
Organisasi dan Disiplin Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja di Era Modern

Rizky Maulana

STEBIS Bina Mandiri, Jawa Barat, Indonesia

rizky.maulana@binamandiri.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the role of organizational discipline in shaping an effective work culture and improving organizational performance in the modern era. A strong and adaptive organizational culture is a key factor in encouraging productivity, creativity, and innovation among organizational members. In this context, organizational discipline is not merely defined as compliance with rules, but also as a form of individual awareness and responsibility in carrying out tasks in accordance with established values and norms. This research employs a literature study method by reviewing various secondary sources such as academic journals, books, and relevant regulations. The data are analyzed using a descriptive approach to identify key concepts related to organization and work discipline. The findings indicate that organizational discipline plays a significant role in enhancing efficiency, productivity, and organizational stability. The implementation of discipline can be carried out through preventive and corrective approaches that complement each other. In the modern era, the application of discipline is increasingly supported by digital technology utilization and transformational leadership that emphasizes role modeling and open communication. However, challenges such as low self-regulation and digital fatigue need to be addressed by maintaining a balance between freedom and responsibility. Therefore, organizational discipline becomes a strategic instrument in creating a fair, transparent, and sustainable work culture.

Keywords: *organizational discipline, organizational culture, performance, leadership, digital technology*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran disiplin organisasi dalam membentuk budaya kerja yang efektif serta meningkatkan kinerja organisasi di era modern. Budaya organisasi yang kuat dan adaptif menjadi faktor penting dalam mendorong produktivitas, kreativitas, dan inovasi anggota organisasi. Dalam konteks tersebut, disiplin organisasi tidak hanya dipahami sebagai kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga sebagai bentuk kesadaran dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas sesuai nilai dan norma yang berlaku. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan mengkaji berbagai sumber sekunder seperti jurnal ilmiah, buku, dan regulasi terkait. Analisis dilakukan secara deskriptif untuk mengidentifikasi konsep-konsep kunci mengenai organisasi dan disiplin kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa disiplin organisasi berperan signifikan dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta stabilitas organisasi. Penerapan disiplin dapat dilakukan melalui pendekatan preventif dan korektif yang saling melengkapi. Di era modern, implementasi disiplin semakin didukung oleh pemanfaatan teknologi digital serta kepemimpinan transformasional yang menekankan keteladanan dan komunikasi terbuka. Meskipun demikian, tantangan seperti rendahnya regulasi diri dan kejenuhan digital tetap perlu diantisipasi melalui keseimbangan antara kebebasan dan tanggung jawab. Dengan demikian, disiplin organisasi menjadi

instrumen strategis dalam menciptakan budaya kerja yang adil, transparan, dan berkelanjutan.

Kata kunci: disiplin organisasi, budaya organisasi, kinerja, kepemimpinan, teknologi digital

PENDAHULUAN

Budaya organisasi pada dasarnya dibentuk oleh pendiri organisasi, namun dalam perkembangannya perlu diperkuat dan disesuaikan oleh penerus agar tetap relevan serta mampu menjadi budaya yang kuat dan adaptif. Budaya organisasi yang efektif mampu mendorong setiap anggota menjadi individu yang produktif, kreatif, dan inovatif, sehingga dapat meningkatkan nilai tambah dari produk atau layanan yang dihasilkan (Sutrisno, 2018). Organisasi sendiri merupakan suatu sistem sosial yang terdiri dari sekelompok individu yang bekerja sama secara terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam bidang bisnis, pemerintahan, pendidikan, maupun sosial (Robbins & Judge, 2020). Dalam mencapai tujuan tersebut, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat krusial, mengingat manusia memiliki karakter dan latar belakang yang beragam yang berpotensi menimbulkan konflik apabila tidak dikelola dengan baik (Mangkunegara, 2017; Sutrisno, 2019).

