

Analisis Kedisiplinan Kerja Pada Karyawan PT. Bumimulia Indah Lestari (Plant 3 Grup A)

Dinda Nurul Azmi¹, Istianah Setyaningsih²

^{1,2}Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE Dharma Agung Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Dec07, 2025

Revised Dec16, 2025

Accepted Dec 23, 2025

Keywords:

Kedisiplinan Kerja Karyawan,
Faktor Kedisiplinan Kerja
Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana kedisiplinan kerja karyawan di perusahaan. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi pada sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kemasan plastik. Kedisiplinan kerja mencakup kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Fokus penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana disiplin kerja berkembang dan peran faktor internal dan eksternal dalam mendorong perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, seperti penggunaan alat pelindung diri, dan penyelesaian tugas sesuai tanggung jawab. Faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja antara lain kepribadian individu, lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang menyeluruh, dengan penguatan nilai-nilai kedisiplinan melalui pemberian penghargaan dan tindakan pembinaan yang tepat. Lingkungan kerja yang komunikatif dan apresiatif juga mendorong tumbuhnya rasa disiplin yang mandiri. Temuan ini menunjukkan pentingnya peran manajemen dalam mengembangkan kebijakan yang dapat memperkuat disiplin sebagai bagian dari budaya kerja.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Dinda Nurul Azmi
Manajemen Sumber Daya Manusia
STIE Dharma Agung Indonesia,
Jln. Industri No.33 Cikarang Kota Cikarang Utara.
Email: dindanurulazmi29@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam pencapaian tujuan organisasi, khususnya pada industri manufaktur yang sangat bergantung pada konsistensi proses, ketepatan kerja, dan kepatuhan terhadap prosedur. Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh sikap kerja, salah satunya tercermin melalui disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi prasyarat penting dalam memastikan setiap aktivitas operasional berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga tujuan produktivitas, kualitas, dan keselamatan kerja dapat tercapai secara optimal (Hasibuan, 2018).

Disiplin kerja dapat dipahami sebagai kesediaan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan, prosedur, dan norma kerja yang berlaku di lingkungan perusahaan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, disiplin tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku, tetapi juga sebagai instrumen manajerial untuk membentuk sikap tanggung jawab dan profesionalisme karyawan (Sinambela, 2018). Pada industri manufaktur, disiplin kerja memiliki peran krusial karena setiap penyimpangan kecil dari prosedur dapat berdampak langsung terhadap kualitas produk, efisiensi proses, serta keselamatan kerja.

PT. Bumimulia Indah Lestari merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi kemasan plastik dan telah menerapkan Standard Operating Procedures (SOP) secara tertulis dalam seluruh aktivitas produksinya. SOP tersebut mencakup penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), prosedur pengoperasian mesin, tahapan produksi, serta pemeriksaan mutu produk. Secara normatif, keberadaan SOP bertujuan untuk menjamin kelancaran proses produksi, menjaga kualitas hasil produksi, serta meminimalkan risiko kecelakaan kerja. Namun, hasil pengamatan awal di lapangan menunjukkan bahwa keberadaan SOP belum sepenuhnya diikuti secara konsisten oleh seluruh karyawan.

Fenomena empiris yang ditemukan menunjukkan adanya ketidakpatuhan terhadap SOP, seperti kelalaian dalam penggunaan APD, pengabaian tahapan pengecekan awal produksi, serta ketidakkonsistenan dalam pemeriksaan produk di setiap tahapan proses. Beberapa karyawan melewati prosedur tertentu dengan alasan mempercepat pekerjaan atau karena menganggap pekerjaan tersebut berisiko rendah. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya jumlah produk reject, munculnya cacat produk yang baru terdeteksi di tahap akhir, serta potensi risiko keselamatan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun SOP telah tersedia secara formal, tingkat disiplin kerja karyawan dalam implementasinya belum optimal.

