

# Eksplorasi Kedisiplinan Kerja Pegawai melalui Perspektif Organisasional di PT PLN (Persero) ULP Kediri Kota

Azizah N. Amalia<sup>1\*</sup>, Nilawati Fiernaningsih<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi D3 Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Malang, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received 2025-04-20

Revised 2025-05-05

Accepted 2025-05-27

Available online 2025-05-31

### Keywords:

Kedisiplinan Kerja, Budaya Perusahaan, Komunikasi Organisasi



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

Copyright © 2024 by Author. Published by Universitas Hang Tuah

## ABSTRACT

Kedisiplinan kerja memiliki peran penting dalam menunjang kinerja pegawai serta efisiensi operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kedisiplinan kerja oegawai di PT PLN (Persero) ULP Kediri Kota dan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kedisiplinan pegawai berada dalam kategori baik. Hal ini tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, penerapan etika berpakaian, serta pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing. Meski demikian, masih terdapat beberapa hambatan dalam penerapan disiplin kerja, antara lain keterlambatan hadir dan kurangnya pemahaman pegawai terhadap prosedur internal perusahaan. Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan kerja mencakup lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, internalisasi nilai-nilai budaya perusahaan seperti AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif), serta efektivitas komunikasi dalam organisasi. Ketiga faktor tersebut berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin dan tanggung jawab. Temuan ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam meningkatkan sistem pengawasan serta pembinaan terhadap kedisiplinan kerja secara lebih terarah dan berkelanjutan.

## 1. INTRODUCTION

Kedisiplinan kerja merupakan pilar utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi modern yang dinamis, dan kompetitif, kedisiplinan bukan hanya dimaknai sebagai kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan sikap profesionalisme, tanggung jawab, dan etika kerja pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi baik sektor publik maupun swasta, sangat membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu menunjukkan perilaku kerja yang konsisten dan tertib.

Salah satu bentuk organisasi yang sangat menekankan pentingnya kedisiplinan kerja adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), seperti PT PLN (Persero). Sebagai Perusahaan penyedia layanan energi Listrik yang menjangkau seluruh wilayah Indonesia, PT PLN (Persero) memiliki standar operasional dan etika kerja yang tinggi. Di dalam tubuh Perusahaan ini, Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kediri Kota memiliki tanggung jawab langsung kepada masyarakat dalam memberikan layanan kelistrikan yang andal, cepat, dan aman. Oleh karena itu, kedisiplinan kerja pegawai di ULP Kediri Kota menjadi faktor yang sangat menentukan dalam menjaga kualitas Perusahaan.

Dalam praktiknya, kedisiplinan kerja pegawai dapat diukur melalui indikator, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu, serta sikap dan perilaku selama bekerja. Menurut (Wahyuni & Lubis, 2020), disiplin kerja merupakan kondisi yang terbentuk melalui serangkaian

\*Corresponding author.

E-mail: [azizahamalia093@gmail.com](mailto:azizahamalia093@gmail.com)

perilaku yang menunjukkan ketaatan, ketertiban, dan keteraturan, yang pada akhirnya menciptakan kenyamanan dan produktivitas kerja.

Pada kenyataannya, implementasi disiplin kerja di lapangan masih menghadapi sejumlah tantangan. Permasalahan seperti keterlambatan, pelanggaran terhadap prosedur, kurangnya motivasi, sampai minimnya rasa tanggung jawab menjadi fenomena umum yang kerap dijumpai seperti misalnya komunikasi yang tidak efektif, prosedur tidak relevan, kelelahan tingkat stress yang tinggi dan kurangnya pemahaman akan dampak dalam lingkungan kerja, termasuk di lingkungan PT PLN (Persero) ULP Kediri Kota. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya bergantung pada individu pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta sistem pengawasan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pranitasari & Khotimah, 2021), ditemukan bahwa status kepegawaian, seperti karyawan tetap dan kontrak, turut berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja. Karyawan kontrak cenderung memiliki kedisiplinan yang lebih tinggi karena mereka lebih ter dorong untuk mempertahankan posisinya. Sementara itu, (Ramadhani et al., 2022) menyimpulkan bahwa kurangnya pemahaman terhadap aturan kerja dan lemahnya pengawasan menjadi penyebab utama menurunnya disiplin di pereusahaan. Kajian-kajian ini menguatkan pentingnya pendekatan menyeluruh dalam membentuk budaya kerja yang disiplin.

