

# FAKTOR-FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL YANG DAPAT MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN

Siti Nur Aini Hidayati

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, [siti.17010664145@mhs.unesa.ac.id](mailto:siti.17010664145@mhs.unesa.ac.id)

Kintan Cahya Oktaviani

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, [kintan.17010664163@mhs.unesa.ac.id](mailto:kintan.17010664163@mhs.unesa.ac.id)

## Abstrak

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dan kinerja yang bagus. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek kinerja yang sangat penting dan harus dimiliki karyawan sebuah perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, mentaati dan patuh terhadap peraturan yang ada baik yang tersirat maupun yang tersurat serta sanggup menjalankan tugas dengan tepat dan bertanggung jawab. Dalam penerapannya, masih ada saja organisasi atau perusahaan yang memiliki disiplin kerja yang rendah. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi bisa mengemban dan melakukan pekerjaan dengan baik dan semaksimal mungkin, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan optimal. Peneliti melakukan studi tentang faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan perusahaan dengan tujuan untuk mengetahui hal-hal yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi kepustakaan dengan memanfaatkan bahan-bahan pustaka seperti buku, jurnal, dan karya tulis ilmiah lainnya. Hasil penelitian yang didapatkan adalah ada tujuh faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain: kepemimpinan, pengawasan, penerapan absensi *online*, budaya organisasi, konsep diri dan efikasi diri, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi

## PENDAHULUAN

Seiring perkembangan jaman, lingkungan organisasipun turut berkembang terutama perusahaan-perusahaan yang telah ataupun yang baru dibangun. Tentunya perusahaan yang dinamis akan berusaha mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan tersebut agar dapat tetap bersaing untuk mencapai tujuan masing-masing. Perusahaan tentunya harus memiliki sistem internal yang bagus terkait pengoordinasian dan perencanaan strategi pemasaran produk atau jasa. Hal yang tidak kalah penting adalah bagaimana pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang ada. Perusahaan yang baik dapat dilihat dari SDM yang dimilikinya karena SDM tersebutlah yang mencerminkan citra dari perusahaan.

SDM sebuah perusahaan merupakan faktor penting atau faktor sentral. Bagaimanapun bentuk, tujuan dan visi sebuah perusahaan dibuat untuk kepentingan manusia. Menurut (Susiawan & Muhid, 2015), SDM merupakan aset paling penting sebuah organisasi baik itu organisasi skala kecil atau besar karena SDM merupakan sumber penggerak dan yang mengarahkan organisasi tersebut serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat. Pentingnya SDM ini menuntut perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas. Memiliki SDM yang berkualitas merupakan investasi jangka panjang yang menjamin bagi sebuah perusahaan dilihat dari

peran SDM itu sendiri yang menjaga keberlanjutan organisasi atau perusahaan, kredibilitas dan kepercayaan khalayak umum (Kalangi, 2015). Oleh sebab itu, tidak sembarangan dalam memilih atau merekrut SDM atau karyawan pada sebuah perusahaan. Perlu spesifikasi khusus mengenai kompetensi, keterampilan, sikap, dan profesionalitas tergantung dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri yang nantinya akan direncanakan dan dilaksanakan oleh bagian manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dengan memiliki spesifikasi yang sesuai dengan perusahaan, maka SDM atau karyawan dapat melaksanakan kerjanya dengan baik.

Kualitas SDM dapat dilihat dari bagaimana kinerja yang dilakukan oleh SDM dan produktivitasnya. Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja karyawan baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Tampi, 2014). Penjelasan lainnya adalah kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dan memiliki hubungan erat dengan kinerja perusahaan. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan baik maka berdampak baik pula pada kinerja perusahaan (Setyawan, 2018). Aspek-aspek dalam kinerja karyawan menurut Hasibuan (Mangkunegara, 2006) adalah kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan,

kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab. Aspek lain yang sangat penting adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, mentaati dan patuh terhadap peraturan yang ada baik yang tersirat maupun yang tersurat serta sanggup menjalankan tugas dengan tepat dan bertanggung jawab (Simamora, 2011). Sedangkan menurut Rivai (2011) disiplin kerja merupakan alat para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia dan mampu mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan dalam memenuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku. Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kerja yang berupa kemauan atau kesadara untuk mentaati, menghormati dan melaksanakan semua peraturan yang berlaku di suatu organisasi baik itu peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja merupakan salah satu prinsip profesionalitas yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja. Dari disiplin kerja, rasa tanggung jawab akan melekat saat pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki profesionalitas dalam pekerjaan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya dan akan melaksanakan sebaik mungkin untuk mendapatkan kinerja yang maksimal. Jika disiplin kerja tidak diberlakukan, maka karyawan merasa tidak memiliki tanggung jawab atas hasil dan akibat yang akan timbul sehingga kinerja akan rendah. Dengan adanya disiplin kerja ini, karyawan akan semakin termotivasi dan terdorong untuk mengerahkan semua kemampuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan serta meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat umum. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya bagi karyawan tersebut dan perusahaan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting sehingga sudah wajib seorang karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi agar semua tugas-tugas yang diberikan dapat berjalan dengan lancar dan tidak menghambat pekerjaan rekan kerja yang lain. Jika disiplin kerja karyawan tidak optimal atau rendah dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Misalnya saja karyawan A terlambat kerja, sehingga dalam penyelesaian tugasnya akan terburu-buru dan pekerjaannya tidak maksimal. Contoh lainnya jika karyawan B tidak masuk tanpa alasan, maka tugas yang seharusnya dikerjakan menjadi tertunda atau bahkan dialihkan kepada koleganya di divisi yang sama. Untuk kelancaran produktivitas perusahaan perlu disiplin

kerja baik yang harus dimiliki tiap karyawan untuk kemajuan perusahaan di era globalisasi dimana semakin meningkatnya permintaan pasar.

Ada beberapa kondisi dimana dapat menyebabkan ketidakdisiplinan karyawan. Menurut (Khanka, 2013) kondisi terdapat pada aktivitas manajemen yang berupa Kepemimpinan yang lemah, fleksibel dan tidak kompeten; Pengawasan yang tidak baik dan tidak berpengetahuan; kebijakan pembagian kekuasaan yang merusak semangat tim atau tidak ada keadilan dalam pembagian kekuasaan dalam tim; kondisi lingkungan kerja yang buruk; diskriminasi berdasarkan status sosial, jenis kelamin, ras, budaya, agama dan kasta; koordinasi dan penetapan tanggung jawab yang salah; komunikasi yang tidak efektif; dan terlambatnya pemberian gaji serta penanganan keluhan karyawan. Sehingga baiknya kondisi-kondisi tersebut dapat dihindari agar karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerjanya.

Keberhasilan penerapan disiplin kerja tidak sama tiap perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa penelitian yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Setiawan, 2015) yang menganalisis penerapan disiplin kerja dan pengelolaan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja guru di SMP Terpadu Darur Roja' Srengat ini mengungkapkan bahwa penerapan disiplin kerja masih kurang. Banyak guru yang tidak hadir dengan keterangan maupun tidak dengan berbagai alasan seperti malas datang tepat waktu, kendaraan mogok atau ban bocor. Ketidakhadiran karena sakit yang seharusnya dengan surat dari dokterpun tidak dilampirkan tetapi hanya menghubungi pihak sekolah dengan pesan singkat atau telepon saja. Penelitian yang lain dilakukan oleh Sarwanto (2007) mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Departemen Agama kabupaten Karanganyar. Dalam penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa disiplin kerja karyawan masih terbilang sedang atau cukup sehingga perlu ditingkatkan lagi. Penelitian yang dilakukan oleh Satriawan (2015) mengenai penerapan disiplin kerja di bagian organisasi Sekretariat Daerah (SEKDA) Kota Semarang. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pada bagian organisasi SEKDA dalam hal absensi sudah baik dengan metode absensi manual saat masuk kantor dan keluar kantor di waktu pulang. Namun masih ada kendala dalam pelaksanaan disiplin kerja seperti budaya *ewuh perkewuh* tinggi dan pengetahuan cara memeriksa kegiatan kerja. Dari beberapa penelitian masih ada organisasi yang memiliki disiplin kerja yang rendah pada karyawannya atau masih ada kendala terkait disiplin kerja.

