

## ***The Role Of Work Discipline To Improve Employee Performance At Pt. Nipro Indonesia Jaya Karawang***

### **Peranan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Nipro Indonesia Jaya Karawang**

Fanny Meidila Putri<sup>1</sup>, Budi Rismayadi<sup>2</sup>, Wike Pertiwi<sup>3</sup>

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn21.fannyputri@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.fannyputri@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id](mailto:budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,

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

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the role of work discipline in improving employee performance at PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang, a medical device manufacturing company. High work discipline is believed to be able to create a productive work environment and support the achievement of company targets. The study was conducted using a qualitative approach through observation and interviews. The results of the study indicate that work discipline, such as punctual attendance, compliance with operational procedures, and compliance with work rules, have a significant impact on improving employee performance, as measured by quality, quantity, punctuality, and responsibility. The data shows that increasing discipline, through the implementation of a reward and punishment system, contributes to decreasing absenteeism rates and increasing achievement of work targets. However, there are obstacles such as unexpected absences, fatigue, and lack of understanding of work procedures that need to be addressed through effective communication and ongoing training. In conclusion, this study confirms that consistent implementation of work discipline can significantly improve employee performance, support the achievement of organizational goals, and encourage operational efficiency.*

**Keywords:** Work discipline, employee performance, PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang, perusahaan manufaktur alat kesehatan. Disiplin kerja yang tinggi diyakini dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian target perusahaan. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif melalui observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap prosedur operasional, serta ketaatan terhadap aturan kerja, memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Data menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan, melalui penerapan sistem reward dan punishment, berkontribusi pada menurunnya tingkat absensi dan peningkatan pencapaian target kerja. Meski demikian, terdapat kendala seperti absensi tidak terduga, kelelahan, serta kurangnya pemahaman prosedur kerja yang perlu ditangani melalui komunikasi efektif dan pelatihan berkelanjutan. Kesimpulannya penelitian ini menegaskan bahwa penerapan disiplin kerja yang konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, mendukung pencapaian tujuan organisasi, dan mendorong efisiensi operasional.

