



## ANALISIS STRATEGI DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN KARAWANG

**Mela Andini**

*mn21.melaandini@mhs.ubpkarawang.ac.id*  
Universitas Buana Perjuangan Karawang

**Dedi Mulyadi**

*dedi.mulyadi@ubpkarawang.ac.id*  
Universitas Buana Perjuangan Karawang

**Sungkono**

*sungkono@ubpkarawang.ac.id*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana  
Perjuangan Karawang

Korespondensi penulis : *mn21.melaandini@mhs.ubpkarawang.ac.id*

**ABSTRAK** Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk Mengetahui analisis Strategi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggukan kualitatif. Metode yang dilakukan yaitu dengan menggunakan wawancara dan observasi untuk melengkapi informasi penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara penerapan strategi disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Pembahasan pada penelitian ini terkait dengan menyoroti pentingnya pelatihan dan sosialisasi mengenai aturan dan nilai-nilai organisasi sebagai bagian dari strategi pengembangan disiplin kerja. Kesimpulan Penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai pentingnya implementasi disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang.

**Kata Kunci** : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Balai Latihan Kerja

**ABSTRACT** The aim of this research is to determine the analysis of Work Discipline Strategy on Employee Performance at the Karawang Regency Job Training Center Uptd. The method used in this research is qualitative. The method used is by using interviews and observations to complete research information. The results of this research show that there is a significant relationship between the implementation of work discipline strategies and employee performance. The discussion in this research is related to highlighting the importance of training and socialization regarding organizational rules and values as part of a work discipline development strategy. Conclusion This research provides a clear picture of the importance of implementing work discipline in improving employee performance at the Karawang Regency Job Training Center.

**Keywords:** Work Discipline, Employee Performance, Job Training Center

### LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa ada sumber daya manusia maka

kegiatan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Penelitian ini menganalisis bagaimana implementasi disiplin kerja di Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang mempengaruhi kinerja pegawai. Metode yang digunakan termasuk survei kepada pegawai dan wawancara. Hasilnya menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja yang konsisten dan adil memiliki dampak positif pada kinerja pegawai, sementara kurangnya disiplin dapat menghambat produktivitas dan kualitas kerja. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang dalam meningkatkan strategi disiplin kerja mereka untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengembangkan metode atau pendekatan yang efektif untuk meningkatkan tingkat disiplin kerja di Balai Latihan Kerja Karawang. Penelitian ini akan fokus pada langkah-langkah yang diambil untuk mengidentifikasi tantangan dalam disiplin kerja, menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, serta merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan disiplin kerja di lingkungan kerja tersebut. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang berkelanjutan dan dapat diimplementasikan dengan sukses untuk mencapai tingkat disiplin kerja yang lebih baik di Balai Latihan Kerja Karawang.

## **KAJIAN TEORI**

### **Definisi Disiplin kerja**

Menurut Darmawan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Syardiansah & Utami, 2019: 199) disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam mencapai kinerja yang optimal. Disiplin suatu ketaatan yang nyata dan didukung dengan kesadaran dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan berperilaku sesuai dengan aturan yang berlaku dilingkungan tersebut.

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019: 24) Disiplin kerja sebagai perilaku pegawai dalam menaati aturan perusahaan yang ada, serta memungkinkan karyawan dengan sendiri sukarela beradaptasi dengan aturan dan peraturan perusahaan atas pencapaian tujuan perusahaan.

### **Indikator Disiplin**

Indikator-Indikator Kedisiplinan Menurut Hasibuan dalam Pratiwi, ada beberapa indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai dalam suatu organisasi (Pratiwi, 2018) diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan kepemimpinan Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik karena dengan pimpinan yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.
3. Balas jasa Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam perusahaan.
4. Keadilan Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.
5. Pengawasan melekat Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi hukum Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan– peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertical maupun horizontal. Hubungan vertical disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

#### **Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2016) diantaranya adalah :

- (1) Faktor kepemimpinan;
- (2) Faktor system penghargaan;
- (3) Faktor kemampuan;
- (4) Faktor balas jasa;
- (5) Faktor keadilan;
- (6) Faktor pengawasan melekat;
- (7) Faktor sanksi hukuman;
- (8) Faktor ketegasan;
- (9) Faktor hubungan kemanusiaan

#### **Definisi Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019).

Menurut (Wijonarko et al., 2022) Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal.

Menurut Sutrisno (Pribadi, 2022), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dapat disimpulkan seperti dalam penelitian Yanuar et al. (2019) kinerja karyawan merupakan hal yang menyangkut dengan hasil tugas yang diselesaikan oleh karyawan itu sendiri.

### **Indikator Kinerja**

Menurut Kasmir (2018), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada lima, yaitu: 1. Kualitas (mutu) dan kuantitas (jumlah);

a. Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b. Kuantitas (jumlah) untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

2. Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

3. Kerja sama antar karyawan Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

4. Penekanan biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Kasmir (Pusparini, 2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

#### 1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

### **Dimensi kinerja**

Sedangkan menurut Bernadin dan Russel dalam (Ginting, 2018) Adapun dimensi kinerja, sebagai berikut:

#### 1. Kualitas

Setiap karyawan memiliki tugas masing-masing. Sebagai seorang karyawan, hal pertama yang dinilai dalam kinerja adalah bagaimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

#### 2. Kuantitas

Salah satu aspek dalam kinerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.

