



Journal Economic Insights

Journal homepage: <https://jei.uniss.ac.id/>
ISSN Online : 2685-2446

Analisa Terhadap Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Apac Inti Corpora

Novita Triyatun^[1]

^[1] Universitas Selamat Sri
E-mail: novitatriyatun568@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 3 Juli 2024
Disetujui pada 29 Juli 2024
Dipublikasikan pada 30 Juni 2024

Kata Kunci:

Karyawan, Kedisiplinan,
Kinerja

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan hasil analisis terkait dengan efek kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Apac Inti Corpora. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah bersumber dari penelitian kualitatif. Kesimpulan yang diambil ialah kinerja karyawan pada PT. Apac Inti Corpora dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal tersebut berarti bahwa jika diketahui laporan hasil kinerja dari karyawan baik, maka hal tersebut dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor kedisiplinan kerja yang baik pula, begitupun sebaliknya. Pegawai PT. Apac Inti Corpora dalam menerapkan kedisiplinan yang tinggi diperlukan motivasi dari atasan, selain itu, peraturan yang direncanakan atau ditetapkan oleh PT. Apac Inti Corpora juga harus tetap dan bersifat mengikat baik pada pegawai yang memiliki jabatan rendah ataupun bagi pegawai yang memiliki jabatan tinggi.

PENDAHULUAN

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang tidak sedikit serta kebutuhan tenaga kerja yang sangat beragam dengan tantangan pekerjaan yang kompleks merupakan masalah tersendiri bagi sebuah perusahaan (Busthomi, 2021). Berdasarkan hal tersebut sangat untuk memiliki tenaga kerja yang berkompeten pada bidangnya (Candra & Sulandari, 2017). Hal tersebut tentu bertujuan dalam menciptakan *output* berupa kinerja yang baik (Ramadhani & Agustin, 2021). Menurut studi literature yang dilakukan memaparkan bahwa kinerja yang baik dari karyawan secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas yang tinggi (Iskandar, 2018). Kualitas dari sumber daya pada proses recruitment perlu diperhatikan agar pencapaian tujuan perusahaan lebih mudah (Hartati & Nurul, 2022)

Kinerja pegawai diartikan sebagai kombinasi kesempatan, usaha, serta kemampuan yang terukur berdasarkan dari hasil kerja yang dikerjakannya (Maitimu et al., 2018). Prestasi karyawan merupakan pengukuran yang dilakukan terkait dengan kinerja yang didasarkan pada hasil kerja (Josephine, 2017). Kegiatan mengukur atau menilai untuk menetapkan seorang karyawan sukses atau gagal untuk melaksanakan pekerjaannya dengan mempergunakan standar pekerjaan tolok ukurnya (Masambe et al., 2015). Menurut studi literature yang dilakukan memaparkan bahwa kinerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan (Badawi, 2019), kedisiplinan (Manurung & Riani, 2017), komitmen (Putra & Nurdiana, 2017), motivasi (Utama & Hidajat, 2022), serta kepuasan kerja (D. Santoso et al., 2018).

Fokus dalam penelitian ini ialah meninjau terkait dengan kinerja karyawan pada PT. Apac Inti Corpora. Perusahaan tersebut tergolong kedalam perusahaan swasta nasional dan bergerak di bidang tekstil (R. Santoso et al., 2016). Adapun kegiatan ekspor dari perusahaan tersebut dilakukan di beberapa negara misalnya Australia, Eropa, Afrika, Amerika, dan Asia (Wisutama, 2023). Jumlah hasil produksi sekitar 70% akan di ekspor ke berbagai macam benua, sedangkan persentase sebesar 30% akan dipasarkan didalam negeri. Jumlah dari PT. Apac Inti Corpora sudah memiliki 12 unit pabrik dimana pada pabrik-pabrik tersebut memiliki peranan dalam mengelola benang menjadi kain (*weaving*) (Purwanggono et al., 2019) serta mengelola kapas menjadi benang (*spinning*) (Utami, 2019). PT. Apac Inti Corpora mempekerjakan kurang lebih enam ribu tujuh ratus lebih karyawan di semua bagian setiap harinya yang di bagi menjadi 3shift. Karyawan perusahaan yang memiliki kinerja yang baik tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya kedisiplinan kerja (Liyas, 2018).