**Kata Kunci :** Disiplin kerja, kinerja karyawan, PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang.

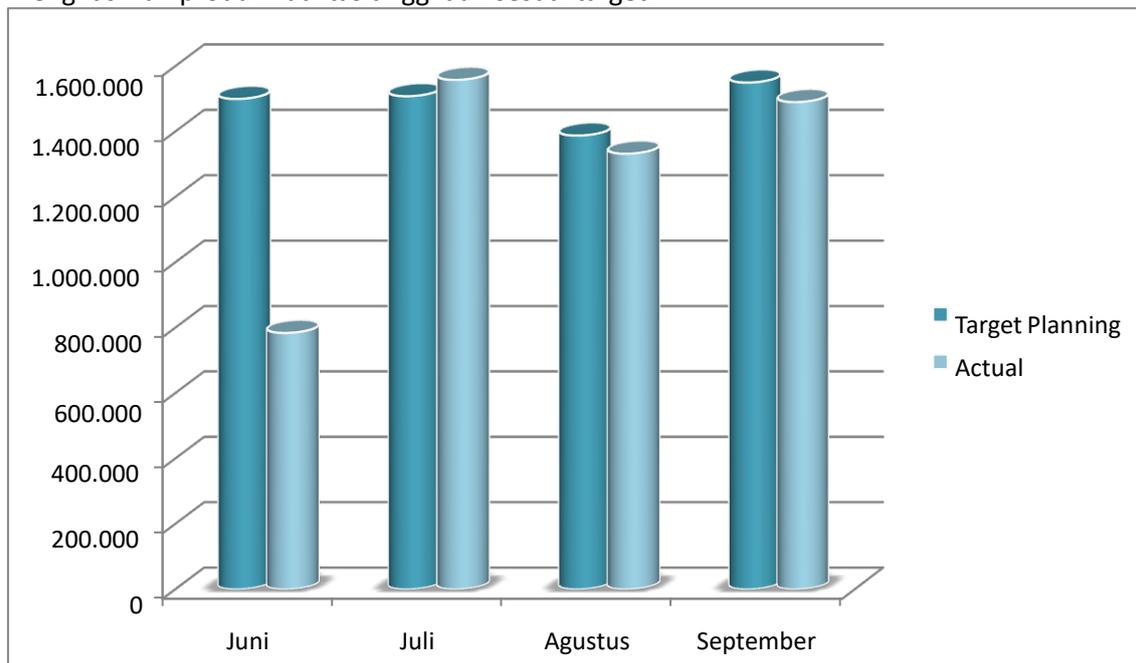
### **1. Pendahuluan**

Keberadaan karyawan sangat penting untuk keberhasilan rencana organisasi. Dalam era globalisasi yang penuh dengan tantangan, peran sumber daya manusia akan semakin penting. Karena itu, organisasi harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia akan mengakibatkan kerugian bagi organisasi, yaitu tidak tercapainya tujuan atau sebaliknya. Karena sumber daya manusia adalah aset organisasi yang sangat penting, tidak ada sumber daya lain yang dapat menggantikan peran dan

fungsi sumber daya manusia. Tidak peduli seberapa banyak dana yang disiapkan atau teknologi modern yang digunakan, semuanya menjadi tidak berguna tanpa tenaga kerja profesional. Pada era global saat ini, karyawan dianggap sebagai aset terbesar perusahaan untuk memajukan dan mencapai tujuan. Karena itu, perusahaan harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Akibatnya, sumber daya lain tidak dapat memenuhi fungsi dan tugasnya. Tidak peduli seberapa banyak dana yang disiapkan atau teknologi modern yang digunakan, semuanya menjadi tidak berguna tanpa tenaga kerja profesional. (Dared, 2023)

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka dapat membantu mencapai tujuan adalah masalah besar yang dihadapi oleh perusahaan terkait manajemen sumber daya manusia. Kinerja yang tinggi memerlukan peningkatan kerja yang optimal dan kemampuan untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi positif untuk kemajuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja sangat penting karena menunjukkan bagaimana karyawan dinilai selama mereka bekerja untuk perusahaan. Kinerja yang baik akan mendorong kemajuan bisnis, begitupun sebaliknya, kinerja yang buruk akan merugikan bisnis dan menghalangi pencapaian tujuan. (Kristanto, Hidayat, and Oktalisani 2024)

PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang alat kesehatan (Medical Devices). PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang memproduksi berbagai alat kesehatan seperti Syringe, IVCath, IF Set, AVF dan BTS. PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang berkomitmen untuk menjaga kualitas terhadap produknya, mengingat hasil produk yang dihasilkan adalah alat-alat kesehatan sehingga tidak boleh ada kesalahan sedikitpun pada produk yang dihasilkan karena akan berpengaruh terhadap kesehatan manusia secara langsung. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal dengan menghasilkan produk kualitas tinggi dan sesuai target.



**Gambar 1. Grafik Data Output Kinerja Karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya karawang (Dept. BTS) Tahun 2024**

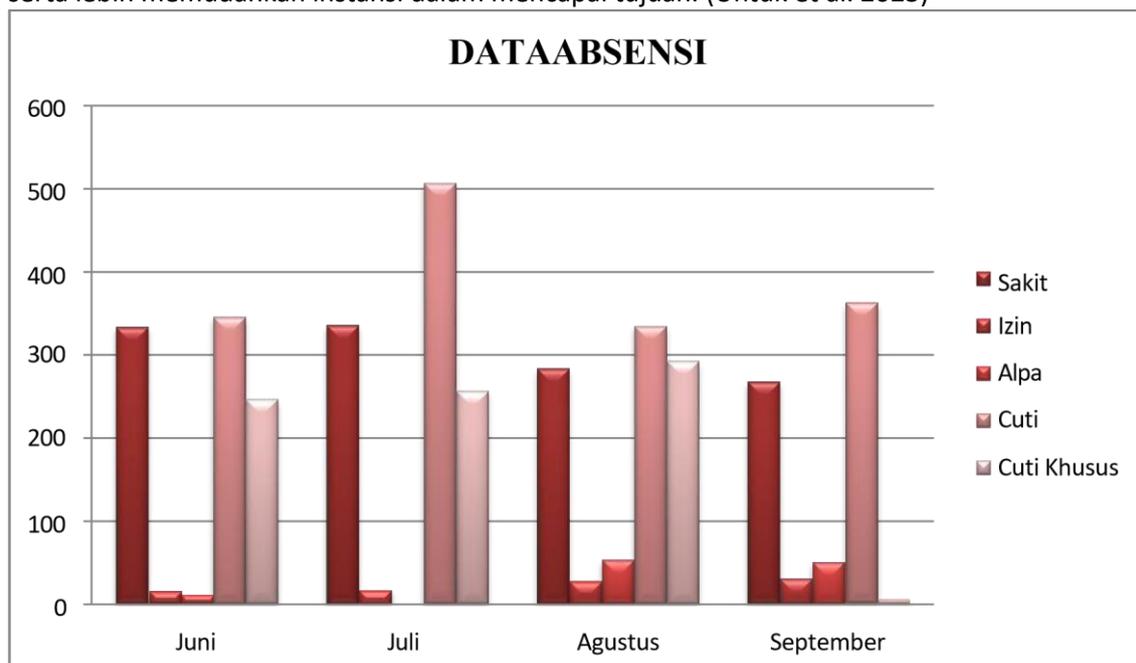
Sumber : data output kinerja karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang (Dept. Blood Tubing Set)