Selain itu, nilai-nilai budaya Perusahaan juga memegang peranan penting dalam menanamkan kedisiplinan. PT PLN (Persero) sejak tahun 2020 telah mengadopsi nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagai tata nilai dasar Perusahaan. Nilai-nilai ini tidak hanya menjadi pedoman etika, tetapi juga sebagai acuan dalam perilaku kerja sehari-hari. Di ULP Kediri Kota, penerapan nilai AKHLAK menjadi fondasi dalam membangun budaya disiplin yang berkelanjutan.

Kedisiplinan kerja juga erat kaitannya dengan efektivitas organisasi. Organisasi yang anggotanya disiplin akan memiliki struktur kerja yang lebih efisien, produktivitas yang meningkat, serta risiko kesalahan yang lebih kecil. Menurut (Simorangkir et al., 2021), pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus melakukan evaluasi terhadap perilaku kerja pegawai dan memastikan bahwa seluruh aspek pendukung kedisiplinan tersedia secara optimal.

Dalam konteks ini, PT PLN (Persero) ULP Kediri Kota menjadi objek yang menarik untuk diteliti karena sebagai unit layanan pelanggan, unit ini menjadi garda terdepan dalam menjaga reputasi dan kredibilitas perusahaan di mata masyarakat. Kualitas layanan yang diberikan sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawai dalam menjalankan perannya. Apabila pegawai tidak mematuhi waktu kerja, prosedur pelayanan, atau tidak menjalankan tugas dengan tanggung jawab, maka kepercayaan pelanggan terhadap PLN dapat menurun dan pada akhirnya berdampak pada kinerja korporasi.

Melihat pentingnya kedisiplinan dalam mendukung performa organisasi dan layanan kepada masyarakat, maka perlu dilakukan analisis yang mendalam terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai di ULP Kediri Kota. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana disiplin kerja diterapkan oleh para pegawai, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan tersebut. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini berusaha menggali perspektif para pegawai dan manajemen terkait implementasi aturan kerja, pemahaman terhadap nilai-nilai Perusahaan, serta hambatan yang mereka hadapi dalam menjaga disiplin kerja.

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kebijakan manajerial, terlebih dalam hal pembinaan pegawai dan pembentukan sistem pengawasan yang efektif. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi akademik bagi pengembangan studi-studi selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan perilaku kerja pegawai di sektor publik.

## 2. METHODS

Metode penelitian merupakan bagian krusial yang menjelaskan secara sistematis pendekatan, prosedur, dan teknik yang digunakan dalam mengumpulkan serta menganalisis data guna menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengkaji kedisiplinan kerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kediri Kota. Pendekatan ini dipilih karena dinilai paling sesuai untuk menggambarkan dan memahami fenomena sosial yang kompleks seperti perilaku kerja, norma kedisiplinan dan interaksi antarpegawai di lingkungan kerja yang dinamis. Teori yang digunakan meliputi teori sistem informasi, barcode, dan metode pengembangan perangkat lunak (SDLC model waterfall). Ketiga teori ini digunakan untuk mendukung analisis dan perancangan sistem pengeluaran barang berbasis barcode.

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kediri Kota, yang beralamat di Jl. Basuki Rahmat No. 1, Pocanan, Kota Kediri, Jawa Timur. Pemilihan Lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa unit ini merupakan representasi langsung dari hubungan antara perusahaan dengan masyarakat. Sebagai garda terdepan pelayanan pelanggan, pegawai di unit ini memiliki peran sentral dalam menjalankan tugas operasional sekaligus menjaga citra perusahaan.