Tabel 1. Kepatuhan dan Pelanggaran di Lapangan

No	Aspek Kepatuhan	Temuan di Lapangan	Keterangan
1.	Kepatuhan SOP Produksi.	Beberapa karyawan mematuhi namun ada yang melewati pengecekan awal demi mempercepat proses produksi	Potensi reject meningkat jika SOP diabaikan.
2.	Penggunaan APD.	Karyawan memakai APD, pelanggaran biasanya terjadi ditengah proses produksi atau pekerjaan dianggap ringan.	Biasanya menyebabkan noda atau bekas tangan pada produk.
3.	Pemeriksaan Produk.	Sebagian rutin memeriksa, Sebagian hanya memeriksa di akhir.	Reject bisa menumpuk jika pemeriksaan tidak konsisten.

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data awal yang dirangkum pada Tabel 1.1, terlihat bahwa ketidakpatuhan terhadap SOP produksi, penggunaan APD yang tidak konsisten, serta pemeriksaan produk yang tidak dilakukan secara berkelanjutan menjadi permasalahan yang saling berkaitan. Ketiga aspek tersebut menunjukkan lemahnya internalisasi disiplin kerja dalam aktivitas operasional sehari-hari. Padahal, disiplin kerja yang konsisten seharusnya tercermin dalam kepatuhan penuh terhadap prosedur, penggunaan APD sepanjang proses kerja, serta pemeriksaan mutu produk secara berkala di setiap tahapan produksi.

Dengan demikian, research gap dalam penelitian ini terletak pada adanya kesenjangan antara ketersediaan SOP sebagai sistem formal perusahaan dengan tingkat kedisiplinan kerja karyawan dalam penerapannya di lapangan. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan aturan dan prosedur kerja belum secara otomatis menjamin terbentuknya perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis kedisiplinan kerja karyawan PT. Bumimulia Indah Lestari (Plant 3 Grup A), khususnya yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap SOP produksi, penggunaan APD, dan konsistensi pemeriksaan produk. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran nyata mengenai tingkat disiplin kerja karyawan serta mengidentifikasi bentuk-bentuk ketidakpatuhan yang terjadi dalam proses produksi, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar perbaikan dalam pengelolaan disiplin kerja di lingkungan perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai fenomena kedisiplinan kerja karyawan di PT. Bumimulia Indah Lestari (Plant 3 Grup A). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian berfokus pada perilaku

kerja, pengalaman, serta konteks sosial karyawan dalam penerapan disiplin kerja yang tidak dapat diukur secara kuantitatif.

Penelitian dilaksanakan pada bagian produksi, karena pada area ini ditemukan permasalahan yang berkaitan langsung dengan kepatuhan terhadap Standard Operating Procedures (SOP), penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), serta konsistensi pemeriksaan produk. Indikator kedisiplinan kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: kepatuhan terhadap SOP produksi, penggunaan APD secara konsisten, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, serta konsistensi pemeriksaan produk pada setiap tahapan proses produksi. Indikator tersebut menjadi acuan utama dalam proses pengumpulan dan analisis data.

Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria tertentu, yaitu:

1. Memiliki keterlibatan langsung dalam proses produksi,
2. Memahami penerapan SOP di area kerja, dan
3. Memiliki pengalaman kerja yang memadai untuk memberikan informasi terkait kedisiplinan kerja.

Berdasarkan kriteria tersebut, informan PT. Bumimulia Indah Lestari (Plant 3 Grup A) sebagai informan kunci yang memahami kebijakan dan pengawasan disiplin kerja, informan PT. Bumimulia Indah Lestari (Plant 3 Grup A) sebagai informan utama yang terlibat langsung dalam proses produksi, serta tenaga kerja pendukung operasional sebagai informan tambahan untuk memperkaya perspektif penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung di area produksi untuk mengamati perilaku kerja karyawan terkait indikator kedisiplinan kerja, wawancara mendalam guna menggali persepsi dan pengalaman informan mengenai penerapan disiplin kerja, serta dokumentasi berupa SOP, laporan inspeksi kualitas, catatan kedisiplinan, dan arsip perusahaan yang relevan.

Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data direduksi dengan memfokuskan informasi yang relevan dengan indikator kedisiplinan kerja, kemudian disajikan dalam bentuk narasi tematik untuk memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi pola dan hubungan antar temuan. Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap dengan terus memverifikasi temuan terhadap data lapangan.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta melalui member check dengan mengonfirmasi kembali hasil wawancara kepada informan. Langkah ini dilakukan untuk memastikan bahwa temuan penelitian mencerminkan kondisi faktual dan makna yang dimaksud oleh informan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Kedisiplinan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan PT. Bumimulia Indah Lestari (Plant 3 Grup A) belum diterapkan secara konsisten, meskipun SOP telah tersedia dan dipahami secara umum oleh karyawan. Ketidakpatuhan paling dominan ditemukan pada tiga aspek utama, yaitu kepatuhan terhadap SOP produksi, penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), dan konsistensi pemeriksaan produk.

Pada aspek kepatuhan SOP, temuan lapangan menunjukkan adanya kecenderungan karyawan melewati tahapan pengecekan awal dengan alasan efisiensi waktu. Praktik ini menunjukkan adanya pergeseran orientasi kerja dari kepatuhan prosedural menuju pencapaian target jangka pendek. Secara substantif, temuan ini mengindikasikan bahwa SOP belum sepenuhnya dipersepsikan sebagai bagian integral dari pengendalian mutu, melainkan masih dianggap sebagai formalitas kerja.

Penggunaan APD juga menunjukkan pola ketidakdisiplinan yang bersifat situasional. Karyawan umumnya mematuhi aturan penggunaan APD di awal proses kerja, namun kepatuhan menurun seiring berjalannya waktu, terutama ketika pekerjaan dianggap ringan. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran akan keselamatan dan mutu produk belum terinternalisasi secara kuat, sehingga kepatuhan terhadap APD bergantung pada persepsi risiko subjektif karyawan, bukan pada aturan yang berlaku.

Sementara itu, pada aspek pemeriksaan produk, ketidakkonsistenan penerapan pemeriksaan di setiap tahapan produksi berdampak langsung terhadap meningkatnya jumlah produk reject. Pemeriksaan yang hanya dilakukan di tahap akhir menyebabkan kesalahan pada tahap awal dan proses menengah tidak terdeteksi lebih cepat, sehingga cacat produk terakumulasi. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan individu, tetapi juga dengan kebiasaan kerja yang sistematis dan berkelanjutan.

Makna Temuan dan Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa ketidakdisiplinan kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi kerja, sikap terhadap aturan, pengalaman kerja, serta tingkat rasa tanggung jawab. Karyawan yang merasa sudah berpengalaman cenderung mengabaikan prosedur tertentu karena menganggap risiko dapat dikendalikan secara personal. Hal ini menunjukkan adanya *overconfidence* yang justru berpotensi menurunkan kualitas kerja.

Di sisi lain, faktor eksternal seperti pengawasan yang tidak konsisten, komunikasi atasan–bawahan yang kurang efektif, serta budaya kerja yang permisif terhadap pelanggaran turut memperkuat perilaku tidak disiplin. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan kerja tidak dapat dibangun hanya melalui aturan tertulis, tetapi memerlukan dukungan lingkungan kerja yang menegakkan aturan secara konsisten.

Secara analitis, temuan ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara sistem formal (SOP) dan praktik kerja aktual di lapangan. Kesenjangan tersebut menjadi indikator bahwa implementasi disiplin kerja belum sepenuhnya terinternalisasi sebagai nilai kerja, melainkan masih bersifat instrumental dan situasional.

Keterkaitan Temuan dengan Teori

Temuan penelitian ini memperkuat pandangan Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Ketidakpatuhan terhadap SOP dan penggunaan APD menunjukkan bahwa aspek tanggung jawab kerja karyawan belum terbentuk secara optimal. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2019) yang menegaskan bahwa perilaku kerja dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan lingkungan. Dalam konteks penelitian ini, faktor internal seperti motivasi dan sikap kerja berinteraksi dengan faktor eksternal berupa pengawasan dan budaya kerja, sehingga membentuk pola disiplin kerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan kerja tidak cukup dilakukan melalui penyusunan SOP semata, tetapi memerlukan strategi pengelolaan perilaku kerja yang lebih komprehensif. Manajemen perlu memperkuat fungsi pengawasan yang konsisten, meningkatkan komunikasi dua arah antara atasan dan karyawan, serta menanamkan pemahaman bahwa kepatuhan terhadap SOP merupakan bagian dari tanggung jawab profesional, bukan sekadar kewajiban administratif.