Disiplin kerja merupakan salah satu sikap yang ditunjukkan oleh pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku diperusahaan (Apriliyanto, 2023). Perusahaan tentu membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik, hal tersebut untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik guna kemajuan perusahaan (Syarkani, 2017). Selanjutnya menurut studi literature yang dilakukan memaparkan disiplin ialah kewajiban yang dilakukan oleh individu untuk mematuhi atau menaati terkait dengan peraturan yang berlaku di perusahaan ataupun instansi terkait (Situmeang, 2018). Dalam organisasi terdapat dua macam disiplin diantaranya adalah kedisiplinan korektif dan kedisiplinan preventif. Selanjutnya tujuan dari disiplin kerja ialah (1) karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik, (2) pemeliharaan serta penggunaan sarana ataupun prasarana perusahaan dengan baik, (3) pekerjaan dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya, dan (4) karyawan mematuhi kebijakan ataupun peraturan yang ditetapkan (Rizki & Suprajang, 2017).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terkait dengan hasil kinerja karyawan (Pujiastuti et al., 2022). Hasil analisis memaparkan pada pegawai dari PT Apac Inti Corpora memiliki tingkat kedisiplinan yang baik. Namun, berdasarkan analisis yang dilakukan lebih lanjut memaparkan terdapat indikator dari kedisiplinan perusahaan yang dianggap masih kurang, misalnya masih ditemukan karyawan yang melanggar terhadap beberapa aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tidak mengenakan seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta keterlambatan dari pegawai saat hendak masuk kerja (Junianingrum et al., 2023). Berdasarkan hal tersebut, dibutuhkan kesadaran dari masing-masing pekerja untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan serta menerapkan kedisiplinan yang baik, khususnya pada diri sendiri. Menurut studi literatur yang dilakukan memaparkan bahwa disiplin kerja pada PT Apac Inti Corpora merupakan suatu usaha dari karyawan serta kesediaan ataupun kesadaran untuk menaati serta mematuhi norma sosial ataupun peraturan yang diberlakukan pada perusahaan tersebut. Perilaku-perilaku yang tidak baik seperti presensi terlambat harus diubah oleh karyawan dengan menggunakan jadwal rutinitas setiap harinya.

KERANGKA TEORITIS

PT. Apac Inti Corpora

PT Apac Inti Corpora merupakan produsen yarn dan tekstil yang bergerak dalam permintalan benang dan pertenunan kain. Apac memiliki pabrik tekstil terbesar di dunia yang berada dalam satu lokasi seluar 247 ha di Semarang, Jawa Tengah. Apac mengoperasikan 14 unit parbiknya dengan jumlah karyawan mencapai 9.000 orang. PT. Apac Inti Corpora. Perusahaan tersebut tergolong kedalam perusahaan swasta nasional dan bergerak di bidang tekstil (R. Santoso et al., 2016). Adapun kegiatan ekspor dari perusahaan tersebut dilakukan di beberapa negara misalnya Australia, Eropa, Afrika, Amerika, dan Asia (Wisutama, 2023). Jumlah hasil produksi sekitar 70% akan di ekspor ke berbagai macam benua, sedangkan

persentase sebesar 30% akan dipasarkan didalam negeri. Jumlah dari PT. Apac Inti Corpora sudah memiliki 12 unit pabrik dimana pada pabrik-pabrik tersebut memiliki peranan dalam mengelola benang menjadi kain (*weaving*) (Purwanggono et al., 2019) serta mengelola kapas menjadi benang (*spinning*) (Utami, 2019).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu sikap yang ditunjukkan oleh pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku diperusahaan (Astuti et al., 2022). Perusahaan tentu membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik, hal tersebut untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik guna kemajuan perusahaan (Syarkani, 2017). Selanjutnya menurut studi literature yang dilakukan memaparkan disiplin ialah kewajiban yang dilakukan oleh individu untuk mematuhi atau menaati terkait dengan peraturan yang berlaku di perusahaan ataupun instansi terkait (Situmeang, 2018).

Pada hasil analisis juga memaparkan terkait dengan beberapa indikator disiplin yang diterapkan dalam perusahaan secara umum, misalnya tanggung jawab, perilaku, sikap, dan absensi. Dalam organisasi terdapat dua macam disiplin diantaranya adalah kedisiplinan korektif dan kedisiplinan preventif. Hal yang harus diperhatikan ialah dalam waktu pendisiplinan, sebagai seorang pemimpin tidak bisa memberikannya kepada pegawai pada waktu absen (Trisnawati & Kurniawan, 2021).

Dalam organisasi terdapat dua macam disiplin diantaranya adalah kedisiplinan korektif dan kedisiplinan preventif. Selanjutnya tujuan dari disiplin kerja ialah:

1. Karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik,
2. Pemeliharaan serta penggunaan sarana ataupun prasarana perusahaan dengan baik,
3. Pekerjaan dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya, dan
4. Karyawan mematuhi kebijakan ataupun peraturan yang ditetapkan (Rizki & Suprajang, 2017).

