jam kerja, kehadiran, dan penggunaan waktu istirahat. Dalam implementasinya, perusahaan telah menggunakan sistem presensi berbasis teknologi sebagai instrumen pencatatan kehadiran dan acuan administratif dalam menilai kedisiplinan karyawan.

Namun, temuan lapangan menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja belum berjalan konsisten dalam praktik kerja sehari-hari. Masih terdapat kesenjangan antara kepatuhan administratif (tercatat hadir melalui sistem presensi) dengan perilaku kerja nyata (kehadiran fisik dan kesiapan bekerja pada awal jam kerja). Kondisi ruang kerja yang relatif sepi pada awal jam kerja serta variasi jam kedatangan antar karyawan menunjukkan bahwa disiplin waktu belum sepenuhnya menjadi kebiasaan kolektif. Situasi serupa juga ditemukan pada penggunaan waktu istirahat, di mana sebagian karyawan memulai istirahat lebih awal dan kembali bekerja melebihi jadwal yang seharusnya.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa disiplin kerja cenderung dimaknai sebagai kepatuhan terhadap mekanisme presensi, bukan sebagai kepatuhan menyeluruh terhadap ketentuan jam kerja dan pemanfaatan waktu kerja. Padahal, disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan serta norma yang berlaku



(Herlini Putri, 2025) dan tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, ketepatan waktu kehadiran, serta pemanfaatan waktu kerja secara efektif (Musyafa and Susanto, 2025) Artinya, jika indikator disiplin lebih dominan diukur dari presensi administratif saja, maka pembentukan perilaku disiplin secara nyata berpotensi tidak terbentuk merata.

Secara konseptual, kondisi ini selaras dengan pandangan bahwa disiplin kerja akan efektif apabila didukung budaya kerja yang konsisten, bukan semata aturan tertulis atau sistem (Nawir et al., 2024). Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Sunarto and Abidin (2024) mengenai rendahnya disiplin akibat keterlambatan kehadiran dan penyalahgunaan waktu istirahat, meskipun sistematika kerja telah ada. Selain itu, kesesuaian juga tampak dengan Rayliem et al. (2022) yang menekankan peran keteladanan pimpinan, keadilan sanksi, dan lingkungan kerja yang permisif dalam memengaruhi disiplin.

Di sisi lain, temuan penelitian ini berbeda dengan Sadat et al. (2020) yang menemukan bahwa teknologi absensi fingerprint dapat meningkatkan disiplin secara signifikan. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa efektivitas teknologi presensi bergantung pada kebijakan pengawasan dan tindak lanjut yang menyertainya. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja pada divisi berbasis teknologi informasi membutuhkan keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan mekanisme kontrol yang jelas agar disiplin tidak berhenti sebagai kepatuhan administratif, melainkan tercermin dalam perilaku kerja nyata sehari-hari.

### **Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada Divisi Sistem Teknologi Informasi PT. XYZ**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada Divisi Sistem Teknologi Informasi PT. XYZ dipengaruhi oleh keterkaitan faktor individu dan faktor organisasi/lingkungan kerja. Faktor individu berhubungan dengan kesadaran dan kontrol diri karyawan dalam mematuhi jam kerja serta bagaimana karyawan menilai toleransi terhadap keterlambatan. Sementara itu, faktor organisasi mencakup budaya lingkungan kerja, tingkat pengawasan, konsistensi penerapan aturan, konsekuensi/sanksi, sistem insentif, dan keteladanan pimpinan.

Berdasarkan observasi, lingkungan kerja divisi cenderung membentuk pola kedisiplinan yang longgar. Keterlambatan dan kebiasaan penggunaan waktu istirahat yang tidak sesuai ketentuan relatif dianggap wajar dalam rutinitas kerja, terutama ketika pengawasan langsung tidak konsisten. Kondisi ini menunjukkan bahwa aturan formal belum berfungsi optimal sebagai pengendali perilaku jika tidak diikuti praktik pengawasan dan tindak lanjut yang jelas. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Singodimedjo dalam Hendra et al. (2018)

bahwa disiplin dipengaruhi keteladanan pimpinan, kejelasan aturan, pengawasan, sanksi, serta hubungan kemanusiaan di organisasi.

Selain itu, temuan penelitian memperlihatkan bahwa konsekuensi terhadap keterlambatan belum dirasakan nyata oleh karyawan. Ketika pelanggaran tidak memunculkan dampak langsung—baik administratif maupun finansial—maka keterlambatan cenderung dianggap sebagai pelanggaran yang masih dapat ditoleransi. Di sisi lain, sistem insentif yang berlaku belum diarahkan untuk memperkuat kepatuhan waktu, sehingga dorongan eksternal untuk disiplin lebih lemah dibanding dorongan internal. Kondisi ini memperkuat pemahaman bahwa kesadaran diri memang menjadi faktor utama (Kusuma, 2025), tetapi kesadaran tersebut sangat dipengaruhi konteks organisasi. Jika lingkungan kerja tidak memberi dorongan kuat terhadap disiplin, maka pembentukan kesadaran disiplin juga cenderung rendah.

