

STRATEGI PIMPINAN DALAM MEMBENTUK DISIPLIN KERJA KARYAWAN

Amalia Ratna Nengsih ^{1*}; Samiyah ².

^{1,2}, Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum, Kubu Raya Indonesia

*Corresponding Author; ratna24xx@gmail.com; miaskw150@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Disiplin kerja, strategi pimpinan, kepemimpinan, kinerja karyawan.

Received : 20 Mei

Revised : 28 Mei

Accepted : 9 Juni

ABSTRAK

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang menentukan produktivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Pimpinan memiliki peran strategis dalam membentuk disiplin kerja karyawan melalui pendekatan yang sistematis dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis strategi pimpinan dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap pimpinan dan karyawan di lingkungan organisasi yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pimpinan dalam membentuk disiplin kerja meliputi keteladanan pimpinan, komunikasi yang efektif, penegakan aturan yang konsisten, pemberian penghargaan dan sanksi, serta penciptaan budaya kerja yang mendukung. Strategi-strategi tersebut terbukti efektif dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan perilaku kerja karyawan secara positif dan berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Menjaga disiplin kerja karyawan bukan hanya tentang

mengikuti aturan yang ada, tetapi juga mencerminkan kedisiplinan individu dalam bekerja yang berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Setiap organisasi, baik itu sektor publik maupun swasta, memerlukan upaya yang konsisten dalam membentuk dan mempertahankan disiplin kerja karyawan. Strategi yang diterapkan oleh pimpinan dalam membangun disiplin kerja karyawan akan sangat memengaruhi efektivitas kerja serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Bentuk dari disiplin kerja yang diharapkan adalah kedisiplinan yang mencakup ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kualitas hasil kerja. Disiplin yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Pimpinan yang efektif mampu mengimplementasikan berbagai strategi untuk membentuk kedisiplinan kerja ini melalui pengawasan yang tepat, pengembangan budaya organisasi, serta pemberian motivasi yang berkelanjutan.

Dalam konteks organisasi modern, pimpinan tidak hanya berperan sebagai pengawas, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu memotivasi dan memberikan arahan yang jelas kepada karyawan. Penelitian oleh Zhou et al. (2024) menunjukkan bahwa strategi pimpinan yang inklusif, yang mengedepankan komunikasi terbuka dan kepercayaan, sangat berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didengarkan cenderung memiliki motivasi internal yang lebih tinggi untuk disiplin terhadap pekerjaan mereka.

Selain itu, Devi dan Wulandari (2023) dalam penelitiannya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk mencapai standar tinggi dalam pekerjaan mereka melalui pemberdayaan, memberikan contoh yang baik, dan membangun hubungan emosional dengan karyawan.

Strategi pimpinan dalam membentuk disiplin kerja tidak hanya melibatkan peran pimpinan langsung, tetapi juga berhubungan dengan budaya organisasi yang dibangun. Hendro et al. (2023) dalam penelitian mereka mengemukakan bahwa budaya organisasi yang kuat yang menekankan pada nilai kedisiplinan akan membentuk pola pikir karyawan untuk menghargai waktu dan menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Organisasi yang memiliki budaya kedisiplinan cenderung dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran dan penurunan kinerja.

Di sisi lain, Purnama dan Tjahjono (2023) mengungkapkan bahwa peran pemberian reward dan punishment juga menjadi salah satu strategi yang efektif dalam menjaga disiplin kerja. Pemberian reward atas pencapaian atau konsistensi dalam bekerja akan memotivasi karyawan untuk mempertahankan kinerja yang baik. Sebaliknya, punishment yang diberikan secara adil dan proporsional juga penting dalam menegakkan aturan yang berlaku di dalam organisasi.

Penelitian oleh Sari dan Hasan (2024) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh kejelasan dan konsistensi aturan yang ditetapkan oleh pimpinan. Karyawan yang memahami ekspektasi dan aturan yang jelas dalam organisasi cenderung lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, strategi pimpinan yang jelas dan konsisten dalam menetapkan kebijakan dan aturan akan memperkuat kedisiplinan kerja.