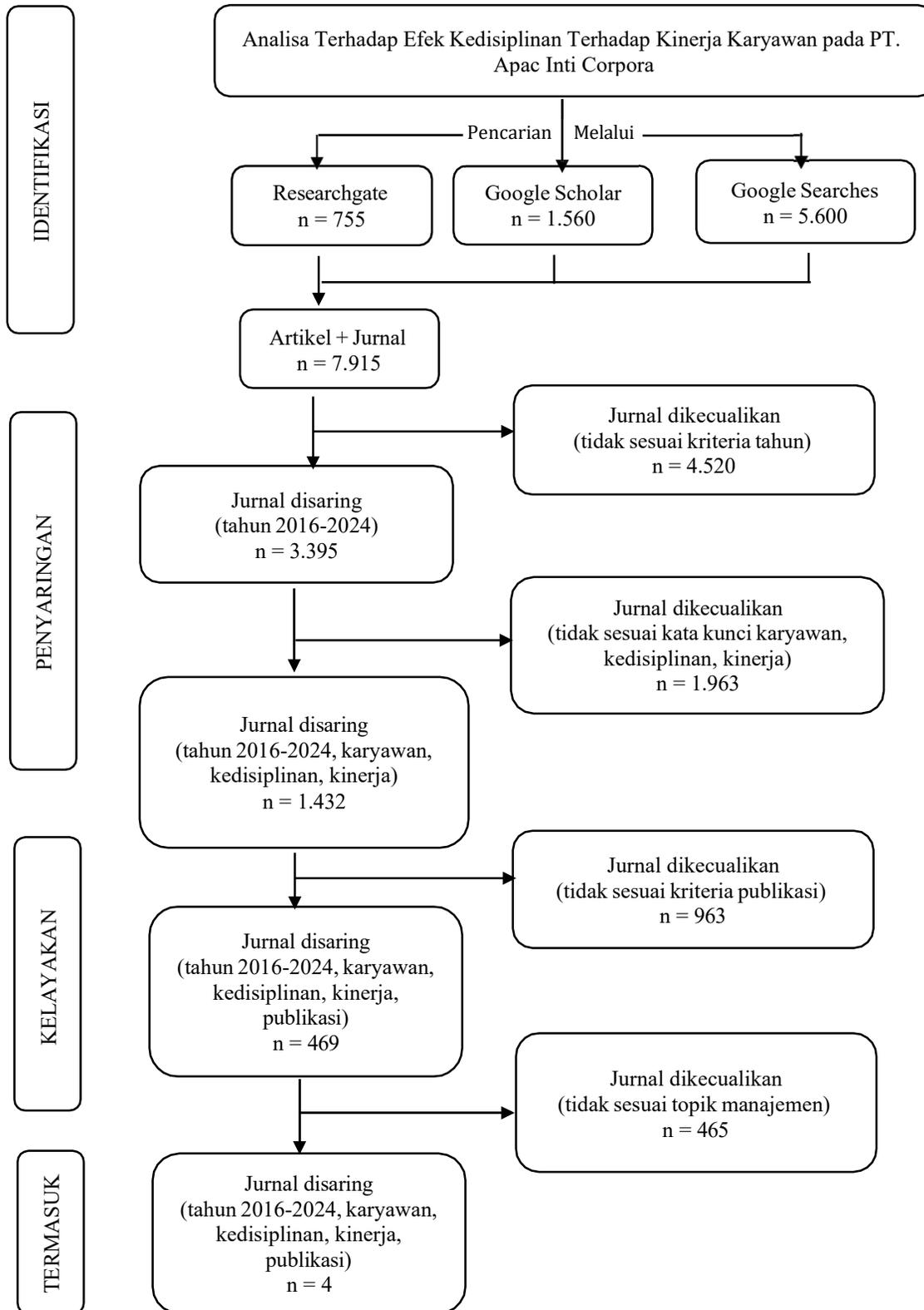
Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai diartikan sebagai kombinasi kesempatan, usaha, serta kemampuan yang terukur berdasarkan dari hasil kerja yang dikerjakannya (Maitimu et al., 2018). Prestasi karyawan merupakan pengukuran yang dilakukan terkait dengan kinerja yang didasarkan pada hasil kerja (Josephine, 2017). Menurut studi literature yang dilakukan memaparkan bahwa kinerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan (Badawi, 2019), kedisiplinan (Manurung & Riani, 2017), komitmen (Putra & Nurdiana, 2017), motivasi (Utama & Hidajat, 2022), serta kepuasan kerja (D. Santoso et al., 2018).

Menurut studi literature yang dilakukan memaparkan bahwa adanya kinerja yang baik terhadap tugas mencerminkan terkait dengan peran tanggung jawab seseorang dengan hidupnya, Melalui tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai, maka pegawai akan memiliki tanggung jawab penuh terhadap penyelesaian tugasnya, sehingga terbentuklah karakter disiplin kerja. Kedisiplinan kerja merupakan faktor yang penting, jika hal tersebut diabaikan maka akan sulit bagi perusahaan mencapai tujuan secara optimal.