Perkembangan dunia kerja di era modern ditandai oleh perubahan yang cepat di berbagai aspek, mulai dari kemajuan teknologi, globalisasi pasar, perubahan demografi tenaga kerja, hingga pergeseran cara organisasi memandang produktivitas (Suhardiman & Saragih, 2022). Era digital telah membawa konsekuensi terhadap pola interaksi, sistem kerja, dan cara organisasi mengukur kinerja anggotanya. Sistem kerja yang dahulu sepenuhnya bersifat tatap muka kini telah bertransformasi menjadi sistem hybrid maupun jarak jauh, sehingga organisasi dituntut untuk menyesuaikan budaya dan mekanisme pengendalian internalnya (Suhardiman & Saragih, 2022). Dalam situasi seperti ini, disiplin organisasi tidak hanya menjadi alat kontrol, tetapi juga menjadi fondasi penting bagi keberlangsungan operasional dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Dalam konteks ini, disiplin organisasi menjadi elemen penting untuk menjaga keteraturan dan efektivitas kerja. Disiplin tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga sebagai bentuk kesadaran dan pengendalian diri dalam menjalankan tanggung jawab sesuai dengan nilai dan norma organisasi (Sutrisno, 2019). Tingkat disiplin yang tinggi akan mendukung terciptanya koordinasi yang baik, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menyebabkan menurunnya kinerja, meningkatnya konflik, serta terganggunya pencapaian tujuan organisasi (Wibowo, 2016). Hal ini sejalan dengan pendapat Rachmaniah (2022) yang menyatakan bahwa disiplin organisasi berperan penting dalam menciptakan efisiensi kerja, keteraturan, dan budaya organisasi yang produktif.

Fenomena lain yang turut memengaruhi dinamika disiplin organisasi adalah munculnya generasi pekerja muda dengan nilai dan ekspektasi kerja yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi milenial dan generasi Z cenderung mengedepankan fleksibilitas, makna kerja, serta keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi (Mahardika dkk., 2022). Hal ini menuntut organisasi untuk meninjau ulang pendekatan disiplin tradisional yang bersifat hierarkis kaku dan

menggantinya dengan pendekatan yang lebih partisipatif, edukatif, dan berbasis nilai. Dengan kata lain, disiplin organisasi modern dituntut untuk dapat memadukan ketegasan aturan dengan ruang kreativitas dan otonomi anggota.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana organisasi dan disiplin organisasi berperan dalam meningkatkan efektivitas kinerja di era modern. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi para praktisi, akademisi, serta pengambil kebijakan dalam merancang sistem manajemen yang lebih adaptif, manusiawi, dan berorientasi pada hasil. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai konsep disiplin organisasi dalam konteks transformasi digital dan perubahan budaya kerja global.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode studi literatur sebagai pendekatan utama dalam pengumpulan dan analisis data (Pugu et al., 2024). Metode ini dilakukan dengan cara menelusuri, mengevaluasi, serta mengkaji berbagai informasi yang terdapat dalam literatur yang relevan dengan topik penelitian. Sumber data yang digunakan berupa sumber sekunder, seperti jurnal ilmiah, artikel terkait, buku-buku pengantar manajemen, serta regulasi pemerintah yang berkaitan dengan disiplin organisasi. Pemilihan sumber dilakukan dengan mempertimbangkan kredibilitas penulis, relevansi topik, kebaruan informasi, serta keterkaitan dengan konteks era modern.

Proses pengumpulan data dilakukan secara sistematis dengan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah identifikasi kata kunci yang berkaitan dengan topik, seperti organisasi, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan teknologi digital. Tahap kedua adalah penelusuran sumber pustaka melalui basis data jurnal ilmiah, repositori akademik, serta penerbitan resmi pemerintah. Tahap ketiga adalah seleksi sumber berdasarkan kriteria relevansi dan kualitas isi. Tahap terakhir adalah pencatatan poin-poin penting dari setiap sumber yang akan digunakan sebagai dasar analisis.

Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik deskriptif kualitatif untuk mengidentifikasi serta merumuskan konsep-konsep kunci yang sesuai dengan fokus kajian. Analisis dilakukan dengan cara mengelompokkan informasi berdasarkan tema, membandingkan pandangan berbagai ahli, kemudian menyimpulkan hasil kajian dalam bentuk narasi yang terstruktur. Pendekatan ini dipilih karena dianggap mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai peran disiplin organisasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja, sekaligus memperhatikan dinamika perubahan yang terjadi di era modern.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian Teori

Organisasi didefinisikan sebagai sebuah sistem sosial yang terdiri dari sekumpulan individu yang bekerja sama secara terstruktur dan sadar untuk mencapai tujuan kolektif yang sulit diraih secara mandiri (Robbins & Judge, 2020). Struktur ini mencakup pembagian peran formal dan koordinasi aktivitas yang berfungsi sebagai wadah komunikasi internal maupun eksternal guna memperoleh legitimasi hukum

bagi organisasi tersebut. Di dalam ekosistem ini, suara kolektif memiliki kekuatan yang lebih besar dibandingkan pendapat individu, sehingga organisasi sering kali menjadi tempat bagi para pemimpin untuk menyalurkan bakat kepemimpinan mereka.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada tiga unsur utama yang meliputi sumber daya manusia (personel), kerja sama yang sinergis antaranggota, serta tujuan bersama yang mendasari setiap aktivitas (Mangkunegara, 2017). Sumber daya manusia merupakan unsur sentral karena tanpa adanya manusia, struktur organisasi hanyalah konsep abstrak yang tidak dapat berjalan. Kerja sama menjadi penghubung antaranggota yang memungkinkan tercapainya sinergi, sedangkan tujuan bersama menjadi arah yang mempersatukan langkah seluruh anggota. Secara struktural, organisasi dapat berbentuk organisasi garis yang sederhana menurut konsep Henry Fayol, maupun organisasi fungsional yang membagi tugas berdasarkan spesialisasi bidang keahlian masing-masing pimpinan.

Fungsi utama dari sebuah organisasi mencakup koordinasi pembagian kerja, pengarahan sumber daya manusia, serta pengawasan dan evaluasi kinerja guna menciptakan budaya kerja yang kondusif. Fungsi koordinasi memastikan bahwa setiap individu memahami peran dan tanggung jawabnya, fungsi pengarahan memberikan panduan agar pekerjaan berjalan sesuai tujuan, sedangkan fungsi pengawasan menjamin bahwa hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam menjalankan fungsinya, organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis utama, seperti perusahaan bisnis, manufaktur, dan jasa yang memiliki fokus operasional berbeda-beda.

Selain aspek struktural, disiplin organisasi memegang peranan krusial sebagai bentuk ketaatan terhadap norma dan peraturan yang berlaku demi membentuk kesadaran serta loyalitas anggota (Muna & Isnawati, 2022). Disiplin organisasi merupakan cerminan dari budaya kerja yang dibangun oleh seluruh anggota organisasi secara konsisten (Sutrisno, 2018). Disiplin ini diimplementasikan dalam dua bentuk utama, yaitu disiplin preventif sebagai langkah pencegahan pelanggaran dan disiplin korektif sebagai tindakan perbaikan atas pelanggaran yang telah terjadi (Syelviani, 2022). Disiplin preventif dilakukan melalui sosialisasi nilai, pelatihan, serta penanaman keteladanan, sedangkan disiplin korektif dilakukan melalui pembinaan, pendampingan, dan pemberian sanksi yang bersifat edukatif.

Tingkat kedisiplinan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor fundamental seperti keteladanan kepemimpinan, kejelasan sanksi, motivasi kerja, lingkungan fisik yang mendukung, serta efektivitas komunikasi internal di dalam perusahaan (Harahap & Tirtayasa, 2020). Keteladanan kepemimpinan menjadi faktor paling berpengaruh karena pemimpin merupakan figur sentral yang menjadi panutan bagi seluruh anggota (Winarti, 2022). Kejelasan sanksi diperlukan agar setiap anggota memahami konsekuensi dari setiap tindakan, sedangkan motivasi kerja menjadi pendorong internal yang membuat individu secara sukarela menaati aturan. Lingkungan fisik yang nyaman serta komunikasi internal yang lancar turut menciptakan iklim kerja yang mendukung tumbuhnya budaya disiplin (Nasrullah dkk., 2023).