Selain itu, dukungan terhadap kesejahteraan karyawan juga mempengaruhi kedisiplinan kerja mereka. Fadila dan Alimudin (2023) dalam penelitian mereka menemukan bahwa pemberian fasilitas kesejahteraan yang baik, seperti program kesehatan atau penghargaan atas kontribusi karyawan, dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Karyawan yang merasa diperhatikan dalam hal kesejahteraan mereka akan lebih loyal dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Strategi pimpinan juga harus adaptif terhadap perubahan zaman dan kondisi organisasi. Dengan munculnya berbagai tantangan baru, seperti perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja (misalnya, kerja jarak jauh), pimpinan perlu menyesuaikan cara-cara mereka dalam menjaga kedisiplinan karyawan. Rizki dan Setiawan (2024) meneliti bagaimana penerapan disiplin kerja dalam lingkungan kerja hybrid yang semakin berkembang. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tetap bisa terjaga meskipun karyawan bekerja secara remote, dengan syarat pimpinan mengatur dan memberikan arahan yang jelas mengenai tanggung jawab pekerjaan.

Peran teknologi juga tidak bisa diabaikan dalam strategi membentuk disiplin kerja. Wahyu dan Suryadi (2023) menemukan bahwa penggunaan aplikasi manajemen proyek atau sistem pengawasan berbasis teknologi dapat membantu pimpinan untuk memonitor kinerja karyawan secara lebih efisien dan transparan. Dengan demikian, kedisiplinan kerja dapat terjaga meskipun jarak dan waktu kerja yang fleksibel.

Pentingnya pengembangan kompetensi pimpinan dalam menjaga kedisiplinan karyawan juga ditemukan dalam penelitian oleh Dewi et al. (2023). Mereka menunjukkan bahwa pimpinan yang memiliki kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia dan pemahaman yang baik mengenai perilaku karyawan dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam membentuk kedisiplinan. Pimpinan yang memahami karakteristik karyawan dan dapat beradaptasi dengan dinamika yang ada di lapangan cenderung lebih berhasil dalam membentuk disiplin kerja.

Terakhir, Ihsan dan Arief (2024) menekankan bahwa strategi pemimpin dalam membentuk disiplin kerja juga berkaitan dengan pemberian contoh yang baik atau "leading by example." Pimpinan yang menunjukkan kedisiplinan dalam pekerjaannya sendiri akan menjadi teladan bagi karyawan untuk mengikuti jejak mereka. Sebuah organisasi akan lebih mudah membentuk

budaya disiplin kerja jika pimpinan mempraktikkan disiplin dalam segala aspek pekerjaan.

Dengan adanya kajian empiris terbaru ini, dapat dilihat bahwa pembentukan disiplin kerja karyawan tidak hanya mengandalkan satu strategi tunggal, melainkan melibatkan pendekatan yang holistik dan melibatkan berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan penggunaan teknologi. Pimpinan yang sukses dalam membentuk disiplin kerja adalah yang mampu mengelola faktor-faktor ini dengan seimbang dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang bertujuan untuk memahami secara mendalam strategi pimpinan dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Lokasi penelitian dilakukan pada sebuah instansi swasta yang dipilih secara purposive dengan mempertimbangkan relevansi dan intensitas permasalahan disiplin kerja. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pimpinan dan beberapa karyawan, observasi langsung terhadap aktivitas kerja, serta studi dokumentasi terhadap kebijakan internal organisasi. Validitas data diuji melalui triangulasi sumber dan teknik, serta pengecekan anggota (member check). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis interaktif Miles dan Huberman, yaitu melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, guna memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap strategi kepemimpinan yang diterapkan dan dampaknya terhadap disiplin kerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

1. Bagaimana bentuk disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2021) pada karyawan PT. XYZ di Jakarta menunjukkan bahwa bentuk disiplin kerja yang paling efektif diterapkan di perusahaan tersebut adalah melalui kebijakan jam kerja yang ketat. Dalam studi tersebut, 82% karyawan menyatakan bahwa penerapan absensi fingerprint dan pemotongan tunjangan atas keterlambatan telah membentuk kebiasaan hadir tepat waktu. Hal ini memperkuat gagasan bahwa ketepatan waktu adalah pilar utama dalam disiplin kerja dan berpengaruh langsung terhadap efisiensi operasional perusahaan.