Adapun subjek penelitian adalah pegawai aktif yang bekerja di lingkungan ULP Kediri Kota. Jumlah responden ditentukan secara purposif bedasarkan pertimbangan keterlibatan langsung mereka terhadap pelaksanaan aturan kerja, dan nilai-nilai kedisiplinan dalam lingkungan kerja sehari-hari. Kemudian pegawai yunior menjadi penting untuk menyusun rencana kerja yang jelas dan terstruktur, yang mencakup pembagian tugas dengan prioritas yang sudah ditentukan secara bersama.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung serta wawancara mendalam dengan 12 pegawai yang dipilih secara purposif berdasarkan keterlibatannya dengan implementasi disiplin kerja di lingkungan tersebut. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa secara umum tingkat kedisiplinan kerja pegawai berada dalam kategori baik. Mayoritas pegawai menunjukkan kepatuhan terhadap aturan jam kerja, berpakaian sesuai standar perusahaan, serta menjalankan tugas sesuai peran dan tanggung jawabnya masing-masing.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

### 1. Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui observasi dan wawancara. Dalam pengamatan ini, peneliti mengamati perilaku kerja pegawai secara langsung, seperti cara mereka menyelesaikan tugas, serta interaksi antarpegawai dan dengan atasan. Wawancara mendalam dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara (*Interview guide*) yang telah disusun sebelumnya. Wawancara ini bertujuan menggali informasi mengenai pemahaman pegawai terhadap aturan kerja, persepsi mereka terhadap kedisiplinan, serta hambatan-hambatan yang mereka hadapi dalam menerapkan kedisiplinan kerja.

Pendekatan ini memberikan ruang bagi informan untuk menjelaskan secara bebas berdasarkan pengalaman dan pandangan pribadi mereka.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi internal perusahaan seperti pedoman etika kerja perusahaan, struktur organisasi, serta peneliti memanfaatkan referensi berupa artikel jurnal ilmiah, buku, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik kedisiplinan kerja.

Data dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman melalui tiga tahap utama:

### 1. Reduksi Data

Proses ini dilakukan untuk menyederhanakan dan memilih data yang relevan dengan fokus penelitian. Data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi diseleksi dan dirangkum.

### 2. Penyajian Data

Data yang telah direduksi kemudian disusun dalam bentuk narasi deskriptif agar mudah dipahami. Penyajian dilakukan secara sistematis.

### 3. Penarikan Kesimpulan

Tahap ini merupakan interpretasi terhadap hasil yang telah disajikan. Peneliti menarik kesimpulan sementara untuk menemukan pola dan hubungan antar variable yang diamati.

## 3. RESULTS AND DISCUSSION

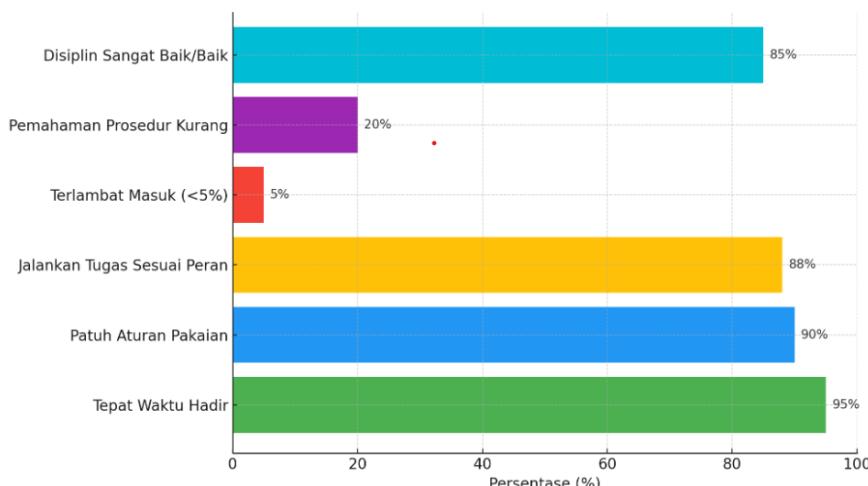
### RESULTS

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Kediri Kota dan melibatkan berbagai jenis pegawai dari level staf hingga manajerial. Data dikumpulkan melalui observasi langsung serta wawancara mendalam dengan 12 pegawai yang dipilih secara purposif berdasarkan keterlibatannya dengan implementasi disiplin kerja di lingkungan ini.

Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa secara umum tingkat kedisiplinan kerja pegawai berada dalam kategori baik. Mayoritas pegawai menunjukkan kepatuhan terhadap aturan jam kerja, berpakaian sesuai standar perusahaan, serta menjalankan tugas sesuai peran dan tanggung jawanya masing-masing. Namun demikian, masih ditemukan beberapa tantangan, seperti keterlambatan masuk kerja di beberapa unit atau bagian, pegawai yang kurang memahami prosedur internal tertentu, serta lemahnya pengawasan di beberapa bagian kerja teknis.