#### 3. Ketepatan Waktu/Timeliness

Aspek ini melihat seberapa singkat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Semakin sedikit waktu yang digunakan, tentu semakin baik untuk penilaian yang diperoleh.

4. Efektivitas Biaya/Cost effectiveness efektivitas penggunaan dana, seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja. Salah satu yang menjadi aspek adalah seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja.

#### 5. Kebutuhan akan supervisor

Salah satu yang menjadi dasar penetap aspek dalam kinerja adalah seberapa mandiri dalam bekerja. Semakin minim memperoleh bantuan dari orang lain, khususnya atasan, maka akan menjadi pertimbangan diri sendiri.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif. Metode yang dilakukan yaitu dengan menggunakan wawancara dan observasi untuk melengkapi informasi penelitian. Metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan dalam ilmu pengetahuan yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam melalui analisis deskriptif dan interpretatif. Metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang mendalam untuk memahami fenomena sosial secara menyeluruh. Dalam metode ini, peneliti mengumpulkan data objek yang merepresentasikan pengalaman dan sikap individu atau kelompok yang menjadi subjek penelitian. Proses penelitian kualitatif sering kali melibatkan pengumpulan data melalui wawancara dan observasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis. Interpretasi terhadap data dilakukan untuk menghasilkan pemahaman yang lebih dalam terhadap fenomena yang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengelolaan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang merupakan tantangan yang melibatkan berbagai aspek, termasuk manajemen disiplin dan kinerja pegawai. Analisis strategi disiplin yang tepat menjadi kunci untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.

Hasil dari penelitian mengenai analisis strategi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara penerapan strategi disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa implementasi sistem disiplin yang konsisten dan transparan dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja pegawai. Dalam pembahasan, ditemukan bahwa faktor-faktor seperti pengawasan yang efektif serta promosi yang berdasarkan prestasi kerja, berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang disiplin. Hal ini tidak hanya berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan profesional.

Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya pelatihan dan sosialisasi mengenai aturan dan nilai-nilai organisasi sebagai bagian dari strategi pengembangan disiplin kerja. Dengan demikian, penerapan strategi disiplin kerja yang baik dapat menjadi landasan kuat dalam meningkatkan kualitas dan efisiensi operasional Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang, serta meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Penelitian ini juga menggali persepsi dan respons pegawai terhadap implementasi strategi disiplin kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyambut positif langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan disiplin kerja, meskipun ada tantangan dalam mengubah budaya organisasi yang sudah terbentuk.

Pembahasan juga mencakup rekomendasi untuk pengembangan lebih lanjut dalam disiplin kerja. Salah satunya adalah perluasan program pelatihan dan pembinaan untuk pegawai dalam mengelola disiplin kerja secara efektif dan berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini menyarankan perlunya evaluasi berkala terhadap kebijakan disiplin kerja yang diterapkan, dengan melibatkan partisipasi aktif dari seluruh stakeholder termasuk pegawai dan manajemen, untuk memastikan keberlanjutan dan kesesuaian dengan perkembangan organisasi.

Penelitian ini menggali lebih dalam dampak strategi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang dengan menyoroti beberapa aspek penting. Selain menemukan bahwa implementasi sistem disiplin yang konsisten dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi, penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa faktor seperti pengawasan yang efektif, pemberian sanksi yang adil, dan promosi berdasarkan prestasi berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang disiplin.

Penerapan strategi disiplin yang efektif tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif di UPTD BLK Karawang. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat tercapai tujuan organisasi untuk memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat, sekaligus meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai pentingnya implementasi disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang. Ditemukan bahwa strategi disiplin kerja yang konsisten dan transparan secara



signifikan meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja pegawai. Hal ini tidak hanya berdampak positif terhadap efisiensi operasional organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan profesional. Dengan adanya wawasan ini, Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk memperkuat implementasi disiplin kerja guna mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

1. Pelatihan dan Pengembangan : Penting untuk meningkatkan investasi dalam pelatihan dan pengembangan dalam mengelola disiplin kerja dengan lebih efektif. Ini dapat mencakup pelatihan dalam manajemen konflik, komunikasi yang efektif, dan kepemimpinan yang inklusif.
2. Evaluasi dan Revisi Kebijakan : Perlunya evaluasi berkala terhadap kebijakan disiplin kerja yang diterapkan untuk memastikan relevansi dan keberlanjutan dalam jangka panjang. Melibatkan partisipasi aktif dari seluruh pegawai, ini akan membantu dalam menyesuaikan kebijakan dengan dinamika organisasi yang terus berubah.
3. Penyuluhan Nilai-nilai Organisasi : Sosialisasi dan penyuluhan lebih lanjut mengenai aturan dan nilai-nilai organisasi perlu diperkuat. Ini akan membantu membangun budaya kerja yang lebih kuat berdasarkan prinsip-prinsip yang dipegang oleh organisasi.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan BLK Karawang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia mereka dan mencapai kinerja organisasi yang lebih baik secara keseluruhan. Langkah-langkah ini juga akan mendukung upaya dalam menjaga keunggulan kompetitif dan memenuhi ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- E-issn, V. N. P., & Covid-, P. (2022). Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap. 4, 101–119.  
<https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i1.525>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Sains Manajemen, 7(1), 35–54.  
<https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- 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(1), 98–110. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136>