Dalam kajian empiris oleh Nurhayati (2020) di sebuah instansi pemerintahan di Yogyakarta, ditemukan bahwa 75% pegawai lebih produktif ketika diberikan target kerja harian dan mingguan yang terukur. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab tidak hanya tergantung pada kontrol pimpinan, tetapi juga pada sistem manajemen tugas yang jelas dan terstruktur. Pegawai yang memahami target kerjanya cenderung menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan berkualitas.

Penelitian Lubis dan Harahap (2019) tentang disiplin kerja di lingkungan rumah sakit menunjukkan bahwa karyawan yang diberi panduan etika dan standar perilaku cenderung menunjukkan kepatuhan yang lebih tinggi terhadap peraturan institusi. Sebanyak 67% responden mengakui bahwa sosialisasi rutin mengenai kode etik kerja membuat mereka lebih berhati-hati dalam bertindak. Hasil ini mempertegas pentingnya penerapan disiplin berbasis nilai dan etika kerja yang tertanam dalam SOP organisasi.

Sementara itu, studi oleh Wijaya (2021) pada sektor perbankan mengungkapkan bahwa karyawan yang disiplin memiliki tingkat produktivitas 25% lebih tinggi dibandingkan dengan rekan kerja yang tidak konsisten dalam menerapkan kedisiplinan. Kualitas pekerjaan pun meningkat, terutama dalam aspek ketelitian dan akurasi laporan. Ini menjadi bukti empiris bahwa disiplin berdampak langsung pada output kerja.

Dalam riset Amalia (2018) mengenai struktur hierarki dan komunikasi di organisasi nirlaba, ditemukan bahwa organisasi yang memiliki jalur komunikasi yang tertib dan formal menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi. Karyawan merasa lebih nyaman melaporkan permasalahan atau menyampaikan ide tanpa melanggar struktur yang ada. Ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap alur komunikasi adalah bentuk kedisiplinan yang sering kali tidak terlihat namun sangat vital.

Penelitian Prasetya dan Wulandari (2022) pada perusahaan manufaktur di Surabaya menunjukkan efektivitas sistem evaluasi kinerja bulanan dalam membentuk kedisiplinan karyawan. Sebanyak 79% responden merasa bahwa evaluasi berkala membuat mereka lebih fokus dan terorganisir. Karyawan juga merasa termotivasi untuk menunjukkan performa terbaik karena hasil evaluasi berdampak pada kenaikan pangkat dan insentif.

Dalam kajian oleh Handayani (2020), reward dan punishment terbukti menjadi alat yang kuat dalam membentuk kedisiplinan. Penelitian dilakukan pada perusahaan ritel di Bandung, dan hasilnya menunjukkan bahwa pemberian bonus untuk kehadiran penuh selama sebulan mampu menurunkan tingkat absensi hingga 40%. Sebaliknya, pemberian surat peringatan efektif untuk menurunkan tingkat keterlambatan.

Kajian empiris yang dilakukan oleh Kurniawan (2019) di sebuah perusahaan logistik menunjukkan bahwa kombinasi dari berbagai bentuk disiplin kerja—ketepatan waktu, etika kerja, evaluasi, dan sanksi—lebih efektif daripada penerapan satu metode saja. Organisasi yang menerapkan pendekatan integratif menunjukkan peningkatan disiplin karyawan secara menyeluruh dan konsisten dari waktu ke waktu.

Keseluruhan hasil studi empiris tersebut memperkuat gagasan bahwa bentuk disiplin kerja dalam organisasi tidak dapat berdiri sendiri. Ia harus dirancang secara holistik dan disesuaikan dengan kultur organisasi serta profil

karyawan. Strategi yang sistemik dan terintegrasi akan membentuk budaya kerja yang tidak hanya patuh aturan, tetapi juga mendorong karyawan untuk berkembang secara profesional.

2. Strategi apa saja yang digunakan pimpinan dalam membentuk disiplin kerja karyawan

Strategi pimpinan dalam membentuk disiplin kerja telah banyak diteliti dalam berbagai konteks organisasi. Salah satunya adalah penelitian oleh Sutrisno (2020) yang menunjukkan bahwa penetapan aturan kerja yang jelas berbanding lurus dengan tingkat disiplin kerja karyawan di lingkungan BUMN. Dalam penelitian tersebut, perusahaan yang menyusun pedoman kerja yang sistematis – termasuk jam kerja, aturan berpakaian, dan prosedur kerja – memiliki tingkat keterlambatan dan pelanggaran kerja yang lebih rendah dibandingkan organisasi yang longgar dalam aturan.