Analisis Hubungan dan Strategi Penerapan Disiplin Organisasi di Era Modern

Disiplin merupakan pilar fundamental yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi karena mampu menjamin konsistensi kerja, peningkatan tanggung jawab, serta efisiensi operasional. Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki budaya disiplin tinggi cenderung mencapai tingkat produktivitas dan kinerja yang lebih baik dibandingkan organisasi dengan pengawasan internal yang lemah (Aminah dkk., 2023; Rachmaniah, 2022). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa investasi dalam pembangunan budaya disiplin memiliki dampak nyata terhadap keberlanjutan organisasi. Selain aspek produktivitas, penerapan disiplin yang konsisten menciptakan rasa keadilan dan kepastian hukum internal yang pada akhirnya memperkuat loyalitas karyawan serta stabilitas struktur organisasi secara menyeluruh.

Di era modern, disiplin tidak lagi hanya diterapkan secara hierarkis tradisional, melainkan mulai bergeser pada penguatan kesadaran diri dan nilai-nilai kolektif yang didukung oleh regulasi strategis. Pergeseran ini didorong oleh perubahan paradigma manajemen yang semakin menekankan pemberdayaan individu daripada pengendalian semata. Anggota organisasi tidak lagi dipandang sebagai pelaksana pasif aturan, tetapi sebagai partisipan aktif yang turut membentuk budaya disiplin. Sebagai contoh, pemerintah Indonesia melalui regulasi terkait disiplin pegawai telah menjadikan disiplin sebagai instrumen vital untuk menjaga profesionalitas dan kinerja pada organisasi sektor publik (Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021). Regulasi tersebut bukan hanya berisi sanksi, tetapi juga memuat pedoman pembinaan dan pengembangan kompetensi anggota.

Implementasi disiplin pada masa kini sangat bergantung pada pemanfaatan teknologi digital melalui sistem pemantauan seperti aplikasi kehadiran, dasbor kinerja, dan sistem manajemen tugas berbasis cloud untuk mengukur produktivitas secara objektif (Gerungan dkk., 2024). Gerungan dkk. (2024) menjelaskan bahwa penggunaan perangkat digital ini sangat membantu organisasi dalam menilai keterlibatan karyawan secara transparan sekaligus meningkatkan akuntabilitas individu secara real-time. Teknologi memungkinkan pengukuran kinerja yang lebih akurat, pencatatan aktivitas yang lebih sistematis, dan pemberian umpan balik yang lebih cepat. Dengan demikian, anggota organisasi memiliki gambaran yang lebih jelas mengenai capaian dan area yang perlu ditingkatkan.

Selain dukungan teknologi, gaya kepemimpinan transformasional memegang peranan kunci di mana pemimpin berfungsi sebagai teladan integritas yang mendorong anggota untuk meniru perilaku positif melalui komunikasi terbuka (Winarti, 2022). Kepemimpinan transformasional menekankan pada empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Winarti, 2022). Pemimpin yang transformasional tidak sekadar memberi instruksi, tetapi membangun visi bersama, menginspirasi semangat, mendorong kreativitas, serta memperhatikan kebutuhan dan pengembangan masing-masing anggota. Pola kepemimpinan semacam ini telah terbukti efektif dalam membangun disiplin yang berasal dari kesadaran internal, bukan dari rasa takut terhadap sanksi.

Budaya organisasi yang menekankan keseimbangan antara kepercayaan dan tanggung jawab (*freedom with accountability*) juga menjadi strategi efektif yang diterapkan oleh banyak perusahaan modern untuk meningkatkan rasa memiliki

karyawan. Pendekatan ini memberikan kebebasan yang lebih besar kepada anggota dalam menentukan cara kerjanya, tetapi tetap menuntut akuntabilitas penuh terhadap hasil. Strategi ini melahirkan model disiplin berbasis hasil yang tetap mengedepankan fleksibilitas, terutama dalam sistem kerja jarak jauh atau hybrid yang semakin lazim pasca-pandemi (Suhardiman & Saragih, 2022). Dalam model ini, kinerja diukur berdasarkan pencapaian sasaran, bukan berdasarkan kehadiran fisik atau jumlah jam kerja semata.