Selain itu, perusahaan perlu membangun budaya kerja yang menekankan ketelitian, keselamatan, dan kualitas sebagai nilai bersama. Pelatihan berkelanjutan, keteladanan pimpinan, serta penegakan aturan yang adil dan konsisten dapat menjadi langkah strategis untuk mendorong internalisasi disiplin kerja, sehingga berdampak pada penurunan tingkat reject, peningkatan kualitas produk, dan efisiensi proses produksi.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan PT. Bumimulia Indah Lestari (Plant 3 Grup A) dibentuk oleh interaksi antara faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berupa motivasi, sikap terhadap aturan, dan rasa tanggung jawab mempengaruhi tingkat kepatuhan karyawan terhadap SOP, penggunaan APD, serta ketelitian dalam proses produksi. Sementara itu, faktor eksternal seperti pengawasan, komunikasi atasan–bawahan, dan budaya kerja berperan penting dalam memperkuat atau melemahkan perilaku disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa meskipun SOP telah tersedia, tingkat kedisiplinan kerja karyawan belum sepenuhnya optimal, sehingga diperlukan pengelolaan disiplin kerja yang tidak hanya berorientasi pada aturan formal, tetapi juga pada pembentukan kesadaran dan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan lokasi penelitian yang hanya dilakukan pada satu unit kerja, yaitu Plant 3 Grup A, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh unit atau perusahaan manufaktur lainnya. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sehingga temuan sangat bergantung pada kedalaman informasi dari informan dan konteks situasi penelitian. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada unit atau perusahaan yang berbeda serta mengombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif guna memperoleh gambaran kedisiplinan kerja yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian lanjutan dapat mengkaji peran kepemimpinan atau sistem penghargaan dan sanksi dalam memperkuat kedisiplinan kerja karyawan.

REFERENSI

- Anjarani, A. D. (2022). Analisis faktor ketahanan kerja dan kedisiplinan kerja. *Journal of Economics and Business Management*, 75–90.
- Chandra, W. (2020). Analisis kedisiplinan karyawan PT Total Jaya Internasional. *Jurnal Manajemen dan Kinerja Sumber Daya Manusia*, 45–52.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (pp. 1–306). Semarang.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rahayu, F. S. (2023). Studi kinerja karyawan: Disiplin kerja dan motivasi kerja melalui organizational citizenship behavior (OCB) pada PT Telkomakses Medan. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 344–356.
- Hasibuan, D. M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khaeruman, S. M. (2021). *Meningkatkan kinerja sumber daya manusia* (pp. 1–37). Serang.
- Khotimah, H. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan PT Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 112–120.
- Wardani, L. S., & Putri, S. P. (2022). Analisis disiplin kerja pada PT Indomarco Prismatama. *Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 111–113.
- Kasemen, M. D. H., & Widyastuti, C. (2023). Analisis disiplin kerja pada PT Voksel Electric Tbk. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), 306–372.
- Marins, P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* (pp. 1–304). Surabaya.
- Ibrahim, M. M. (2018). *Penelitian evaluasi bidang pendidikan (pendekatan kualitatif)*. Makassar, Sulawesi Selatan: Alauddin University Press.
- Daulay, R., & Efendi, A. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 209–218.
- Rayliem, R., & Yohana, Y. (2022). Analisis disiplin kerja pada PT Mekada Abadi Medan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 204–209.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Magelang: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiro, B. S. (2022). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2019). *Psikologi pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, A. K. (2020). Disiplin kerja staf Unit Sekretaris Perusahaan di Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 165–174.
- Sutono. (2021). *Manajemen SDM pada perusahaan berbasis digital*. Jambi: Penerbit Widina.
- Tysara, L. (2022, December 29). Profil PT Bumimulia Indah Lestari, produsen plastik bertaraf internasional. *Liputan6*. <https://www.liputan6.com/hot/read/5166797/profil-pt-bumimulia-indah-lestari-produsen-plastik-bertaraf-internasional>

- Widyaningrum, I. (2023). Analisis kedisiplinan kerja karyawan PT Ravana Jaya Gresik. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 24–34.
- Yunita, N. E. (2022). *Analisis kedisiplinan kerja pada karyawan PT Capella Dinamik Nusantara* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara), 1–61.