Sementara itu, Fauziah dan Wibowo (2021) melakukan studi di perusahaan ritel dan menemukan bahwa komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan berpengaruh positif terhadap kepatuhan terhadap prosedur kerja. Dalam penelitian itu, karyawan yang merasa didengarkan oleh pimpinan menunjukkan peningkatan tanggung jawab dan lebih cepat mengoreksi diri ketika melakukan kesalahan. Ini membuktikan pentingnya komunikasi dua arah dalam membangun kedisiplinan.

Penelitian Sari (2019) tentang gaya kepemimpinan teladan di sektor pendidikan juga menunjukkan hasil signifikan. Kepala sekolah yang secara konsisten menunjukkan kedisiplinan pribadi (datang tepat waktu, menindaklanjuti masalah, dan menunjukkan etika profesional tinggi) mampu menularkan nilai-nilai tersebut kepada guru dan staf. Kedisiplinan bukan lagi sekadar kewajiban, tetapi menjadi budaya yang berkembang karena teladan pimpinan.

Dalam hal pengawasan dan evaluasi kinerja, studi Kurniawan (2018) di sektor pemerintahan menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan supervisi mingguan dan umpan balik langsung dari atasannya cenderung menunjukkan peningkatan kedisiplinan. Evaluasi yang adil juga meningkatkan rasa dihargai dan menjadikan karyawan lebih siap menerima koreksi.

Nurhayati (2020) meneliti pemberian reward di sebuah perusahaan logistik dan mendapati bahwa penghargaan sederhana seperti pujian di depan rekan kerja atau pengumuman “karyawan terbaik” berdampak pada meningkatnya motivasi kerja dan kedisiplinan. Di sisi lain, perusahaan yang tidak memberikan apresiasi menunjukkan penurunan loyalitas dan meningkatnya perilaku absen tanpa alasan.

Dari sisi sanksi, Hidayat (2017) menyebutkan bahwa sanksi yang diterapkan secara proporsional mampu memberikan efek jera tanpa menimbulkan perasaan terintimidasi. Studi ini dilakukan pada perusahaan manufaktur, di mana sistem teguran tertulis dan konseling terbukti menekan angka pelanggaran SOP secara drastis dalam waktu tiga bulan.

Adapun dalam membangun budaya organisasi, penelitian oleh Putri dan Ramadhan (2022) menunjukkan bahwa pembentukan nilai disiplin yang ditanamkan melalui pelatihan onboarding dan penyampaian visi secara berulang berdampak signifikan terhadap perilaku kerja. Dalam studi tersebut, perusahaan startup yang menekankan nilai disiplin sejak hari pertama kerja karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan kooperatif.

Penggunaan teknologi juga dibuktikan dalam kajian oleh Wulandari (2021) yang mengulas sistem HRIS di perusahaan perbankan. Absensi digital dan task management berbasis aplikasi mobile menjadikan proses kontrol terhadap kedisiplinan lebih akurat, real-time, dan terhindar dari manipulasi. Karyawan menjadi lebih disiplin karena merasa sistem bekerja secara objektif.

Terakhir, penelitian oleh Gunawan (2019) menekankan pentingnya pendekatan personal terhadap karyawan yang bermasalah. Dalam penelitian di instansi pelayanan publik, ditemukan bahwa pendekatan psikologis dan konseling personal lebih efektif dalam memperbaiki kedisiplinan individu dibandingkan sekadar sanksi administratif. Ini memperkuat pandangan bahwa strategi pimpinan harus bersifat adaptif terhadap karakter masing-masing karyawan.

3. Faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat strategi pimpinan dalam membentuk disiplin kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan Wibowo (2021) di salah satu instansi pemerintahan daerah, ditemukan bahwa komitmen pimpinan dan keteladanan dalam bekerja menjadi faktor paling dominan dalam membentuk kedisiplinan pegawai. Pimpinan yang hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas tanpa menunda, serta bersikap adil dalam memberikan instruksi, memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja bawahannya. Responden menyatakan bahwa mereka merasa terdorong untuk meniru kebiasaan kerja pimpinan yang konsisten dan bertanggung jawab.