Namun demikian, organisasi modern tetap dihadapkan pada berbagai tantangan kompleks, mulai dari rendahnya regulasi diri pada pekerja muda hingga risiko kejenuhan digital akibat pengawasan teknologi yang terlalu ketat (Suhardiman & Saragih, 2022). Kejenuhan digital atau digital fatigue muncul ketika anggota merasa terus-menerus diawasi dan terhubung sehingga kehilangan ruang privasi serta keseimbangan hidup. Robbins dan Judge (2020) menekankan pentingnya menciptakan sistem yang menyeimbangkan kebebasan dengan tanggung jawab sebagai solusi untuk mengatasi hambatan komunikasi dan ketidaksesuaian nilai individu dengan budaya kerja. Sistem yang seimbang ini dapat dibangun melalui kebijakan kerja yang manusiawi, komunikasi dua arah yang sehat, serta penghargaan terhadap pencapaian individu.

Untuk mengelola berbagai tantangan tersebut, Syelviani (2022) mengelompokkan disiplin menjadi dua kategori utama, yakni disiplin preventif yang bersifat pencegahan melalui sosialisasi serta keteladanan, dan disiplin korektif yang bersifat pembinaan pasca-pelanggaran. Disiplin preventif dilakukan sebelum terjadinya pelanggaran melalui penyusunan kode etik, pelatihan rutin, kampanye nilai-nilai organisasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat. Disiplin korektif di era modern lebih diarahkan pada proses edukatif seperti konseling, mentoring, dan bimbingan kerja daripada sekadar pemberian hukuman formal yang bersifat menghukum. Pendekatan ini lebih sesuai dengan paradigma manajemen yang menghargai martabat manusia dan mengakui bahwa kesalahan dapat menjadi sarana pembelajaran.

Melalui pendekatan yang adil dan transparan, disiplin organisasi mampu menjadi alat strategis untuk membangun integritas, mengurangi konflik internal, serta meningkatkan daya saing organisasi di pasar global yang dinamis (Wibowo, 2016). Integritas terbangun ketika setiap anggota merasa bahwa aturan diterapkan secara konsisten tanpa pandang bulu. Konflik internal berkurang karena setiap individu memahami batas peran, tanggung jawab, serta mekanisme penyelesaian masalah. Daya saing organisasi meningkat karena produktivitas dan kualitas pekerjaan terjaga, sementara reputasi organisasi sebagai tempat kerja yang sehat menarik talenta-talenta terbaik dari berbagai kalangan.

Tantangan dan Solusi Penerapan Disiplin Organisasi di Era Digital

Penerapan disiplin organisasi di era digital menghadirkan tantangan baru yang berbeda dari era sebelumnya. Salah satu tantangan utama adalah perubahan pola kerja yang semakin fleksibel, di mana banyak karyawan bekerja dari rumah atau dari berbagai lokasi yang tersebar. Kondisi ini membuat pengawasan langsung menjadi sulit, sementara di sisi lain organisasi dituntut untuk tetap menjaga produktivitas dan kualitas hasil kerja. Tantangan lainnya adalah meningkatnya kebutuhan akan keterampilan baru, sehingga organisasi harus terus melakukan

pengembangan kompetensi anggotanya agar tetap relevan dengan perkembangan zaman.

Tantangan berikutnya berkaitan dengan keseimbangan antara penggunaan teknologi pengawasan dan privasi karyawan. Aplikasi pelacakan aktivitas, pemantauan layar, dan analisis data perilaku dapat meningkatkan akuntabilitas, tetapi jika digunakan secara berlebihan dapat menimbulkan ketidakpercayaan, stres, dan penurunan moral kerja (Feronika, 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu menyusun kebijakan yang jelas mengenai batas penggunaan teknologi pengawasan, jenis data yang dikumpulkan, serta tujuan penggunaannya. Transparansi mengenai hal ini akan memperkuat kepercayaan antara organisasi dan anggotanya.

Solusi yang dapat ditawarkan adalah dengan menerapkan pendekatan disiplin berbasis nilai dan tujuan (Sutrisno, 2018). Pendekatan ini menekankan pembentukan kesadaran kolektif tentang pentingnya kontribusi setiap individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, organisasi juga perlu membangun sistem umpan balik yang terbuka, di mana setiap anggota dapat menyampaikan pendapat, masukan, serta keluhan tanpa rasa takut. Sistem ini memungkinkan organisasi untuk terus melakukan perbaikan dan menjadikan disiplin sebagai bagian dari budaya, bukan sekadar instrumen kontrol.