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa pada bulan Juni total persentase yang didapat yaitu 784.398 belum tercapai dikarenakan ada balance (-) 715.606 karena ada selisih

target pada actual dan planning target, pada bulan juli adanya kenaikan semangat kerja pegawai yang mengakibatkan kinerja pegawai tersebut meningkat dalam bekerja yaitu mencapai target 1.558.282 sehingga melebihi dari target planning, pada bulan agustus adanya semangat kerja karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan tersebut menurun dalam bekerja yaitu mencapai target 1.332.526, dan di bulan september masih belum ada peningkatan hanya mencapai target 1.490.406 dan di bulan september ada sedikit peningkatan target planning dibanding bulan sebelumnya dan oleh karena itu banyak karyawan yang memiliki sikap dalam bekerja yang kurang disiplin waktu, dan jam istirahat yang terlalu menyantai. Maka target pencapaian tersebut dikategorikan masih belum tercapai. Hingga pada untuk bulan juli hasil persentase kinerja pegawai mencapai melebihi dari target planning yang diartikan kinerja karyawan sudah tercapai.

Kinerja pegawai sangat penting karena menunjukkan seberapa jauh kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja pegawai harus dapat diukur dengan pencapaian target dalam jangka waktu yang ditetapkan organisasi. Kinerja pegawai bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, tetapi juga termasuk proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. (Nurhidayat 2022)

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja yang merupakan faktor penting dalam organisasi untuk menegakkan peraturan dalam menciptakan tata tertib di instansi. Dengan adanya disiplin kerja maka akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta lebih memudahkan instansi dalam mencapai tujuan. (Untuk et al. 2023)



**Gambar 2. Grafik Data Absensi Karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang (Dept. BTS) Tahun 2024**

Sumber : data absensi PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang (Dept. Blood Tubing Set)

Berdasarkan grafik diatas, terdapat bahwa tingkat kehadiran karyawan menunjukkan cukup tidak signifikan. Data mencatat jumlah ketidakhadiran yang meningkat secara konsisten dari bulan ke bulan. Hal ini tidak hanya memengaruhi produktivitas individu, tetapi juga berpotensi menghambat kinerja tim secara keseluruhan. Beberapa penyebab yang mungkin terkait dengan absensi yang kurang baik ini antara lain kurangnya kesadaran terhadap pentingnya disiplin waktu, adanya faktor eksternal seperti kondisi kesehatan atau kendala pribadi.

Disiplin kerja sangat penting untuk menjaga keteraturan dan efisiensi serta mencapai tujuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik, pegawai mungkin gagal melakukan tugasnya secara efektif, yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Tanpa disiplin

kerja, karyawan mungkin gagal menjalankan tugasnya secara efektif, yang pada gilirannya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. (Dirgantara and Suryadarama 2023)

Kedisiplinan di perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan menjalankan peran, fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin juga akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu dan energi. Oleh karena itu, suatu perusahaan yang memiliki kedisiplinan tinggi tentu akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya karena sistem atau aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh para karyawan. (Di, Hasil, and Industries 1989)