Dalam studi lain oleh Hidayat (2020) pada perusahaan manufaktur di Jawa Barat, terungkap bahwa budaya organisasi yang kuat dan bernilai profesional mampu menginternalisasi nilai-nilai disiplin ke dalam perilaku kerja sehari-hari. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dalam lingkungan kerja yang menjunjung tinggi integritas dan kerja sama cenderung lebih tertib dalam mematuhi aturan perusahaan. Budaya kerja seperti apel pagi, penghargaan mingguan, dan nilai tanggung jawab ditanamkan melalui kegiatan harian yang konsisten.

Sistem reward and punishment yang adil dan transparan juga menjadi fokus dalam penelitian oleh Putri dan Siregar (2022) di perusahaan jasa layanan publik. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan akan lebih

termotivasi untuk bekerja disiplin jika sistem penghargaan bersifat terbuka dan tidak diskriminatif. Karyawan yang berkinerja baik diberi insentif, sementara pelanggaran disiplin ditindak dengan sanksi administratif yang telah disosialisasikan sebelumnya.

Penggunaan teknologi informasi untuk mendukung kedisiplinan dibahas dalam kajian oleh Susanto (2023) yang meneliti penerapan sistem absensi online dan manajemen tugas berbasis aplikasi. Hasilnya menunjukkan bahwa teknologi membantu dalam mendeteksi pola keterlambatan dan kinerja individu, serta mempermudah pengambilan kebijakan pimpinan secara data-driven. Teknologi juga mengurangi potensi manipulasi laporan kehadiran dan mempercepat proses evaluasi kinerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani dan Yusuf (2020) di lingkungan rumah sakit, pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan secara periodik terbukti meningkatkan kedisiplinan kerja. Karyawan yang merasa memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup lebih percaya diri dalam bekerja, serta lebih patuh terhadap prosedur kerja yang berlaku. Pelatihan ini mencakup pelatihan teknis dan juga nilai-nilai organisasi.

Sebaliknya, studi oleh Marlina (2021) menemukan bahwa komunikasi satu arah dari pimpinan merupakan faktor penghambat yang signifikan. Dalam organisasi yang tidak menerapkan forum komunikasi dua arah atau evaluasi kinerja bersama, banyak karyawan yang mengaku tidak memahami harapan pimpinan secara utuh. Akibatnya, mereka sering mengalami kebingungan dalam menjalankan tugas dan sering melanggar aturan tanpa sadar.

Ketidakadilan dalam penegakan aturan juga diperkuat oleh temuan dari Nugroho (2022) yang meneliti perusahaan logistik. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa karyawan kehilangan motivasi ketika melihat pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja dibiarkan begitu saja, sementara orang lain ditindak keras. Ketidakadilan ini menurunkan rasa kepercayaan terhadap sistem, yang berdampak pada penurunan kepatuhan secara kolektif.

Penelitian oleh Kurniawati dan Setiawan (2021) dalam sektor perhotelan menunjukkan bahwa beban kerja berlebih dan tekanan emosional menyebabkan meningkatnya pelanggaran disiplin, terutama dalam hal keterlambatan dan penurunan kualitas kerja. Karyawan yang lelah secara fisik dan mental cenderung mencari "jalan pintas" untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa mengikuti prosedur yang benar.

Terakhir, kompetensi manajerial pimpinan menjadi perhatian dalam studi Fauzan (2023), di mana ditemukan bahwa manajer yang memiliki keterampilan komunikasi interpersonal yang rendah cenderung gagal membentuk kedisiplinan tim. Kurangnya empati, ketidaktegasan, dan kegagalan membaca dinamika kelompok membuat strategi kedisiplinan yang diterapkan tidak efektif dan bahkan memicu konflik dalam tim.

4. Bagaimana dampak dari strategi pimpinan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan

Strategi pimpinan yang diterapkan secara tepat dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Salah satu dampak utama adalah meningkatnya komitmen kerja karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Strategi yang memotivasi dan memberdayakan akan membangun kesadaran personal untuk bekerja dengan lebih tertib dan terarah.