Pengembangan kapasitas pemimpin juga menjadi solusi penting dalam menghadapi tantangan disiplin di era digital. Pemimpin tidak hanya dituntut untuk menguasai aspek teknis manajerial, tetapi juga harus memiliki kecerdasan emosional, kemampuan komunikasi digital, serta kepekaan terhadap dinamika tim yang bekerja secara virtual (Winarti, 2022). Pelatihan kepemimpinan modern yang menekankan empati, inklusi, dan adaptabilitas menjadi sangat relevan untuk membentuk pemimpin yang mampu menjaga disiplin sekaligus menjaga kesejahteraan psikologis anggotanya.

Implikasi Praktis bagi Organisasi

Hasil kajian ini memiliki sejumlah implikasi praktis bagi organisasi yang ingin meningkatkan efektivitas kinerjanya. Pertama, organisasi perlu menyusun pedoman disiplin yang komprehensif, mencakup aspek nilai, aturan, mekanisme sanksi, serta jalur pembinaan. Pedoman tersebut harus dikomunikasikan secara luas kepada seluruh anggota dan ditinjau secara berkala untuk memastikan relevansinya. Kedua, organisasi perlu mengintegrasikan teknologi digital secara bijaksana dalam sistem manajemen kinerja, dengan tetap menjaga keseimbangan antara efisiensi dan kemanusiaan.

Ketiga, organisasi perlu membangun budaya kerja yang menghargai keteladanan dan integritas, dimulai dari jajaran pimpinan puncak hingga karyawan di tingkat operasional. Budaya semacam ini akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi tumbuhnya disiplin internal yang berasal dari kesadaran pribadi. Keempat, organisasi perlu menyediakan ruang bagi pengembangan diri anggotanya melalui program pelatihan, mentoring, dan kesempatan karier yang adil. Pengembangan diri ini akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen anggota terhadap organisasi.

Kelima, organisasi perlu menerapkan sistem evaluasi kinerja yang adil, transparan, dan berorientasi pada pengembangan, bukan sekadar penghukuman (Wibowo, 2016). Evaluasi yang baik akan menjadi sarana refleksi bagi setiap anggota

mengenai capaian, kekuatan, dan area yang perlu ditingkatkan. Dengan demikian, disiplin organisasi tidak lagi dipandang sebagai beban, tetapi sebagai sarana pertumbuhan bersama. Pendekatan ini sejalan dengan paradigma manajemen modern yang menempatkan anggota organisasi sebagai aset strategis yang harus dipelihara dan dikembangkan.

Keenam, organisasi perlu memperhatikan aspek kesejahteraan psikologis anggotanya sebagai bagian dari strategi penerapan disiplin (Feronika, 2022). Disiplin yang sehat tidak dapat dibangun dalam lingkungan kerja yang menekan, penuh tekanan, atau mengabaikan dimensi emosional karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan program dukungan psikologis, ruang istirahat yang memadai, jadwal kerja yang manusiawi, serta budaya saling menghargai antaranggota. Lingkungan kerja yang sehat secara psikologis akan menumbuhkan komitmen, kreativitas, dan loyalitas yang pada akhirnya memperkuat disiplin internal.

Peran Komunikasi dalam Membangun Disiplin Organisasi

Komunikasi merupakan unsur penting yang menentukan keberhasilan penerapan disiplin organisasi (Nasrullah dkk., 2023). Tanpa komunikasi yang efektif, aturan, nilai, dan harapan organisasi tidak dapat dipahami dengan baik oleh seluruh anggota. Komunikasi yang baik mencakup penyampaian informasi yang jelas, terbuka, dan tepat waktu, serta penyediaan saluran umpan balik yang memungkinkan setiap anggota menyampaikan pendapat dan masukan. Dalam organisasi modern, komunikasi tidak lagi terbatas pada bentuk tatap muka, tetapi juga mencakup komunikasi digital melalui berbagai platform seperti email, aplikasi pesan instan, dan sistem manajemen proyek berbasis daring (Suhardiman & Saragih, 2022).