Dalam penelitian (Irwansyah, 2018), (Kharie et al., 2019), (Purwati et al., 2019), (Adi et al., 2019), (Pertiwi & Gorda, 2019), (Arda, 2017), dan (Watoni, 2019) dibuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya seseorang yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi pada dirinya akan mempengaruhi kinerjanya. Namun pada penelitian (Kumarawati et al., 2017), (Sumbang et al., 2016), dan (Arifin, 2017) pendapat tersebut dibantah. Ia menunjukkan hasil penelitian yang berbeda, yaitu bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanti et al., 2020), menunjukkan hasil yang juga berbeda, bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karena itu, penulis merasa perlu melakukan suatu penelitian. Untuk itu dipilih judul penelitian sebagai berikut "**Peranan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang**" Masalah ini sangat menarik bagi penulis untuk mengetahui bagaimana penerapan kedisiplinan dalam perusahaan tersebut.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis Peranan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang dan untuk menerapkan kebijakan disiplin yang adil dan konsisten bersamaan dengan peningkatan kinerja karyawan, diharapkan dapat mengurangi stress dan meningkatkan produktivitas. Dengan melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat berdampak baik bagi karyawan, sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas dan dapat membawa keuntungan bagi perusahaan dengan cara menerapkan disiplin kerja dengan baik.

## 2. Tinjauan Pustaka

### a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Rudani, 2020) mendefinisikan manajemen sebagai ilmu pengetahuan yang terdiri dari konsep, prinsip, fungsi, dan proses. Pengetahuan yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dengan pemanfaatan sumber daya yang efektif dan segala usaha manusia yang terkoordinasi. Akhirnya, istilah tersebut dapat didefinisikan sebagai : manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan staff, pengarahan, dan pengendalian dari upaya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Menurut (Aula et al., 2022) Sumber daya manusia (SDM) adalah aset organisasi yang paling berharga karena mereka berfungsi sebagai operator, pengelola, produsen, dan perancang semua sistem organisasi. Ini karena mereka adalah kekuatan utama di balik operasi organisasi.

Menurut (Haryanto, Rismayadi, and Pertiwi 2023) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perihal yang berhubungan untuk pengelolaan dari sumber daya manusia yang ada dengan jalan melalui kebijakan dan sistem yang dapat memaksimalkan potensi dari setiap personal.

Berdasarkan definisi diatas dapat disintesisakan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik

institusi maupun perusahaan dan merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

### **b. Perilaku Organisasi**

Menurut (Universitas Bakri, 2023) Perilaku organisasi merupakan suatu kajian yang menyangkut aspek-aspek perilaku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu. Perilaku organisasi mencakup aspek-aspek akibat yang ditimbulkan atau pengaruh organisasi terhadap anggotanya, dan juga aspek-aspek akibat pengaruh manusia terhadap organisasi.

Menurut (Sutisna, 2020) Perilaku organisasi merupakan peran penting dari bidang studi yang menyelidiki bagaimana cara struktur organisasi mempengaruhi perilaku di dalam organisasi. Perilaku organisasi yang mempelajari dampak dari individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku manusia di dalam organisasi.

Menurut (Thian, 2021) Perilaku organisasi terkait yang mengenai apa yang dilakukan individu dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disintesis perilaku organisasi yaitu ilmu yang mempelajari dinamika perilaku individu dan kelompok suatu organisasi yang berdampak pada kinerja, baik kinerja organisasi, kelompok, maupun individu.

### **c. Disiplin Kerja**

Menurut (Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, 2020) menyatakan disiplin kerja adalah media yang digunakan oleh para atasan untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka mau mengubah perilaku serta perbuatan, dan salah satu cara untuk meningkatkan pemahaman dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua norma-norma yang berlaku.

Menurut (Ocktafian, 2021) Kedisiplinan kerja yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan kedisiplinan kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian perusahaan.

Menurut (Windi Widyalo, Budi Rismayadi, and Flora Patricia Anggela 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesadaran seseorang dalam mentaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku sebagai pengendalian diri dalam pelaksanaan kerja yang teratur dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disintesis disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau menaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut.

### **d. Kinerja Kerja**

Menurut (Fitriano, 2020) kinerja sebuah pencapaian kerja seseorang atau sekelompok orang pada organisasi yang disesuaikan dengan tanggung jawab masing-masing dan wewenang yang dimiliki dengan legal, sesuai dengan moral dan etika, serta tidak melanggar hukum untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan.

Menurut (Windi Widyalo et al. 2019) kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan perannya didalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut (Haryanto et al. 2023) menyatakan bahwasanya kinerja memiliki arti yakni, hasil capaian yang diraih seorang pegawai atas tanggung jawab yang diberikan diukur berdasarkan standar tertentu.