METODE PENELITIAN

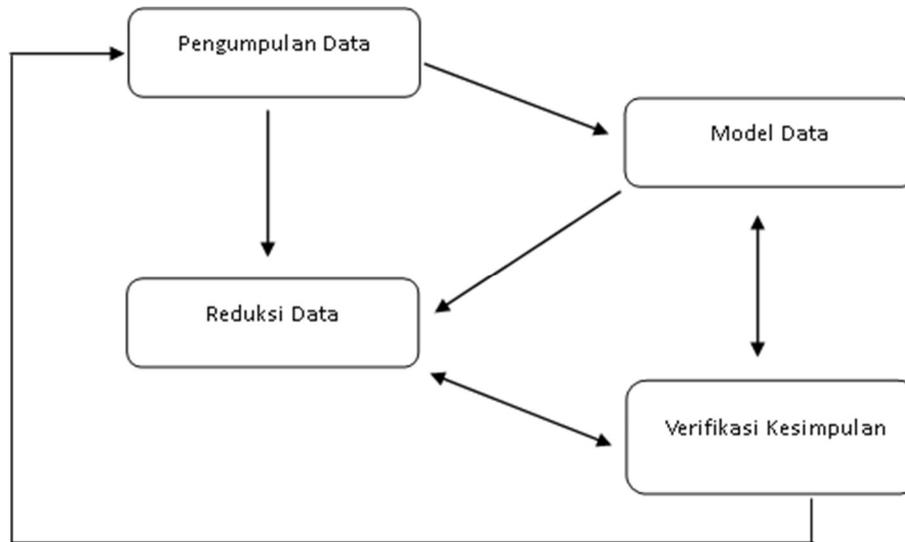
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah bersumber dari penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang mengandalkan penggunaan kalimat, paragraf, ataupun kata dalam mendeskripsikan hasil dari penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2019). Pendekatan yang digunakan ialah *literature review*. Teknik pengumpulan data diperoleh dari penggunaan data *literature review* dan hasil wawancara, sehingga hasil perolehan data lebih valid. Berikut adalah kegiatan *literature review* yang dilakukan untuk mendukung hasil temuan penelitian yang didapatkan, sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Alir PRISMA

Sumber: (Jeremy & Pangalo, 2020)

Teknik analisis data dilakukan saat seluruh data terkumpul, sehingga akan ditemukan terkait hasil penelian. Berikut adalah tahapan dari analisis data yang dilakukan, yaitu:



Gambar 2. Teknik Analisis Data

Sumber: Miles & Huberman (1992) dalam Diyati & Muhyadi (2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah Tabel 1 yang memaparkan terkait hasil temuan penelitian melalui tinjauan *library research* terkait dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kedisiplinan, yaitu:

Tabel 1. Hasil Analisis

No.	Judul	Penulis, Tahun	Tujuan	Hasil Analisis
1.	“Pengaruh Komitmen Kerja, Stress Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Spinning III PT. Apac Inti Corpora”	Huson, dkk., 2020.	Bertujuan dalam memberikan hasil analisis terkait dengan kinerja karyawan PT. Apac Inti Corpora yang dipengaruhi oleh disiplin kerja.	Hasil penelitian memaparkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Apac Inti Corpora dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal tersebut berarti bahwa jika diketahui laporan hasil kinerja dari karyawan baik, maka hal tersebut dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor kedisiplinan kerja yang baik pula, begitupun sebaliknya. Menurut studi literature yang dilakukan memaparkan bahwa disiplin kerja ialah peraturan yang terdapat dalam sebuah instansi ataupun organisasi yang harus dipatuhi berhubungan dengan perbuatan, tingkah laku, dan sikap. Selain itu, kedisiplinan juga dapat diartikan sebagai kesediaan serta kesadaran dari pegawai untuk menaati peraturan pada

				instansi tempat individu bekerja. Pegawai PT. Apac Inti Corpora dalam menerapkan kedisiplinan yang tinggi diperlukan motivasi dari atasan, selain itu, peraturan yang direncanakan atau ditetapkan oleh PT. Apac Inti Corpora juga harus tetap dan bersifat mengikat baik pada pegawai yang memiliki jabatan rendah ataupun bagi pegawai yang memiliki jabatan tinggi.
2.	“Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Unit Spinning 2 pada PT Apac Inti Corpora”.	Ismariana, dkk., 2020.	Memberikan hasil analisis terkait dengan aspek kinerja pegawai di PT Apac Inti Crpora yang dipengaruhi oleh kedisiplinan pada saat bekerja.	Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terkait dengan hasil kinerja karyawan. Hasil analisis memaparkan pada pegawai dari PT Apac Inti Corpora memiliki tingkat kedisiplinan yang baik. Namun, berdasarkan analisis yang dilakukan lebih lanjut memaparkan terdapat indikator dari kedisiplinan perusahaan yang dianggap masih kurang, misalnya masih ditemukan karyawan yang melanggar terhadap beberapa aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tidak mengenakan seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta keterlambatan dari pegawai saat hendak masuk kerja. Berdasarkan hal tersebut, dibutuhkan kesadaran dari masing-masing pekerja untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan serta menerapkan kedisiplinan yang baik, khususnya pada diri sendiri. Menurut studi literature yang dilakukan memaparkan bahwa disiplin kerja pada PT Apac Inti Corpora merupakan suatu usaha dari karyawan serta kesediaan ataupun kesadaran untuk menaati serta mematuhi norma sosial ataupun peraturan yang diberlakukan pada perusahaan tersebut. Perilaku-perilaku yang tidak baik seperti presensi terlambat harus diubah oleh karyawan dengan menggunakan jadwal rutinitas setiap harinya.
3.	“Hubungan Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan dengan Komitmen Organisasi pada	Hapsari, 2016.	Bertujuan dalam memberikan hasil analisis terkait dengan kinerja serta komitmen	PT Apac Inti Corpora merupakan salah satu perusahaan yang telah menerapkan berbagai macam aturan yang harus ditaati ataupun dipatuhi oleh para pegawai atau karyawannya, sehingga dalam hal ini tidak menutup kemungkinan bagi perusahaan untuk menuntut seluruh karyawan PT Apac