Komunikasi yang efektif juga berperan dalam mencegah munculnya kesalahpahaman yang dapat berujung pada pelanggaran disiplin (Nasrullah dkk., 2023). Banyak kasus pelanggaran terjadi bukan karena niat buruk, tetapi karena kurangnya pemahaman terhadap aturan atau prosedur. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa setiap kebijakan baru disosialisasikan dengan baik, disertai dengan penjelasan mengenai alasan dan tujuannya. Selain itu, sesi diskusi dan tanya jawab dapat dijadikan sarana untuk memperjelas hal-hal yang belum dipahami oleh anggota. Dengan demikian, disiplin organisasi dapat tumbuh dari pemahaman yang baik, bukan dari kepatuhan buta terhadap aturan.

SIMPULAN

Organisasi berfungsi sebagai sebuah wadah strategis bagi sekumpulan individu untuk berkolaborasi secara sinergis demi merealisasikan tujuan kolektif yang telah ditetapkan. Pemahaman mendalam mengenai bentuk, unsur, dan konsep dasar organisasi menjadi prasyarat utama dalam pengembangan sistem operasional yang lebih efektif, efisien, serta adaptif terhadap dinamika lingkungan bisnis. Mengingat setiap entitas memiliki karakteristik unik, penyesuaian struktur organisasi terhadap kebutuhan spesifik dan tantangan pasar sangat diperlukan untuk membangun daya saing yang kokoh dan berkelanjutan.

Sejalan dengan perspektif Syelviani (2022), efektivitas kerja dan ketertiban internal sangat bergantung pada implementasi dua bentuk disiplin utama, yakni disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif berperan krusial dalam

menanamkan kesadaran dini guna memitigasi risiko pelanggaran, sementara disiplin korektif berfungsi sebagai mekanisme perbaikan perilaku yang edukatif pasca terjadinya pelanggaran aturan. Integrasi yang harmonis antara kedua pendekatan disiplin tersebut pada akhirnya menjadi fondasi bagi terciptanya budaya organisasi yang berkeadilan, transparan, dan berorientasi pada proses pembelajaran yang berkelanjutan.

Di era modern, penerapan disiplin organisasi semakin diperkuat melalui pemanfaatan teknologi digital dan gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan keteladanan serta komunikasi terbuka. Meskipun demikian, tantangan seperti rendahnya regulasi diri, kejenuhan digital, dan perbedaan nilai antargenerasi tetap perlu diantisipasi melalui pendekatan yang menyeimbangkan kebebasan dengan tanggung jawab. Dengan demikian, disiplin organisasi tidak hanya berperan sebagai alat kontrol, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam menciptakan budaya kerja yang adil, manusiawi, dan berkelanjutan. Organisasi yang mampu mengelola disiplin dengan baik akan memiliki daya saing yang lebih tinggi serta kemampuan adaptasi yang lebih kuat dalam menghadapi perubahan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, A., Irfan, A., & Armelia, C. (2023). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Liny Jaya Informatika Makassar*. Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis, 2(1), 122–131.
- Feronika, F. (2022). *Pengaruh technostress terhadap kesejahteraan psikologis guru di masa pandemi Covid-19*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 6(2), 8979–8984.
- Gerungan, G. F., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2024). *Analisis absensi digital dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 12(4), 568–575.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). *Work-life balance pada karyawan generasi Z*. Collabryzk Journal for Scientific Studies, 1(1), 1–16.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)*. Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, 5(2), 1119–1130.
- Nasrullah, N., Askolani, A., & Sutrisna, A. (2023). *Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan (Sensus terhadap karyawan PT Nata Bersaudara Sejahtera)*. Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 2(5), 212–223.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. (2021). Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi penelitian: Konsep, strategi, dan aplikasi*. Jakarta: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rachmaniah, R. (2022). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Jurnal Manajerial, 9(3), 351–368.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Suhardiman, M., & Saragih, S. (2022). *Technostress dan work life balance pada karyawan: Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia, 6(1), 30–45.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syelviani, M. (2022). *Pengaruh disiplin preventif dan disiplin korektif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir*. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 3(1), 13–21.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Winarti, C. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi*. Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 10(1), 17–32.