Berdasarkan definisi diatas dapat disintesis kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

#### KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN



#### Proposisi (Silitonga and Faddila 2023)

Proposisi adalah istilah yang merujuk pada kalimat pertanyaan yang memiliki makna lengkap, dan kalimat tersebut dapat dipercaya, diragukan, atau dibuktikan kebenarannya. Dengan kata lain, proposisi merupakan pernyataan tentang hal-hal yang dapat dinilai kebenaran atau kekeliruannya. Oleh karena itu, peneliti menyajikan proposisi yaitu disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten sangat berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karenan menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan produktif.

#### 3. Metode Penelitian

Penelitian untuk mengetahui tentang upaya-upaya yang dilakukan oleh PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang agar tercapainya disiplin kerja menjadi lebih baik dan optimal dengan unsur pokok yang ditemukan sesuai tujuan dan manfaat penelitian, maka peneliti menggunakan metode penelitan kualitatif yang berasal dari observasi dengan melakukan wawancara. Penggunaan metode ini untuk mendeskripsikan mengenai makna disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang. Dijelaskan berdasarkan hasil pengambilan data dilapangan dengan cara wawancara dan observasi.

Menurut Sugiyono (2017), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan penelitian adalah mendapataka data. Teknik

pengumpulan data dibagi menjadi 2 yaitu Observasi dan Wawancara. Peneliti telah melakukan observasi secara langsung pada lokasi penelitian yaitu PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang, telah melakukan wawancara kepada kepala divisi PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang dan juga pegawainya.

Menurut Sugiyono (2020) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik dari kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena untuk menjelaskan hubungan keterkaitan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang bagian Dept. Blood Tubing Set yang berjumlah  $\pm$  1.000 karyawan

Menurut Sugiyono, (2016: 118), mendefinisikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik total sampling yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang sebanyak 1 informan kunci (supervisor), 1 informan utama (foreman), 2 informan pendukung (karyawan). (Furqan&siregar,2022).

Teknik sampling yang peneliti gunakan yaitu “teknik Purposive Sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjauhi obyek/situasisocial yang diteliti.” (Sugiyono, 2020)

Peneliti ini menggunakan Purposive Sampling Memilih informan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan topik penelitian, Snowball Sampling Meminta informan untuk merekomendasikan informan lain yang sesuai dengan kriteria penelitian. Ukuran Sampel dan Jumlah sampel yang ideal untuk penelitian kualitatif adalah 4 informan.

Menurut sugiyono (2017), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dibagi menjadi 2 yaitu Observasi dan Wawancara. Peneliti telah melakukan Observasi secara langsung pada lokasi penelitian yaitu PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang, telah melakukan wawancara dengan informan dan juga beberapa karyawan.

Adapun sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. **Data Primer** yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer yang dimaksud adalah keterangan langsung dari personil yang berasal dari perusahaan. Data ini bersumber dari karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang, yang meliputi tentang data absensi karyawan dan kinerja karyawan.
2. **Data Sekunder** yaitu data yang berasal dari perusahaan atau organisasi. Data sekunder umumnya berupa catatan atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang telah dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Sumber data yang dikumpulkan oleh orang lain mencakup studi sebelumnya, artikel dan sebagainya. Penulis mencatat, mengakses dan mencari data dari studi literatur atau buku sebagai pedoman.

Menurut Miles and Huberman dalam Sugiyono (2013:246), “mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh”. Teknik analisis dengan metode triangulasi pada penelitian ini memadukan dua pendekatan utama: observasi dan wawancara.

Teknik ini diterapkan untuk memastikan validitas data terkait peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang. Observasi dilakukan secara langsung di lokasi kerja untuk memahami pola perilaku dan kedisiplinan karyawan. Wawancara dilakukan dengan informan yang dipilih melalui teknik purposive sampling, berfokus pada mereka yang memiliki pengalaman dan pengetahuan relevan terhadap topik penelitian. Triangulasi dilakukan untuk membandingkan hasil dari kedua sumber data ini. Misalnya, hasil wawancara tentang penyebab absensi tinggi dibandingkan dengan perbedaan data, sehingga memperoleh pemahaman mendalam mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Analisis dilakukan secara interaktif, dengan pengumpulan dan evaluasi data yang berlangsung simultan hingga mencapai titik jenuh data. Hasilnya, triangulasi memberikan validasi data yang lebih kuat, mendukung kesimpulan bahwa penerapan disiplin kerja yang konsisten dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

##### Hasil Penelitian

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan informan, penulis dapat menguraikan peran kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang. Dalam penelitian, penulis memperoleh hasil mengenai bagaimana disiplin kerja karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja ditempat tersebut.