Keteladanan pimpinan dan kebiasaan kolektif juga menjadi faktor yang penting. Perilaku kedisiplinan karyawan cenderung menyesuaikan dengan kebiasaan yang berkembang di sekitar mereka. Apabila keterlambatan dianggap normal, maka perilaku tersebut berpotensi ditiru dan menjadi norma tidak tertulis. Hal ini sejalan dengan pendapat Sumirat and Fauziya (2025) bahwa pengawasan yang lemah dan tidak konsisten akan mengurangi efektivitas disiplin kerja. Dengan demikian, faktor dominan yang muncul dalam penelitian ini bukan hanya persoalan aturan, melainkan pola penerapan aturan dalam budaya kerja divisi.

Temuan ini selaras dengan Sunarto and Abidin (2024) yang menyoroti budaya kerja yang terlalu permisif dan lemahnya pengawasan sebagai pemicu rendahnya disiplin, serta sesuai dengan Rayliem et al. (2022) terkait hubungan kerja yang toleran dan penerapan sanksi yang kurang adil. Perbedaan dengan Sadat et al. (2020) kembali menegaskan bahwa teknologi presensi tidak otomatis meningkatkan disiplin tanpa pengawasan dan ketegasan penerapan kebijakan. Oleh karena itu, faktor yang memengaruhi disiplin kerja pada divisi berbasis teknologi informasi perlu dipahami sebagai interaksi antara kesadaran individu dan sistem organisasi yang membentuk budaya kerja.

### **Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Divisi Sistem Teknologi Informasi PT. XYZ**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. XYZ telah melakukan sejumlah upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Divisi Sistem Teknologi Informasi. Upaya tersebut mencakup *monitoring* kedisiplinan melalui evaluasi data kehadiran, pelaksanaan

*monthly briefing*, penggunaan sistem presensi berbasis teknologi, serta pengaitan kedisiplinan dengan kebijakan kepegawaian seperti perpanjangan kontrak, promosi, dan pengangkatan karyawan tetap. Secara normatif, dasar upaya ini mengacu pada PKB Nomor E.0505 Tahun 2024 yang mengatur kewajiban dan hak karyawan, termasuk ketentuan terkait kehadiran, jam kerja, izin, dan cuti.

*Monitoring* bulanan dan *monthly briefing* berfungsi sebagai sarana komunikasi internal untuk menyampaikan kondisi kedisiplinan dan menjadi pengingat kolektif mengenai pentingnya disiplin kerja. Upaya ini selaras dengan pandangan bahwa peningkatan disiplin merupakan bagian dari pembinaan SDM yang bertujuan membentuk perilaku kerja sesuai aturan dan norma organisasi (Hardian and Hermina, 2025). Selain itu, pengaitan disiplin dengan kebijakan status kepegawaian merupakan bentuk dorongan organisasi agar karyawan menunjukkan perilaku disiplin dalam periode tertentu. Secara teoritis, upaya semacam ini dapat meningkatkan motivasi karena berdampak pada keberlanjutan karier individu (Kamara et al., 2024)

Namun, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa efektivitas upaya tersebut belum optimal karena kendala utama berada pada konsistensi penerapan dan tindak lanjut. Walaupun kedisiplinan dijadikan pertimbangan dalam kebijakan kepegawaian, praktik di lapangan menunjukkan bahwa kebijakan tersebut belum selalu diterapkan secara tegas. Ketidakkonsistenan ini berpotensi melemahkan fungsi disiplin karena karyawan tidak memperoleh kepastian mengenai batas perilaku yang dapat ditoleransi organisasi (Mahfudz, 2025). Akibatnya, upaya peningkatan disiplin belum sepenuhnya berdampak kuat terhadap perubahan perilaku, terutama terkait ketepatan waktu kehadiran.

Di sisi lain, penggunaan sistem presensi berbasis teknologi telah membantu pencatatan kehadiran secara administratif dan meningkatkan efisiensi (Ruauw et al., 2023), tetapi belum sepenuhnya mengendalikan perilaku disiplin karena kehadiran yang tercatat belum selalu mencerminkan kehadiran fisik dan kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi presensi memerlukan penguatan melalui pengawasan adaptif dan mekanisme tindak lanjut yang jelas agar upaya peningkatan disiplin tidak hanya bersifat administratif.