Karyawan Spinning I PT. Apac Inti Corpora Semarang”	organisasi perusahaan yang dipengaruhi oleh kedisiplinan serta kepuasan kerja.	Inti Corpora untuk menerapkan sikap disiplin pada saat bekerja. Menurut studi literature yang dilakukan terdapat beberapa indikator dari kedisiplinan kerja diantaranya adalah hubungan kemanusiaan, ketegasan, sanksi hukuman, waskat, keadilan, balas jasa, teladan kepemimpinan, tujuan serta kemampuan. Dalam mencapai suatu tujuan dalam organisasi di PT Apac Inti Corpora sangatlah penting untuk memperhatikan aspek kedisiplinan yang secara tidak langsung akan memberikan kontribusi yang cukup besar bagi kemajuan perusahaan. Disiplin sendiri menunjukkan penerapan dari beberapa nilai seperti ketertiban, keteraturan, kesetiaan, kepatuhan, serta ketaatan.
4. “Pengaruh K3, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”	Memberikan hasil telaah analisis terkait dengan kinerja karyawan perusahaan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, serta penerapan dari K3.	Prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Apac Inti Corpora bisa dinilai melalui hasil kinerja yang dilakukannya. Menurut studi literature memaparkan bahwa kinerja karyawan dapat terukur secara kuantitas maupun kualitas terkait dengan pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan tanggungjawab. Pencapaian dari kinerja karyawan ini diukur dalam waktu tertentu terkait dengan penyelesaian hasil akhir. Selain itu, indikator yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan diantaranya adalah komunikasi, kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu, dan kualitas kerja. Pada PT. Apac Inti Corpora kinerja yang dilakukan oleh karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja yang memiliki beberapa indikator penilaian diantaranya adalah bekerja dengan etis, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja, serta kehadiran. Hasil penelitian memaparkan bahwa kinerja perusahaan pada PT. Apac Inti Corpora dipengaruhi oleh kedisiplinan. Penerapan kedisiplinan pada suatu perusahaan dapat melalui pemberian hukuman ataupun sanksi terhadap para pegawai yang melanggar, sehingga hal tersebut juga dapat dijadikan pembelajaran bagi karyawan lain untuk lebih efektif, teliti,

			dan serius dalam bekerja.
5.	“Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Keselamatan dan Kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2)”	Ilfani, 2018.	Memberikan hasil analisis terkait dengan aspek kinerja pegawai di PT Apac Inti Crpora yang dipengaruhi oleh kedisiplinan pada saat bekerja.
			Kinerja pegawai di PT Apac Inti Corpora dipengaruhi secara signifikan oleh kedisiplinan. Hal tersebut berarti bahwa karyawan yang bekerja yang sesuai dengan SOP atau standar kerja masing-masing didorong oleh tingkat kedisiplinan yang diterapkan oleh atasan melalui perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan terukur melalui hasil akhir dan jika kinerja tersebut berada dalam kategori yang baik, maka disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai akan baik pula. Hak dari PT. Apac Inti Corpora ialah dalam pencapaian tujuan dari perusahaan, dapat memaksa karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya melalui pembuatan aturan ataupun norma yang berisi larangan maupun hukuman. Berdasarkan hal tersebut, akan memberikan motivasi terhadap para pegawai PT Apac Inti Corpora untuk berkeja dengan disiplin. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan <i>reward</i> bagi karyawan tertentu yang berhasil memberikan keuntungan lebih pada perusahaan.
6.	“Analisis Keselamatan dan Kesehatan kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Trisnawati & Kurniawan, 2021.	Bertujuan dalam memberikan hasil analisis terkait dengan kinerja karyawan PT. Apac Inti Corpora yang dipengaruhi oleh disiplin kerja.
			Kemajuan dari perusahaan sangatlah penting, salah satunya guna untuk keberlangsungan hidup. Jika pegawai tidak menerapkan disiplin kerja dengan baik, maka kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal, begitupun sebaliknya. Menurut studi literature yang dilakukan memaparkan bahwa adanya kinerja yang baik terhadap tugas mencerminkan terkait dengan peran tanggung jawab seseorang dengan hidupnya, Melalui tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai, maka pegawai akan memiliki tanggung jawab penuh terhadap penyelesaian tugasnya, sehingga terbentuklah karakter disiplin kerja. Kedisiplinan kerja merupakan faktor yang penting, jika hal tersebut diabaikan maka akan sulit bagi perusahaan mencapai tujuan secara optimal. Pada hasil analisis juga memaparkan terkait dengan beberapa indikator disiplin yang diterapkan dalam

perusahaan secara umum, misalnya tanggung jawab, perilaku, sikap, dan absensi. Dalam organisasi terdapat dua macam disiplin diantaranya adalah kedisiplinan korektif dan kedisiplinan preventif. Hal yang harus diperhatikan ialah dalam waktu pendisiplinan, sebagai seorang pemimpin tidak bisa memberikannya kepada pegawai pada waktu absen.