Seperti yang kita ketahui bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi karena keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya ditentukan dari profesionalitas para karyawannya.

**Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang (Dept. Blood Tubing Set) Tahun 2024**

Keterangan	Juni	Juli	Agustus	September	Satuan
Sakit	344	336	284	268	Kali
Izin	15	17	28	31	Kali
Alpa	11	0	54	51	Kali
Cuti	346	507	335	362	Kali
Cuti Khusus	247	257	293	218	Kali
<b>Total Absensi</b>	<b>963</b>	<b>1117</b>	<b>1004</b>	<b>930</b>	<b>Kali</b>

*Sumber : data absensi PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang (Dept. Blood Tubing Set)*

Berdasarkan observasi, ketidakhadiran karyawan setiap bulan menunjukkan penurunan. Pada Juni, absensi mencapai 963 kali, meningkat pada Juli menjadi 1117 kali, lalu menurun pada Agustus (1004 kali) dan September (930 kali). Penurunan ini dipengaruhi oleh penerapan kebijakan disiplin, seperti sistem reward dan punishment, serta komunikasi manajemen mengenai pentingnya kehadiran. PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang telah menerapkan disiplin kerja secara baik dan ketat. Sistem penghargaan mencakup pemotongan cuti kerja secara otomatis bagi karyawan yang tidak hadir tepat waktu. Kebijakan ini mendorong karyawan untuk datang tepat waktu dan bertanggung jawab atas tugasnya, sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan.

Hasil menunjukkan bahwa perusahaan sudah menerapkan kedisiplinan kerja dengan sangat baik dan juga ketat. PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang juga sudah mulai membaik perihal kedisiplinan waktu disebabkan oleh sistem reward dan punishment yang diterapkan. Untuk

sistem penghargaan (reward) pada PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang dan adapun akumulasi jam keterlambatan per tahun yang akan mempengaruhi pemotongan cuti kerja yang akan terpotong otomatis jika karyawan tersebut tidak absen tepat pada waktunya. Pada dasarnya karyawan harus datang tepat waktu dan bertanggung jawab atas tugas tugas yang diberikan kepadanya.

**Tabel 2. Data Output Kinerja Karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang (Dept. Blood Tubing Set) Tahun 2024**

Bulan	Target planning	Actual	Balance
Juni	1.500.004	784.398	(-) 715.606
Juli	1.508.282	1.558.282	50.000
Agustus	1.387.942	1.332.526	(-) 55.416
September	1.550.046	1.490.406	(-) 59.640

*Sumber : data output kinerja karyawan PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang (Dept. Blood Tubing Set)*

Berdasarkan observasi, kinerja aktual belum sepenuhnya memenuhi target bulanan yang ditetapkan. Tabel menunjukkan kesenjangan antara realisasi dan target. Pada Juni, realisasi jauh di bawah target, tetapi pada Juli melampaui target. Namun, pada Agustus dan September terjadi sedikit penurunan. Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan komunikasi lebih baik antara atasan dan karyawan mengenai ekspektasi kerja, evaluasi terhadap beban kerja, dan pengelolaan sumber daya. Hambatan teknis dan ketidak seimbangan beban kerja perlu ditangani secara menyeluruh. Wawancara dengan Supervisor, Foreman, Karyawan memberikan gambaran mendalam mengenai permasalahan tersebut.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini memvalidasi peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang, khususnya di Departemen Blood Tubing Set. Disiplin kerja, termasuk kepatuhan pada peraturan, kehadiran tepat waktu, dan pemenuhan target, terbukti penting untuk mencapai tujuan organisasi. Data menunjukkan fluktuasi tingkat kehadiran dari Juni hingga September 2024. Ketidakhadiran menurun akibat kebijakan reward dan punishment, seperti penghargaan bagi karyawan dengan catatan kehadiran baik dan sanksi bagi pelanggar absensi. Namun, kendala seperti masalah kesehatan, beban kerja tidak seimbang, dan kurangnya pemahaman SOP masih ditemukan.