Penerapan nilai AKHLAK sebagai landasan budaya kerja menjadi kekuatan utama yang menopang disiplin pegawai di ULP Kediri Kota. Nilai Amanah misalnya, diwujudkan dalam tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas, sementara nilai Kompeten tercermin dalam inisiatif pegawai mengikuti pelatihan kerja. Nilai Harmonis terlaihat dari kerja sama antarunit atau antarbagian, dan nilai Loyal ditunjukkan oleh ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap atasan. Adaptif dan Kolaboratif menjadi nilai-nilai penting dalam menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan kerja yang berkembang.

Berikut adalah grafik visualisasi tingkat kedisiplinan pegawai di PT PLN (Persero) ULP Kediri Kota berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi:



**Gambar 1.** Grafik Tingkat Kedisiplinan Pegawai PT PLN (Persero) Kediri Kota  
Sumber:

Nomor Grafik menggambarkan kondisi kedisiplinan kerja pegawai di PT PLN (Persero) ULP Kediri Kota berdasarkan hasil observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi internal perusahaan. Secara umum, tingkat kedisiplinan kerja pegawai berada dalam kategori baik. Sebanyak 95% pegawai menunjukkan ketepatan waktu hadir, yang mencerminkan kesadaran akan pentingnya waktu kerja. Ini juga selaras dengan pernyataan responden bahwa manajer sangat menekankan kedisiplinan waktu. Kepatuhan terhadap aturan berpakaian mencapai 90%, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mengikuti standar etika dan tata tertib perusahaan. Demikian pula 88% pegawai dinilai menjalankan tugas sesuai peran dan tanggung jawab, memperlihatkan adanya profesionalisme dalam pelaksanaan kerja. Meski demikian, masih terdapat 5% keterlambatan masuk kerja, yang umumnya disebabkan oleh faktor eksternal seperti jarak tempat tinggal dan transportasi. Selain itu, sekitar 20% pegawai masih kurang memahami prosedur internal tertentu, yang menunjukkan perlunya sosialisasi lebih lanjut atas kebijakan baru yang diterapkan perusahaan.

Dari sisi evaluasi formal, 85% pegawai mendapatkan penilaian "Baik" dan "Sangat Baik" dalam aspek kedisiplinan pada laporan tahunan perusahaan, yang mendukung kesimpulan bahwa secara keseluruhan implementasi disiplin berjalan cukup efektif.

## DISCUSSION

### Permasalahan Kedisiplinan Kerja

Permasalahan kedisiplinan kerja di ULP Kediri Kota terlihat dari beberapa aspek yang mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai. Salah satu permasalahan utama adalah perbedaan pendapat mengenai prioritas pekerjaan. Pegawai seringkali memiliki pandangan yang berbeda mengenai tugas mana yang lebih penting antara membuat surat pasang baru untuk pelanggan atau melakukan survei pelanggan. Ketidaksepakatan ini menyebabkan kebingungan dalam menetapkan prioritas pekerjaan dan mengganggu kelancaran penyelesaian tugas. Selain itu, kurangnya pembagian tanggung jawab yang jelas, seperti dalam hal pembimbingan anak magang, juga memperburuk situasi. Konflik ini tidak hanya menghambat produktivitas individu tetapi juga menurunkan koordinasi dalam tim, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja keseluruhan di kantor. Kesulitan lainnya muncul ketika pegawai dihadapkan pada tekanan atau perubahan mendadak yang tidak terduga, seperti perubahan prioritas pekerjaan atau situasi mendesak yang membutuhkan perhatian cepat. Perubahan ini sering kali mengganggu rencana yang telah

dibuat sebelumnya, membuat pegawai kesulitan untuk tetap fokus dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.