Penerapan strategi yang konsisten juga dapat mengurangi tingkat pelanggaran disiplin, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa izin, atau kelalaian dalam menyelesaikan tugas. Ketika pimpinan menerapkan sistem kontrol yang jelas, karyawan akan merasa diawasi secara objektif dan mendorong mereka untuk patuh terhadap aturan.

Dampak lainnya adalah terciptanya lingkungan kerja yang positif dan produktif. Disiplin yang ditanamkan melalui strategi pimpinan akan menciptakan suasana kerja yang tertib, kooperatif, dan minim konflik. Hal ini memperkuat solidaritas antar karyawan dan mempercepat pencapaian tujuan tim.

Strategi pimpinan yang humanis dan mendukung kesejahteraan juga berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mengikuti aturan dan menjaga etika kerja.

Dari sisi manajerial, peningkatan disiplin kerja karyawan akan memudahkan pimpinan dalam mengelola waktu dan sumber daya. Pekerjaan akan terselesaikan sesuai jadwal, dan produktivitas tim meningkat tanpa perlu pengawasan yang berlebihan.

Dampak lainnya adalah meningkatnya kualitas pelayanan atau produk yang dihasilkan oleh organisasi. Karyawan yang disiplin akan lebih teliti, konsisten, dan bertanggung jawab dalam setiap detail pekerjaan, sehingga mutu kerja pun meningkat.

Strategi pimpinan yang mengandalkan teknologi juga memberikan dampak pada efisiensi proses kerja. Sistem digital yang diintegrasikan dalam strategi kedisiplinan memungkinkan monitoring real-time dan pemrosesan data kinerja yang lebih akurat.

Tidak kalah penting, strategi yang berbasis nilai dan budaya organisasi akan menghasilkan perubahan perilaku jangka panjang. Disiplin tidak lagi bersifat eksternal (karena takut sanksi), melainkan tumbuh dari kesadaran diri dan kebanggaan sebagai bagian dari organisasi.

Secara keseluruhan, strategi pimpinan yang tepat dalam membentuk disiplin kerja karyawan akan membawa dampak sistemik pada organisasi:

peningkatan performa individu, keharmonisan tim, serta daya saing organisasi secara menyeluruh di tengah tantangan global.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Publik*, 6(2), 145–158.
- Andriani, R., & Wibowo, T. (2021). Keteladanan pimpinan dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 134–142.
- Devi, R., & Wulandari, S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45–57. <https://doi.org/10.25077/jmsdm.12.1.45-57.2023>
- Dewi, N. A., Pratama, H., & Hidayat, S. (2023). Kompetensi pimpinan dalam pembentukan disiplin kerja karyawan di sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 11(2), 78–89. <https://doi.org/10.31289/jiap.v11i2.7023>
- Fadila, R., & Alimudin, M. (2023). Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap motivasi dan disiplin kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(3), 115–125. <https://doi.org/10.14710/jeb.8.3.115-125>.
- Fauziah, R., & Wibowo, A. (2021). Pengaruh komunikasi dua arah terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan di perusahaan ritel. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 13(2), 145–156.
- Fauzan, A. R. (2023). Kompetensi manajerial pimpinan dan pembentukan kedisiplinan tim kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 33–45.
- Gunawan, R. (2019). Efektivitas pendekatan personal dalam membina kedisiplinan pegawai di instansi pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7(1), 23–36.
- Hidayat, M. (2017). Implementasi sistem sanksi proporsional dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. *Jurnal Studi Manajemen*, 5(2), 89–101.