Dari uraian yang telah dipaparkan, sangat penting adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam sebuah perusahaan. Untung meningkatkan disiplin kerja tersebut, perlu untuk mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang menjadi aspek penting kinerja karyawan dan dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Manfaat lainnya jika mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah menghindari hal-hal yang dapat menurunkan disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan studi mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian studi literatur dengan metode penelitian yaitu studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah pemanfaatan bahan pustaka dengan mengkaji dari berbagai sumber buku, jurnal dan karya tulis lainnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Metode penelitian kepustakaan merupakan serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat bahan penelitian (Zed, 2008).

## **PEMBAHASAN**

Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan hormat yang ada dalam diri karyawan terhadap ketetapan dan peraturan perusahaan atau organisasi, sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap peraturan perusahaan secara suka rela (Sutrisno, 2009). Sedangkan menurut Mohtar (2019), disiplin kerja merupakan suatu sikap taat pada diri karyawan terhadap segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi atas dasar kesadaran dan bukan suatu paksaan. Peraturan perusahaan dalam ini bukan hanya yang tertulis, tetapi juga peraturan yang tidak tertulis seperti budaya atau kebiasaan yang dianut dalam suatu perusahaan. Dimana pelanggaran atau ketidaktaatan karyawan terhadap peraturan ini akan ada sanksi yang berlaku. Disiplin kerja mempunyai manfaat besar bagi karyawan maupun kepentingan organisasi. Bagi perusahaan, dengan adanya disiplin kerja, tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas akan terpelihara dengan baik sehingga bisa mencapai hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan adanya disiplin, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik

terwujudnya tujuan perusahaan (Sutrisno, 2009).

Berdasarkan studi literatur yang dilakukan, diperoleh beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan.** Penelitian Liyas (2017), menyatakan kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, dimana kepemimpinan dapat mempengaruhi individu dibawahnya untuk bekerja sesuai tujuan yang ingin dicapai perusahaan.
2. **Pengawasan.** Berdasarkan penelitian Sigar, Sambul, and Asaloei (2018), pengawasan merupakan salah satu faktor penting terhadap disiplin kerja karyawan. Pengawasan yang dilakukan meliputi menentukan ukuran kerja (target dan waktu), penilaian, dan korektif.
3. **Penerapan absensi *online*.** Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Safudin (2018), absensi *online* berpengaruh pada peningkatan disiplin kerja karyawan. Sistem aplikasi absensi *online* memudahkan pimpinan untuk memantau kedisiplinan karyawan, karena sistem ini menghasilkan data yang akurat dan *realtime*.
4. **Budaya organisasi.** Penelitian Pribadi and Herlena (2016) menunjukkan nilai-nilai budaya organisasi berperan terhadap terbentuknya disiplin kerja karyawan. Sikap disiplin kerja merupakan bentuk kebiasaan dari nilai-nilai budaya dalam organisasi, dimana nilai-nilai budaya organisasi akan mengarahkan karyawan pada perilaku dan sikap disiplin.
5. **Konsep diri dan efikasi diri.** Konsep diri dan efikasi diri yang tinggi dapat berpengaruh pada peningkatan disiplin kerja yang tinggi pada karyawan. Konsep diri berperan sebagai pandangan individu mengenai dirinya sendiri dan didukung oleh efikasi diri yang membuat individu menjadi lebih gigih ketika menghadapi tantangan dan berguna untuk mengurangi perilaku terlambat serta untuk meningkatkan perilaku disiplin kerja (Siregar, 2016).
6. **Motivasi kerja.** Menurut Fauzan (2017), motivasi kerja merupakan sebuah aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi menjadi pendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang menguntungkan bagi perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja.
7. **Kepuasan Kerja.** Penelitian Manik (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif kepuasan

kerja terhadap disiplin kerja. Manik (2017) mengatakan peningkatan disiplin kerja karyawan bisa dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja bisa dilakukan dengan pemberian tunjangan kepada karyawan.