Selain masalah prioritas dan tekanan kerja, kurangnya komitmen dan tanggung jawab dari beberapa rekan kerja juga menjadi penghambat utama dalam kedisiplinan kerja. Beberapa pegawai lebih mementingkan kegiatan lain daripada menjalankan tugas utama mereka, yang mengakibatkan pekerjaan menjadi terbengkalai atau tidak terselesaikan dengan baik. Ketika rekan kerja tidak menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan yang telah disepakati bersama, pekerjaan rekan lainnya menjadi terhambat, terutama jika tugas tersebut saling bergantung satu sama lain. Tidak kalah pentingnya, komunikasi yang buruk antara manajer dan bawahan, serta antar pegawai, turut memperburuk kondisi ini. Miskomunikasi, ketidakjelasan informasi, dan kurangnya keterbukaan menyebabkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya mengurangi efektivitas kerja dan mempengaruhi hubungan antar pegawai. Permasalahan-permasalahan ini menunjukkan adanya hambatan besar yang harus diatasi untuk meningkatkan kedisiplinan dan efektivitas kerja di ULP Kediri Kota.

#### Bukti Masalah

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mendalam dengan para pegawai di ULP Kediri Kota, beberapa bukti terkait permasalahan kedisiplinan kerja dapat ditemukan, yang memperkuat adanya hambatan dalam penerapan kedisiplinan kerja. Salah satu bukti yang mencolok adalah perbedaan pendapat mengenai prioritas pekerjaan. Misalnya, dalam wawancara dengan Informan 1, beliau mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan pandangan mengenai pekerjaan mana yang lebih penting antara membuat surat pasang baru untuk pelanggan dan melakukan survei pelanggan. Informan 6 juga menambahkan bahwa terdapat perbedaan pendapat mengenai jadwal kerja yang diatur, yang meskipun keduanya penting, tetapi tidak sesuai dengan prioritas yang mereka anggap lebih mendesak. Informan 7 turut menyatakan adanya ketidaksepakatan dalam pembagian tanggung jawab, khususnya dalam membimbing anak magang, yang menambah kerumitan dalam koordinasi tugas. Bukti-bukti ini menunjukkan bahwa perbedaan pandangan tentang prioritas dan tanggung jawab kerja sangat memengaruhi kedisiplinan pegawai di ULP Kediri Kota.

Selain itu, bukti masalah lain yang muncul terkait kedisiplinan kerja adalah ketidakmampuan pegawai dalam mengelola tekanan atau perubahan mendadak yang terjadi dalam pekerjaan. Dalam wawancara dengan Informan 1, beliau mengungkapkan bahwa dirinya merasa kesulitan untuk tetap fokus saat menghadapi perubahan mendadak yang mempengaruhi pekerjaan yang sudah direncanakan. Informan 7 juga menambahkan bahwa tekanan atau perubahan tiba-tiba sering kali membuat mereka merasa kesulitan untuk menjaga disiplin dalam bekerja, yang pada akhirnya mengganggu pencapaian target. Informan 9 bahkan menyatakan bahwa mereka belum sepenuhnya disiplin dalam menghadapi situasi tersebut, meskipun terus berusaha memperbaiki cara mereka dalam mengelola waktu dan tugas. Bukti lainnya juga menunjukkan adanya masalah dalam komitmen kerja, di mana beberapa rekan kerja tidak menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, seperti yang diungkapkan oleh Informan 1, Informan 5, dan Informan 7. Hal ini menyebabkan terhambatnya pekerjaan rekan lain yang saling bergantung. Di sisi komunikasi, banyak informan yang mengungkapkan adanya miskomunikasi dan ketidakjelasan informasi antara pegawai, yang memperburuk kondisi di tempat kerja. Semua bukti ini mengonfirmasi bahwa masalah kedisiplinan kerja sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas pegawai di ULP Kediri Kota.

### Sebab Masalah

Sebab utama dari permasalahan kedisiplinan kerja di ULP Kediri Kota berkaitan dengan ketidakjelasan dalam pembagian tugas dan prioritas kerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, para pegawai menunjukkan adanya perbedaan pandangan mengenai tugas mana yang harus diprioritaskan. Hal ini terjadi karena kurangnya kesepakatan dan koordinasi yang jelas mengenai pembagian tanggung jawab, terutama terkait dengan pekerjaan yang saling bergantung satu sama lain. Misalnya, tidak adanya pembagian tugas yang jelas mengenai siapa yang bertanggung jawab dalam membimbing anak magang atau bagaimana memprioritaskan pekerjaan seperti survei pelanggan dan pembuatan surat pasang baru. Ketidakjelasan ini menyebabkan kebingungan dalam menentukan langkah-langkah yang harus diambil, sehingga menimbulkan perbedaan pendapat di antara pegawai yang pada akhirnya mengganggu kedisiplinan dalam bekerja. Kurangnya koordinasi antara sesama pegawai dan antara pegawai dengan atasan juga menjadi penyebab utama masalah ini.