Secara keseluruhan, upaya peningkatan disiplin kerja di Divisi Sistem Teknologi Informasi PT. XYZ telah memiliki arah yang jelas melalui instrumen formal dan kebijakan internal. Namun, kendala berupa ketidakkonsistenan penerapan aturan dan lemahnya tindak lanjut terhadap pelanggaran menjadi faktor yang menurunkan efektivitas upaya tersebut. Temuan ini sejalan dengan Sunarto and Abidin (2024) yang menekankan bahwa program

disiplin tidak cukup bila tidak didukung penegakan aturan yang konsisten, serta selaras dengan Nasir et al. (2020) bahwa efektivitas strategi disiplin dipengaruhi konsistensi kebijakan dan komunikasi internal. Dengan demikian, upaya peningkatan disiplin kerja pada divisi berbasis teknologi informasi perlu diperkuat melalui konsistensi penerapan, pengawasan yang relevan dengan karakteristik kerja, dan integrasi antara *monitoring*, kebijakan kepegawaian, serta praktik kerja harian agar berdampak nyata pada perilaku disiplin karyawan.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja karyawan pada Divisi Sistem Teknologi Informasi PT. XYZ telah memiliki dasar aturan perusahaan yang jelas serta didukung oleh sistem presensi berbasis teknologi sebagai instrumen pengendalian administratif. Meskipun demikian, pelaksanaan disiplin kerja dalam praktik sehari-hari belum berjalan secara konsisten. Kepatuhan karyawan masih lebih dominan bersifat administratif, di mana pencatatan kehadiran melalui sistem presensi belum sepenuhnya mencerminkan kehadiran fisik dan kesiapan kerja karyawan pada awal jam kerja.

Disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu dan faktor lingkungan kerja. Kesadaran diri karyawan dalam menerapkan disiplin kerja belum terbentuk secara merata karena dipengaruhi oleh iklim kerja yang relatif permisif, lemahnya pengawasan, serta ketidaktegasan dalam penerapan aturan. Selain itu, keteladanan pimpinan berperan penting dalam membentuk perilaku disiplin, karena karyawan cenderung menyesuaikan sikap dan kebiasaan kerjanya dengan contoh yang berkembang di lingkungan kerja.

Perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan disiplin kerja, seperti *monitoring* kedisiplinan, pelaksanaan *monthly briefing*, pemanfaatan sistem presensi berbasis teknologi, serta pengaitan disiplin kerja dengan kebijakan kepegawaian. Namun, efektivitas upaya tersebut belum optimal karena implementasinya belum konsisten dan masih terdapat kesenjangan antara kebijakan yang ditetapkan dengan praktik di lapangan. Akibatnya, upaya peningkatan disiplin kerja belum sepenuhnya mendorong perubahan perilaku kerja karyawan secara berkelanjutan.

#### **REKOMENDASI**

Perusahaan disarankan untuk memperkuat konsistensi penerapan disiplin kerja melalui penetapan standar operasional yang jelas dan terukur, khususnya terkait jam masuk, jam

istirahat, dan kesiapan kerja pada awal jam kerja. Penguatan pengawasan oleh atasan langsung perlu dilakukan secara rutin agar penerapan disiplin tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga tercermin dalam perilaku kerja nyata karyawan.

Selain itu, perusahaan perlu menyempurnakan sistem presensi berbasis teknologi dengan mekanisme validasi tambahan yang dapat memastikan kesesuaian antara data presensi dan kehadiran fisik karyawan. Kebijakan pengaitan disiplin kerja dengan perpanjangan kontrak dan pengangkatan karyawan tetap juga perlu diterapkan secara konsisten dan transparan agar memiliki daya dorong yang nyata terhadap perubahan perilaku disiplin karyawan.

Untuk menyesuaikan karakteristik kerja di lingkungan teknologi informasi, perusahaan dapat mempertimbangkan penerapan sistem waktu kerja fleksibel (flexy time) dengan pengaturan jam inti dan mekanisme monitoring yang jelas. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian dan menggunakan pendekatan metode campuran agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai penerapan disiplin kerja di berbagai konteks organisasi.

#### **E. DAFTAR PUSTAKA**

- Abbas, S.A., 2023. Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *Balanca : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 5, 45–54. <https://doi.org/10.35905/Balanca.V4i1.4295>
- Alfansyur, A., Mariyani, 2020. Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik, Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial 5, 146–150. <https://doi.org/10.31764/Historis.Vxiy.3432>
- Alqafi, M., 2025. Strategi Departemen Sumber Daya Manusia Dalam Penegakan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Lampung Timur. *Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (Iain) Metro*.
- Asrianto, Mattarima, Ahmad, 2025. Manajemen Sumber Daya Manusia: (Motivasi Kerja, Psikologi Kerja, Dan Disipl... [Www Document]. [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Motivasi\\_K/Vy5beqaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=Disiplin+Kerja&pg=Pa61&printsec=Frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Motivasi_K/Vy5beqaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=Disiplin+Kerja&pg=Pa61&printsec=Frontcover).  
Url  
[https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Motivasi\\_K/Vy5beqaaqbaj?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Motivasi_K/Vy5beqaaqbaj?hl=id&gbpv=1) (Accessed 11.9.25).