Untuk mengatasinya, perusahaan disarankan meningkatkan pelatihan, komunikasi, dan evaluasi. Meskipun target Juli tercapai, bulan lainnya belum optimal, menunjukkan perlunya koordinasi dan penguatan prosedur operasional. Wawancara menggaris bawahi pentingnya pelatihan berkala dan pemahaman SOP untuk meningkatkan efisiensi. Hasil penelitian menegaskan bahwa disiplin kerja yang konsisten, didukung komunikasi terbuka dan pelatihan berkelanjutan, dapat membantu perusahaan mencapai tujuan lebih efektif. Perusahaan juga perlu menyesuaikan kebijakan sesuai kebutuhan dan tantangan operasional.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang, khususnya pada Departemen Blood Tubing Set. Penerapan disiplin kerja yang baik, seperti kehadiran tepat waktu,

ketaatan pada peraturan perusahaan, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas, terbukti mendukung peningkatan produktivitas. Data menunjukkan bahwa penerapan sistem reward dan punishment mampu mengurangi ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan secara signifikan. Hasil wawancara dengan para informan mengindikasikan bahwa kendala utama yang memengaruhi kinerja adalah absensi yang tinggi, kurangnya pemahaman terhadap prosedur kerja, serta hambatan teknis. Penurunan ketidakhadiran dan peningkatan pencapaian target produksi menunjukkan bahwa kinerja actual sering kali belum memenuhi target yang direncanakan, kecuali pada bulan tertentu seperti Juli, ketika semangat kerja karyawan meningkat. Namun, hasil juga mengungkap bahwa keberhasilan implementasi disiplin kerja memerlukan komunikasi yang intensif antara atasan dengan karyawan, khususnya dalam mengatasi hambatan kerja. Penerapan disiplin kerja yang konsisten, komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, serta dukungan pelatihan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan membantu perusahaan mencapai tujuannya secara optimal.

### Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini menegaskan pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Nipro Indonesia Jaya Karawang. Kebijakan yang berfokus pada penerapan disiplin, seperti sistem penghargaan (reward) dan sanksi (punishment), telah menunjukkan pengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Dengan memperhatikan aspek kehadiran, kepatuhan terhadap standar kerja, serta penerapan etika kerja yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan produktif. Selain itu, penelitian ini memberikan wawasan bahwa disiplin kerja tidak hanya berpengaruh pada individu tetapi juga pada keseluruhan tim. Dengan dukungan yang tepat, perusahaan diharapkan untuk terus memperkuat sistem pelatihan dan pengawasan guna memastikan kedisiplinan karyawan tetap terjaga. Hal ini penting untuk mencapai target perusahaan dan mendukung pertumbuhan jangka panjang. Rekomendasi penelitian selanjutnya untuk memperluas lagi variabel penelitian.

### Daftar Pustaka

- Dared, Ahnafaisy Aulya. 2023. "Penerapan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cv Soerasi Mandiri."
- Di, Karyawan, P. T. Hasil, and Raya Industries. 1989. "1 | Buana Ilmu." 4(2):1–12.
- Dirgantara, Universitas, and Marsekal Suryadarama. 2023. "Webinar Nasional HUMANIS 2023." 3(2):1316–20.
- Haryanto, Dinda Pramestia, Budi Rismayadi, and Wike Pertiwi. 2023. "Puskesmas Kotabaru Karawang Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang." 4(5):4989–99.
- Kristanto, Yudi, Arif Hidayat, and Eviewn Oktalisani. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nipro Indonesia." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8(1):1272–81.
- Nurhidayat, M. Anton. 2022. "Analisis Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pondok Ranji Tangerang Selatan." *Jurnal Tadbir Peradaban* 2(3):224–33. doi: 10.55182/jtp.v2i3.194.
- Silitonga, Kris Monica, and Syifa Pramudita Faddila. 2023. "PERAN KEDISIPLINAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT HARUM MAJU MAPAN KARAWANG." *JURNAL ECONOMINA* 2(7):1584–94. doi: 10.55681/economina.v2i7.653.
- Untuk, Diajukan, Memenuhi Sebagian, Persyaratan Dalam Menempuh, and Administrasi Publik. 2023. "Peran Disiplin Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan Skripsi." (April).

- Windi Widyalova, Budi Rismayadi, and Flora Patricia Anggela. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Management Office Resinda Park Mall Karawang." *Buana Ilmu* 4(1):169–73. doi: 10.36805/bi.v4i1.1044.
- Yuliantika, Yuni, and Syifa Pramudita Faddila. 2023. "Peran Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Usaha Umkm Cake Lovelyn." *ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin* 1(6):485–90. doi: 10.55681/armada.v1i6.589.