Selain itu, faktor lainnya yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah kesulitan dalam mengelola tekanan dan perubahan mendadak dalam pekerjaan. Banyak pegawai yang merasa kesulitan untuk tetap fokus ketika dihadapkan pada situasi mendesak atau perubahan mendadak yang mengganggu perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesiapan dan kemampuan pegawai dalam mengelola stres dan menghadapi situasi yang tidak terduga. Tekanan yang datang mendadak ini sering kali membuat pegawai kesulitan dalam mempertahankan disiplin kerja mereka dan berakibat pada penurunan efektivitas kerja. Faktor lain yang turut menyumbang pada masalah ini adalah kurangnya komitmen dan tanggung jawab dari sebagian rekan kerja. Beberapa pegawai yang tidak menunjukkan sikap bertanggung jawab terhadap tugas mereka menyebabkan pekerjaan rekan lainnya terhambat, yang mempengaruhi kedisiplinan secara keseluruhan. Selain itu, komunikasi yang kurang efektif antara manajer dan bawahan serta antar pegawai juga memperburuk situasi ini. Kurangnya keterbukaan dalam menyampaikan informasi dan miskomunikasi membuat pekerjaan menjadi tidak jelas dan menambah beban bagi pegawai untuk tetap disiplin dalam menjalankan tugas mereka.

### Akibat Masalah

Akibat dari permasalahan kedisiplinan kerja yang terjadi di ULP Kediri Kota tidak hanya dirasakan oleh individu pegawai, tetapi juga memberikan dampak yang luas pada lingkungan kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Salah satu dampak utama adalah ketegangan yang muncul akibat perbedaan persepsi mengenai prioritas pekerjaan. Ketika pegawai tidak sepakat mengenai apa yang harus menjadi prioritas, hal ini menyebabkan gangguan dalam kerja sama tim dan komunikasi yang kurang efektif. Ketegangan yang terjadi antar rekan kerja mengurangi sinergi yang seharusnya dibangun dalam tim, dan dapat mengarah pada ketidakharmonisan dalam hubungan kerja. Hal ini pada akhirnya mempengaruhi pencapaian target organisasi, karena ketidakharmonisan dalam tim menghambat kelancaran pekerjaan. Selain itu, ketidakmampuan pegawai dalam mengelola tekanan dan perubahan mendadak mengarah pada meningkatnya tingkat stres. Pegawai yang mengalami stres akibat perubahan mendadak atau tekanan pekerjaan berisiko mengalami penurunan kinerja, kesehatan mental yang terganggu, serta menurunnya motivasi untuk bekerja. Stres yang berkepanjangan juga dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja.

Selain itu, masalah kedisiplinan kerja di ULP Kediri Kota menyebabkan beban kerja yang lebih berat pada pegawai lainnya. Ketika rekan kerja tidak menunjukkan

komitmen terhadap tugas mereka atau tidak memenuhi tanggung jawab yang telah ditetapkan, pekerjaan yang belum selesai atau tidak dilaksanakan dengan baik harus diperbaiki oleh pegawai lain. Ini menyebabkan beban kerja yang tidak merata dan memperburuk efektivitas kerja tim secara keseluruhan. Terlebih lagi, miskomunikasi dan kurangnya keterbukaan dalam berbagi informasi memperlambat proses penyelesaian tugas, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas tim. Ketidakjelasan informasi membuat pegawai merasa bingung dan frustrasi, yang mempengaruhi semangat kerja mereka. Jika masalah ini tidak segera ditangani, maka motivasi kerja pegawai akan menurun, yang berpotensi menyebabkan penurunan kinerja, serta menghambat tercapainya tujuan organisasi. Akibatnya, suasana kerja menjadi tidak produktif dan tidak kondusif, yang dapat mengarah pada penurunan kualitas layanan yang diberikan oleh ULP Kediri Kota kepada pelanggan.