Kemajuan dari perusahaan sangatlah penting, salah satunya guna untuk keberlangsungan hidup. Jika pegawai tidak menerapkan disiplin kerja dengan baik, maka kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal, begitupun sebaliknya. Menurut studi literature yang dilakukan memaparkan bahwa adanya kinerja yang baik terhadap tugas mencerminkan terkait dengan peran tanggung jawab seseorang dengan hidupnya. Melalui tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai, maka pegawai akan memiliki tanggung jawab penuh terhadap penyelesaian tugasnya, sehingga terbentuklah karakter disiplin kerja. Kedisiplinan kerja merupakan faktor yang penting, jika hal tersebut diabaikan maka akan sulit bagi perusahaan mencapai tujuan secara optimal. Pada hasil analisis juga memaparkan terkait dengan beberapa indikator disiplin yang diterapkan dalam perusahaan secara umum, misalnya tanggung jawab, perilaku, sikap, dan absensi. Dalam organisasi terdapat dua macam disiplin diantaranya adalah kedisiplinan korektif dan kedisiplinan preventif. Hal yang harus diperhatikan ialah dalam waktu pendisiplinan, sebagai seorang pemimpin tidak bisa memberikannya kepada pegawai pada waktu absen (Trisnawati & Kurniawan, 2021).

PT. Apac Inti Corpora. Perusahaan tersebut tergolong kedalam perusahaan swasta nasional dan bergerak di bidang tekstil (R. Santoso et al., 2016). Adapun kegiatan ekspor dari perusahaan tersebut dilakukan di beberapa negara misalnya Australia, Eropa, Afrika, Amerika, dan Asia (Wisutama, 2023). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terkait dengan hasil kinerja karyawan. Hasil analisis memaparkan pada pegawai dari PT Apac Inti Corpora memiliki tingkat kedisiplinan yang baik. Namun, berdasarkan analisis yang dilakukan lebih lanjut memaparkan terdapat indikator dari kedisiplinan perusahaan yang dianggap masih kurang, misalnya masih ditemukan karyawan yang melanggar terhadap beberapa aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tidak mengenakan seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta keterlambatan dari pegawai saat hendak masuk kerja. Berdasarkan hal tersebut, dibutuhkan kesadaran dari masing-masing pekerja untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan serta menerapkan kedisiplinan yang baik, khususnya pada diri sendiri. Menurut studi literature yang dilakukan memaparkan bahwa disiplin kerja pada PT Apac Inti Corpora merupakan suatu usaha dari karyawan serta kesediaan ataupun kesadaran untuk menaati serta mematuhi norma sosial ataupun peraturan yang diberlakukan pada perusahaan tersebut. Perilaku-perilaku yang tidak baik seperti presensi terlambat harus diubah oleh karyawan dengan menggunakan jadwal rutinitas setiap harinya (Ismariana et al., 2020).

Prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Apac Inti Corpora bisa dinilai melalui hasil kinerja yang dilakukannya. Menurut studi literature memaparkan bahwa kinerja karyawan dapat terukur secara kuantitas maupun kualitas terkait dengan pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan tanggungjawab. Pencapaian dari kinerja karyawan ini diukur dalam waktu tertentu terkait dengan penyelesaian hasil akhir. Selain itu, indikator yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan diantaranya adalah komunikasi, kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu, dan kualitas kerja. Pada PT. Apac Inti Corpora kinerja yang dilakukan oleh karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja yang memiliki beberapa indikator penilaian diantaranya adalah bekerja dengan etis, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar

kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja, serta kehadiran. Hasil penelitian memaparkan bahwa kinerja perusahaan pada PT. Apac Inti Corpora dipengaruhi oleh kedisiplinan. Penrapan kedisiplinan pada suatu perusahaan dapat melalui pemberian hukuman ataupun sanksi terhadap para pegawai yang melanggar, sehingga hal tersebut juga dapat dijadikan pembelajar bagi karyawan lain untuk lebih efektif, teliti, dan serius dalam bekerja (Mustovani, 2020).