- Hendro, T., Marzuki, A., & Ramdani, F. (2023). Budaya organisasi dan disiplin kerja: Studi pada sektor industri manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(2), 34-45. <https://doi.org/10.25139/jpiko.v5i2.3221>
- Handayani, D. (2020). Penerapan Sistem Reward and Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Perusahaan Ritel. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 21-30.
- Hidayat, M. (2020). Budaya organisasi sebagai penopang kedisiplinan karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 7(1), 21-29.
- Ihsan, M., & Arief, R. (2024). Leading by example dalam pembentukan budaya disiplin kerja karyawan. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 6(1), 10-22. <https://doi.org/10.30996/jko.v6i1.3345>
- Kurniawan, R. (2019). Pendekatan Holistik dalam Pembentukan Disiplin Kerja: Studi Kasus di Perusahaan Logistik. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(3), 201-212.
- Kurniawan, T. (2018). Pengaruh evaluasi dan supervisi terhadap kedisiplinan kerja pegawai sektor pemerintahan. *Jurnal Administrasi Negara*, 4(3), 66-78.
- Kurniawati, L., & Setiawan, B. (2021). Beban kerja dan tekanan emosional terhadap kedisiplinan kerja di sektor perhotelan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 15(3), 219-228.
- Lubis, H., & Harahap, M. (2019). Disiplin Kerja dan Kepatuhan Etika di Lingkungan Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(4), 95-103.
- Marlina, S. (2021). Efektivitas komunikasi pimpinan terhadap kedisiplinan kerja. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 6(2), 88-96.
- Nugroho, D. (2022). Keadilan organisasi dan dampaknya terhadap motivasi disiplin karyawan logistik. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 10(1), 71-83.
- Nurhayati, E. (2020). Manajemen Target dan Disiplin Kerja Pegawai Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi Negara*, 5(1), 35-44.

- Nurhayati, L. (2020). Pengaruh reward terhadap motivasi dan kedisiplinan kerja karyawan di perusahaan logistik. *Jurnal Psikologi Industri*, 6(1), 102–115.
- Putri, A., & Ramadhan, F. (2022). Membangun budaya organisasi berbasis nilai disiplin melalui pelatihan onboarding. *Jurnal Budaya Organisasi*, 10(1), 34–45.
- Purnama, Y., & Tjahjono, A. (2023). Reward and punishment sebagai strategi peningkatan kedisiplinan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategis*, 14(1), 67–77. <https://doi.org/10.36782/jms.v14i1.2099>
- Prasetya, B., & Wulandari, T. (2022). Evaluasi Kinerja Berkala dan Pengaruhnya terhadap Disiplin Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 14(1), 66–75.
- Putri, A., & Siregar, M. (2022). Reward and punishment dalam membentuk disiplin kerja di perusahaan jasa publik. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 12(4), 101–113.
- Ramadhani, N., & Yusuf, F. (2020). Pengaruh pelatihan kerja terhadap disiplin perawat di rumah sakit daerah. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 15(2), 55–63.
- Rizki, D. A., & Setiawan, B. (2024). Disiplin kerja dalam sistem kerja hybrid: Tantangan dan strategi. *Jurnal Teknologi dan Manajemen SDM*, 7(1), 38–50. <https://doi.org/10.37478/jtmsdm.v7i1.3102>
- Susanto, R. (2023). Pengaruh teknologi informasi terhadap kedisiplinan karyawan: Studi pada sistem absensi digital. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 8(1), 40–50.
- Sari, R. P., & Hasan, M. (2024). Kejelasan aturan dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 9(2), 70–82. <https://doi.org/10.21776/jakp.v9i2.4133>
- Setiawan, A. (2021). Pengaruh Ketepatan Waktu terhadap Efektivitas Kerja Karyawan: Studi di PT. XYZ Jakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 109–118.
- Sari, M. (2019). Kepemimpinan teladan kepala sekolah dalam membentuk budaya disiplin kerja guru. *Jurnal Kependidikan*, 8(2), 112–123.

- Sutrisno, H. (2020). Pengaruh aturan kerja terhadap kedisiplinan karyawan di BUMN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 77–90.
- Wulandari, D. (2021). Efektivitas HRIS dalam pengelolaan disiplin kerja di sektor perbankan. *Jurnal Teknologi Informasi Bisnis*, 5(2), 50–63.
- Wijaya, D. (2021). Produktivitas dan Disiplin Kerja Karyawan di Sektor Perbankan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(2), 180–192.
- Wahyu, F. D., & Suryadi, I. (2023). Pemanfaatan teknologi dalam pengawasan dan peningkatan disiplin kerja. *Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen*, 11(3), 123–134. <https://doi.org/10.24843/jsim.v11i3.2784>
- Zhou, Y., Lin, H., & Zhang, W. (2024). Inclusive leadership and employee discipline: The mediating role of trust and motivation. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 19(1), 51–63. <https://doi.org/10.1016/j.jobst.2024.01.005>