### Pemecahan Masalah

Untuk mengatasi masalah kedisiplinan kerja di ULP Kediri Kota, solusi yang dapat diterapkan harus melibatkan pendekatan yang sistematis dan komprehensif. Pertama, penting untuk menyusun rencana kerja yang jelas dan terstruktur, yang mencakup pembagian tugas dengan prioritas yang sudah ditentukan secara bersama. Dengan adanya perencanaan yang lebih matang, pegawai akan memiliki panduan yang jelas mengenai apa yang harus dikerjakan terlebih dahulu dan siapa yang bertanggung jawab atas tugas-tugas tertentu, termasuk pembimbingan anak magang. Ini akan membantu mengurangi kebingungan terkait tugas-tugas yang saling bergantung dan memastikan bahwa setiap pegawai tahu apa yang diharapkan dari mereka. Evaluasi dan pengaturan ulang target pekerjaan juga perlu dilakukan, dengan menyusun target yang lebih realistik dan mempertimbangkan kondisi yang ada. Evaluasi berkala ini akan memungkinkan penyesuaian yang dibutuhkan agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan tetap tercapai target yang diinginkan tanpa terbebani oleh pekerjaan yang tidak realistik.

Selain itu, pemberian mentoring dan pembinaan yang lebih intensif bagi pegawai, terutama bagi yang masih junior, akan sangat membantu dalam meningkatkan pemahaman mereka terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan adanya bimbingan yang lebih jelas, pegawai dapat lebih mandiri dalam menjalankan tugasnya dan mengurangi ketergantungan pada rekan kerja lainnya. Rapat rutin antara manajer dan bawahan juga sangat penting untuk membuka ruang bagi diskusi terbuka mengenai kendala yang dihadapi dalam pekerjaan. Dalam rapat ini, pegawai bisa memberikan feedback terkait masalah komunikasi yang ada, serta mencari solusi bersama untuk meningkatkan kolaborasi antar tim. Selain itu, dengan meningkatkan komunikasi yang efektif dan terbuka, baik antar pegawai maupun antara pegawai dan manajer, diharapkan masalah miskomunikasi dapat diminimalisir, sehingga kedisiplinan kerja akan meningkat dan tercipta lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

## 4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja pegawai di PT PLN (Persero) ULP Kediri Kota secara umum tergolong baik. Kedisiplinan ini tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, serta penerapan nilai-nilai budaya kerja perusahaan seperti AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Penerapan nilai-nilai tersebut telah menjadi fondasi yang kuat dalam membentuk perilaku kerja yang bertanggung jawab dan profesional di lingkungan unit.

Namun demikian, terdapat beberapa tantangan yang masih perlu mendapatkan perhatian, di antaranya adalah kesulitan dalam menjaga disiplin kerja ketika menghadapi tekanan, kurangnya komitmen dan tanggung jawab dari rekan kerja, serta komunikasi yang kurang efektif. Selain itu, keberagaman sikap dan tingkat pemahaman individu terhadap pedoman perusahaan juga menjadi faktor pembeda dalam implementasi disiplin di masing-masing unit kerja.

Faktor-faktor yang paling dominan mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam penelitian ini adalah kualitas lingkungan kerja, dan efektivitas komunikasi organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan, dan komunikasi yang terbuka terbukti mampu memperkuat perilaku disiplin. Sebaliknya, kurangnya sosialisasi aturan berkontribusi terhadap munculnya pelanggaran-pelanggaran ringan.

Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa saran praktis sebagai upaya peningkatan kedisiplinan kerja di lingkungan PT PLN (Persero) ULP Kediri Kota, yaitu dapat meningkatkan peran pengawasan internal, mengembangkan sistem apresiasi yang adil dan transparan tidak hanya berbasis target kerja tetapi juga pada aspek sikap dan kedisiplinan pegawai, mengoptimalkan komunikasi internal melalui media cepat, serta mengadakan pelatihan etika kerja dan internalisasi nilai AKHLAK secara rutin.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan strategis bagi manajemen perusahaan dalam membina dan membentuk budaya kerja yang lebih disiplin dan profesional. Selain itu, secara akademis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai implementasi disiplin kerja di lingkungan organisasi publik.