## PENUTUP

### Simpulan

Disiplin kerja merupakan sikap hormat dan patuh yang ada dalam diri karyawan terhadap aturan atau standar yang ditetapkan perusahaan, baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan salah satu prinsip yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi bisa mengemban dan melakukan pekerjaan dengan baik dan semaksimal mungkin, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan optimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah kepemimpinan, pengawasan, penerapan absensi *online*, budaya organisasi, konsep diri dan efikasi diri, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

### Saran

Sari penelitian ini telah diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pada penelitian selanjutnya, dapat diteliti mengenai variabel-variabel yang menarik untuk dikaitkan dengan disiplin kerja karyawan untuk perkembangan ilmu kedepannya.

## DAFTAR PUSTAKA

Fauzan, M. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai (sebuah kajian ekonomi sumber daya manusia studi kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Pematangsiantar). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 18(1), 34-40. doi:10.18196/jesp.18.1.3781

Kalangi, R. (2015). Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di kabupaten kepulauan sangihe provinsi sulawesi utara. *Jurnal LPPM bidang ekososbudkum*, 2(1), 1-18. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/108522-ID-pengembangan-sumber-daya-manusia-dan-kin.pdf>.

Khanka, S. S. (2013). *Human resource management (text and cases)*. New Delhi: S. Chand & Company Ltd.

Lestari, T. P., & Setiawan, R. I. (2015). Analisa penerapan disiplin kerja dan pengelolaan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja guru

di SMP Terpadu Darur Roja' Srengat *Riset mahasiswa ekonomi (RITMIK)*, 2(3). Retrieved from <http://journal.stieken.ac.id/index.php/ritmik/article/view/249>.

- Liyas, J. N. (2017). Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(2), 121-129. doi:<http://dx.doi.org/10.15548/jebi.v2i2.98>
- Mangkunegara, P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manik, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat Pendalihan IV Koto kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science & Business*, 1(4), 257-264. doi:<http://dx.doi.org/10.23887/ijssb.v1i4.12526>
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Pribadi, M. L., & Herlena, B. (2016). Peran budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan direktorat produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 225-234. doi:10.15575/psy.v3i2.1112
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Garfindo Persada.
- Safudin, M. (2018). Pengaruh penerapan absensi *online* terhadap disiplin karyawan pada purple express laundry Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), 104-109. doi:10.31599/jki.v18i2.189
- Sarwanto, J. (2007). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor departemen agama kabupaten karanganyar*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Satriawan, A. (2015). *Penerapan disiplin kerja di bagian organisasi sekretariat daerah (SEKDA) kota semarang*. Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Setyawan, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas pantai di Batan dan Karimun). *Journal of accounting dan management innovation*, 2(1), 67-89. Retrieved from <https://ejournal.medan.uph.edu/index.php/jam/article/view/175>.
- Sigar, J. A. B., Sambul, S. A. P., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 52-60. doi:<https://doi.org/10.35797/jab.6.003.2018.20286.%25p>

- Simamora, H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, R. J. E. (2016). Pengaruh konsep-diri dan efikasi-diri terhadap disiplin kerja karyawan bagian pemasaran PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya. *sosio e-kons*, 8(3), 234-250. doi:<http://dx.doi.org/10.30998/sosioekons.v8i3.1169>
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Persona, jurnal psikologi indonesia*, 4(3), 304-313. doi:<https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Kencana.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangk Negara Indonesia, tbk (regional sales Manado). *Journal acta diurna*, 3(4), 1-20. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/6228>.
- Zed, M. (2008). *Metode penelitian kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.