Hasil penelitian memaparkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Apac Inti Corpora dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal tersebut berarti bahwa jika diketahui laporan hasil kinerja dari karyawan baik, maka hal tersebut dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor kedisiplinan kerja yang baik pula, begitupun sebaliknya. Menurut studi literature yang dilakukan memaparkan bahwa disiplin kerja ialah peraturan yang terdapat dalam sebuah instansi ataupun organisasi yang harus dipatuhi berhubungan dengan perbuatan, tingkah laku, dan sikap. Selain itu, kedisiplinan juga dapat diartikan sebagai kesediaan serta kesadaran dari pegawai untuk menaati peraturan pada instansi tempat individu bekerja. Pegawai PT. Apac Inti Corpora dalam menerapkan kedisiplinan yang tinggi diperlukan motivasi dari atasan, selain itu, peraturan yang direncanakan atau ditetapkan oleh PT. Apac Inti Corpora juga harus tetap dan bersifat mengikat baik pada pegawai yang memiliki jabatan rendah ataupun bagi pegawai yang memiliki jabatan tinggi (Huson et al., 2020).

PT Apac Inti Corpora merupakan salah satu perusahaan yang telah menerapkan berbagai macam aturan yang harus ditaati ataupun dipatuhi oleh para pegawai atau karyawannya, sehingga dalam hal ini tidak menutup kemungkinan bagi perusahaan untuk menuntut seluruh karyawan PT Apac Inti Corpora untuk menerapkan sikap disiplin pada saat bekerja. Menurut studi literature yang dilakukan terdapat beberapa indikator dari kedisiplinan kerja diantaranya adalah hubungan kemanusiaan, ketegasan, sanksi hukuman, waskat, keadilan, balas jasa, teladan kepemimpinan, tujuan serta kemampuan. Dalam mencapai suatu tujuan dalam organisasi di PT Apac Inti Corpora sangatlah penting untuk memperhatikan aspek kedisiplinan yang secara tidak langsung akan memberikan kontribusi yang cukup besar bagi kemajuan perusahaan. Disiplin sendiri menunjukkan penerapan dari beberapa nilai seperti ketertiban, keteraturan, kesetiaan, kepatuhan, serta ketaatan (Hapsari, 2016).

Jumlah hasil produksi sekitar 70% akan di ekspor ke berbagai macam benua, sedangkan persentase sebesar 30% akan dipasarkan didalam negeri. Jumlah dari PT. Apac Inti Corpora sudah memiliki 12 unit pabrik dimana pada pabrik-pabrik tersebut memiliki peranan dalam mengelola benang menjadi kain (*weaving*) (Purwanggono et al., 2019) serta mengelola kapas menjadi benang (*spinning*) (Utami, 2019). Kinerja pegawai di PT Apac Inti Corpora dipengaruhi secara signifikan oleh kedisiplinan. Hal tersebut berarti bahwa karyawan yang bekerja yang sesuai dengan SOP atau standar kerja masing-masing didorong oleh tingkat kedisiplinan yang diterapkan oleh atasan melalui perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan terukur melalui hasil akhir dan jika kinerja tersebut berada dalam kategori yang baik, maka disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai akan baik pula. Hak dari PT. Apac Inti Corpora ialah dalam pencapaian tujuan dari perusahaan, dapat memaksa karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya melalui pembuatan aturan ataupun norma yang berisi larangan maupun hukuman. Berdasarkan hal tersebut, akan memberikan motivasi terhadap para pegawai PT Apac Inti Corpora untuk berkeja dengan disiplin. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan *reward* bagi karyawan tertentu yang berhasil memberikan keuntungan lebih pada perusahaan (Ilfani, 2018).

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diambil berdasarkan paparan diatas ialah kinerja karyawan pada PT. Apac Inti Corpora dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal tersebut berarti bahwa jika diketahui laporan hasil kinerja dari karyawan baik, maka hal tersebut dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor kedisiplinan kerja yang baik pula, begitupun sebaliknya. Menurut studi literature yang dilakukan memaparkan bahwa disiplin kerja ialah peraturan yang terdapat dalam sebuah instansi ataupun organisasi yang harus dipatuhi berhubungan

dengan perbuatan, tingkah laku, dan sikap. Selain itu, kedisiplinan juga dapat diartikan sebagai kesediaan serta kesadaran dari pegawai untuk menaati peraturan pada instansi tempat individu bekerja. Pegawai PT. Apac Inti Corpora dalam menerapkan kedisiplinan yang tinggi diperlukan motivasi dari atasan, selain itu, peraturan yang direncanakan atau ditetapkan oleh PT. Apac Inti Corpora juga harus tetap dan bersifat mengikat baik pada pegawai yang memiliki jabatan rendah ataupun bagi pegawai yang memiliki jabatan tinggi.