## 5. ACKNOWLEDGMENTS

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada PT PLN (Persero) ULP Kediri Kota, atas dukungan dan kesempatan yang diberikan selama proses penelitian berlangsung. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Direktur Politeknik Negeri Malang, Ketua Jurusan Administrasi Niaga, serta Koordinator Program Studi D3 Administrasi Bisnis, atas segala dukungan dan fasilitas yang telah disediakan.

Penghargaan khusus penulis berikan kepada dosen pembimbing, Prof. Dr. Dra. Nilawati Fiernaningsih, M.AB, yang telah memberikan bimbingan, koreksi, dan motivasi selama penyusunan artikel ini. Terima kasih juga kepada seluruh responden yang telah tersedia meluangkan waktu untuk wawancara serta memberikan data penting bagi keberhasilan penelitian ini. Artikel ini merupakan bagian dari penyelesaian Tugas Akhir di Politeknik Negeri Malang. Semoga hasil penelitian ini dapat memberi manfaat nyata bagi dunia akademik dan praktik manajemen sumber daya manusia di Indonesia.

## 6. REFERENCES

- Alam I. K. 2020. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika Darmaga Bogor. Penelitian Dosen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta." *Persada Indonesia*: 2020.
- Fadyla, S. N., & Rumengan, M. T. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 11(3), 232–242.
- Hasan, Hajar. 2022. "Pengembangan Sistem Informasi Dokumentasi Terpusat Pada STMIK

- Tidore Mandiri." *Jurasik (Jurnal Sistem Informasi dan Komputer)* 2(1): 23–29. <http://ejournal.stmik-tm.ac.id/index.php/jurasik/article/view/32>.
- Hasibuan, Panarengan, Rezki Azmi, Dimas Bagus Arjuna, and Sri Ulfa Rahayu. 2023. "Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi Analysis of Air Temperature Measurements Using the Observational Method." *GABDIMAS:Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat* 1(1): 8–15. <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.
- Lubis, Saripuddin. 2021. "Meningkatkan Kemampuan Menulis Teks Negosiasi Melalui Teknik Wawancara Imajinatif Dengan Tokoh Idola." *EUNOIA (Jurnal Pendidikan Bahasa Indonesia)* 1(1): 53.
- Martin, Yona, Maria Montessori, and Desi Nora. 2022. "Pemanfaatan Internet Sebagai Sumber Belajar." *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development* 4(3): 242–46.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 23–27. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Ramadhani, O., Suroso, & Jamaludin, A. (2022). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Adyawinsa Plastics Industry Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 9(3), 1107–1115.
- Syahrizal, Hasan, and M. Syahran Jailani. 2023. "Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif." *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora* 1(1): 13–23.
- Syam, Shofiana. 2020. "Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur." *Jurnal Ilmu Manajemen* 4(2): 128–52.
- Simorangkir, A. C., Pakpahan, B. A. S., & Ariawan, S. (2021). The Role of Leadership In Improving Employee Discipline. *Jurnal Christian Humaniora*, 5(1), 125–132. <https://doi.org/10.46965/jch.v5i1.623>
- Thabroni, Gamal. 2021. "Teknik Analisis Data Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif." <https://serupa.id/teknik-analisis-data-penelitian-kualitatif-dan-kuantitatif/>.
- Thobby, Wakarmamu. 2022. Metode Penelitian Kualitatif Penerbit Cv.Eureka Media Aksara *Metode Penelitian Kualitatif Penerbit Cv.Eureka Media Aksara*.
- Wahyuni, I. S., & Lubis, F. E. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *Valuta*, 6, 57–58. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7290133/>
- Widyaningrum, Widyaningrum, Sigit Tri Utomo, and Ana Sofiyatul Azizah. 2022. "Implementasi Pendidikan Karakter Religius Remaja Melalui Kegiatan Rutin Pembacaan Kitab Maulid Diba' Di Desa Dangkel Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung." *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sains Islam Interdisipliner* 1(2): 84–94.
- Wijaya, Intan Apri, Okto Wijayanti, and Arifin Muslim. 2019. "Analisi Pemberian Reward Dan Punishment Pada Sikap Disiplin SD N 01 SokarjaTengah." *Jurnal Educatio FKIP UNMA* 5(2): 84–91.