- Astuti, S., Ramli, M., 2024. Analisis Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Duta Palma Di Kecamatan Kempas. <https://doi.org/10.61167/Amnesia.V2i1.139>
- Aula, S., Hanoum, S., Prihananto, P., 2022. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Z Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni Its* 11, No 1.
- Fadzillah, M.R., Yuliana, L., Perkasa, D.H., 2025. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (Sd) Plus Al Huda. *Multidicilinary Knowlade: Jurnal Keilmuan Mutli Disiplin* Vol: 3 No: 1.
- Hendra, K., Palupi, L.E.T., Sujana, N., 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* Volume 10 No. 1.
- Husain, B.A., Santoso, A.B., 2022a. Analisis Kepatuhan Karyawan Terhadap Pemberlakuan Prosedur Operasional Standar (Sop) Pada Perusahaan Baru (Studi Kasus Pada Pt. Prina Duta Rekayasa) Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban* 2, 105–113. <https://doi.org/10.55182/Jtp.V2i2.154>
- Husain, B.A., Santoso, A.B., 2022b. Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cv Kirana Utama Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*.
- Jimmy Kapitan, G., 2025. Makna Kedisiplinan Bagi Pegawai Basarnas Di Dki Jakarta, *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora (Isora)*.
- Kumala, N., 2024. Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Tanah Laut.
- Lestari, S., Syahriza, R., Harahap, M.I., 2023. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan.
- 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, 98–110. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V3i1.136>
- Muna, G.A.S., Ardani, W., Putri, I.A.S., 2022. Analisis Disiplin Kerja Pada Pt. Indomarco Prismatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya* 1, 21–27. <https://doi.org/10.54371/Jms.V1i1.163>
- Nawir, M., Bachtiar, R.A., Afifah, S.R., Lestari, A., 2024. Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Pgsd Fkip Universitas Mandiri* Volume 10 Nomor 03.
- Pamungkas, B., Nursyamsi, I., 2024. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai [Www Document].

<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jekombis/article/view/4356/4416>.

- Pranitasari, D., Khotimah, K., 2021. Analisis Disiplin Kerja Karyawan, Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi Dan Manajemen.
- Rahman, T., Solikhah, S., 2016. Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah 7, 23. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v7i2.23-49>
- Rahmandani, A., 2024. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Royal D'paragon Land Yogyakarta.
- Riskhi Ariani, D., Langgeng Ratnasari, S., Tanjung, R., Manajemen, P., Ekonomi, F., Riau Kepulauan, U., Magister Manajemen, P., Pascasarjana, P., Kerja, P., Jabatan, R., Kerja, D., Kerja, B., 2020. The Effect Of Rotation Of Position, Discipline Of Work, And Work Load On The Employee Productivity. Dimensi 9, 480–493.
- Rozek, A., Samiyah, 2025. Makna Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Tanggung Jawab Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Islam, <https://journal.yapakama.com/index.php/jamed/article/view/293/186>.
- Sakiah, N.A., Effendi, K.N.S., 2021. Analisis Kebutuhan Multimedia Interaktif Berbasis Powerpoint Materi Aljabar Pada Pembelajaran Matematika Smp. Jp3m (Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pengajaran Matematika) 7, 39–48. <https://doi.org/10.37058/jp3m.v7i1.2623>
- Samsudin, A., Brian, J.B., Amanda, R., Putri, V.E., Dec'caprio, Y., 2024. Konsep, Fungsi Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13848195>
- Shalahuddin, S., Hidayah, V.W., 2024. Penerapan Kedisiplinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Graha Mulia Toserba Di Kabupaten Lumajang, Management & Accounting Expose E-Issn.
- Simanjuntak, Y.R., 2025. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (Bnn) Provinsi Sumatera Utara. <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/3244/>.
- Suhada, W., Apriani, T., Kurniasih, N., Nugraha, M.S.A., 2024. Pengaruh Penerapan Disiplin Preventif Dan Disiplin Korektif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan [Www Document]. <https://jurnal.azkahafidzmaulana.my.id/index.php/eks->



Accuracy/Article/View/51/52.

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, 14. <https://doi.org/10.26740/Bisma.V13n1.P14-25>