Saran ditujukan kepada penulis selanjutnya untuk melanjutkan penulisan ini dengan menambahkan beberapa data yang bersifat kuantitatif berbasis SPSS, sehingga penelitian dapat mengalami keterbaruan. Disarankan pula bagi PT. Apac Inti Corpora untuk membuat dan merumuskan peraturan yang dapat meningkatkan kedisiplinan dari pegawai, sehingga kemajuan dari perusahaan dapat berjalan dengan optimal. Direkomendasikan pula terhadap pegawai perusahaan untuk memperhatikan kedisiplinan diri sendiri dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, M. H., Pratiwi, A., & Defia, R. A. (2022). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung. *Jurnal TECHNOBIZ*, 5(1), 2655–3457.
- Badawi, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 17–27. <https://doi.org/10.56457/jimk.v2i1.6>
- Busthomi, I. (2021). Strategi Interkultural dan Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Komunikasi Antar Budaya Bagi Ekspatriat Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jejaring Administrasi Publik*, 13(2), 121–139. <https://doi.org/10.20473/jap.v13i2.31831>
- Candra, M. A. A., & Sulandari, S. (2017). Efektivitas Program Pelatihan Dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Bora. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 6(3), 1–8.
- Diyati, H., & Muhyadi, M. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Budaya Sekolah Di SDN Kwayuhan, Kecamatan Minggir, Sleman. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(1), 28–43. <https://doi.org/10.21831/amp.v2i1.2407>
- Hapsari, I. D. (2016). *Hubungan Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Spinning I PT. Apac Inti Corpora Semarang* [Universitas Sebelas Maret]. [http://digilib.unila.ac.id/4949/15/BAB II.pdf](http://digilib.unila.ac.id/4949/15/BAB%20II.pdf)
- Hartati, S., & Nurul, H. M. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *An Naba: Nusantara Innovation Journal*, 5(2), 86–102. <https://doi.org/10.51614/annaba.v5i2.161>
- Huson, M. A., Rodhiyah, & Dewi, R. S. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja, Stress Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Spinning III PT. Apac Inti Corpora. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 1–8.
- Ilfani, G. (2018). *Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Keselamatan dan Kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2)*. Universitas Diponegoro.
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Ismariana, P., Hidayat, W., Dewi, R. S., Bisnis, A., Ilmu, J., Diponegoro, U., Profesor, J., Soedarto, H., Hidayat, D. W., Si, M., Sosial, I., Politik, I., Dewi, R. S., Sos, S., Ismariana, P., Reni, D., & Dewi, S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Unit Spinning 2 Pada PT Apac Inti Corpora. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 1–11.
- Jeremy, T., & Pangalo. (2020). Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Kepatuhan Minum Obat Pada Pasien Hipertensi: Studi Literatur Sebagai Evidence Based Promosi Kesehatan. *Journal Promosi Kesehatan*,

- 1(1), 1–6.
- Josephine. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Liyas, J. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 1–12. <https://ejournal.uinib.ac.id/febi/index.php/almasraf/article/view/199>
- Maitimu, N. E., Lawalata, V. O., & Hariadi, T. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Ambon Kota. *Arika*, 12(2), 79–94. <https://doi.org/10.30598/arika.2018.12.2.79>
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(1), 10–19. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788>
- Masambe, F., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 939–949.
- Mustovani, I. (2020). Pengaruh K3, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajeme*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Purwanggono, B., Ferastra, K., & Bachtiar, A. (2019). Critical Success Factors Evaluation of the ISO 50001 Energy Management System Implementation (Case study: PT. APAC INTI CORPORA, Bawen, Semarang Indonesia). *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 598(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/598/1/012115>
- Putra, P. M. A., & Nurdiana, D. F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(2), 115–135. <https://doi.org/10.18196/bti.82087>
- Ramadhani, A., & Agustin, H. (2021). Pengaruh Intellectual Capital dan Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2019). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 3(1), 67–81. <http://jea.ppi.unp.ac.id/index.php/jea>
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49–56. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/315>
- Santoso, D., Lianasari, & Wardoyo, P. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagment, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Cv. Karya Manunggal Semarang. *Neo-Bis*, 11(2), 173–197. <https://doi.org/10.21107/nbs.v11i2.3452>
- Santoso, R., Saptono, H., & Sonhaji. (2016). Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Kabupaten Semarang. *Diponegoro Law Journal*, 5(4), 1–14. https://www.academia.edu/34113996/EKSISTENSI_HUKUM_KONTRAK_INNOMINAT_DALAM_RANAH_BISNIS_DI_INDONESIA
- Situmeang, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematang Siantar. *Jurnal Maker*, 4(1), 64–73. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/90>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Trisnawati, T., & Kurniawan, S. (2021). Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akmenika*, 18(1), 527–536. <https://journal.upy.ac.id/index.php/akmenika/article/view/1495/0%0Ahttp://journal.upy.ac.id/index.php/akmenika/article/view/1495/1086>
- Utama, S. W., & Hidajat, S. (2022). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Sektor Publik. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1391–1405. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4585>

- Utami, S. R. (2019). Hubungan Antara Status Gizi Dan Tingkat Kebugaran Jasmani Dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Kerja Wanita Unit Spinning 1 Bagian Winding Pt. Apac Inti Corpora Bawen. *Unnes Journal of Public Health*, 3(4), 39-47.
- Wisutama, H. (2023). *Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja akibat Covid 19 di PT Apac Inticorpora Kabupaten semarang*. Universitas Islam Sultan Agung.