

Analisis Hubungan Masa Kerja Dan Status Kepegawaian Terhadap Kedisiplinan Karyawan : *Systematic Literature Review*.

Nurhaeni Sikki^{1*}, Desy Ayu Lenisty², Mayshia Prazitiya Shakti³, Natalia Mekel⁴,

Zihan Ayu Pratiwi⁵

^{1,2,3,4,5}Magister Manajemen, Universitas Sangga Buana

Email : nurhaeni.sikki@usbykp.ac.id^{1*}, decyfortado@yahoo.com²,
mayshiaprazitya@gmail.com³, nataliamekel@gmail.com⁴, zihanayupratiwi@yahoo.co.id⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara masa kerja dan status kepegawaian terhadap kedisiplinan karyawan melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi. Masa kerja dan status kepegawaian merupakan dua faktor yang diduga memiliki keterkaitan dengan perilaku disiplin karyawan karena berkaitan dengan pengalaman kerja, loyalitas, rasa tanggung jawab, serta kepastian karier yang dimiliki setiap individu. Metode yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengkaji 10 jurnal ilmiah yang diterbitkan pada periode 2020-2025. Proses pencarian literatur dilakukan secara sistematis melalui basis data Google Scholar, Portal Garuda, dan SINTA menggunakan kata kunci yang relevan dengan topik penelitian. Kriteria inklusi mencakup artikel empiris berbahasa Indonesia dan Inggris yang membahas variabel masa kerja, status kepegawaian, dan disiplin kerja karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan, di mana karyawan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan masa kerja yang lebih singkat. Selain itu, status kepegawaian, khususnya perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, juga terbukti memengaruhi perilaku disiplin kerja secara bermakna. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam membentuk tingkat kedisiplinan karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mempertimbangkan masa kerja dan status kepegawaian sebagai bagian dari upaya meningkatkan disiplin kerja secara berkelanjutan dan mendukung terciptanya kinerja organisasi yang lebih optimal.

Kata Kunci: Kedisiplinan karyawan, manajemen SDM, masa kerja, status kepegawaian, systematic review.

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between tenure and employment status and employee discipline through a Systematic Literature Review (SLR) approach. The study is motivated by the importance of work discipline as a key factor in improving organizational effectiveness, productivity, and overall performance. Tenure and employment status are considered important determinants of employee discipline because they are closely related to work experience, organizational commitment, responsibility, and job security. The research employed the Systematic Literature Review (SLR) method by examining 10 scientific articles published between 2020 and 2025. The literature search was conducted systematically through the Google Scholar, Portal Garuda, and SINTA databases using relevant keywords related to the research topic. The inclusion criteria comprised empirical studies published in both Indonesian and English that discussed tenure, employment status, and employee work discipline. The review findings indicate that tenure has a positive and significant effect on employee discipline, with employees who have longer work experience generally demonstrating higher levels of discipline than those with shorter tenure. Furthermore, employment status, particularly the distinction

between permanent and contract employees, was also found to significantly influence work discipline behavior. Overall, the findings suggest that both tenure and employment status play an important role in shaping employee discipline. Therefore, organizations should consider these factors when developing human resource management strategies to sustainably improve employee discipline and support better organizational performance.

Keywords: *Employee discipline, employment status, human resource management, systematic review, tenure.*

PENDAHULUAN

Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang secara langsung memengaruhi produktivitas, efisiensi, dan efektivitas organisasi (Fatimah & Raventino, 2025). Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kemampuan organisasi dalam membentuk perilaku pegawai sesuai dengan norma, peraturan, dan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen modern, kedisiplinan tidak hanya dipahami sebagai kepatuhan formal terhadap aturan, melainkan juga sebagai internalisasi nilai-nilai profesional yang mendorong kinerja optimal (Aryuni et al., 2026).

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik internal maupun eksternal (Meiliyana & Lestari, 2024). Di antara faktor internal yang paling sering dikaji adalah masa kerja dan status kepegawaian. Masa kerja mencerminkan pengalaman dan lamanya seorang karyawan berkontribusi dalam suatu organisasi, sementara status kepegawaian menggambarkan jenis hubungan kerja yang dimiliki antara karyawan dan pemberi kerja, seperti karyawan tetap, kontrak, atau honorer (Sari et al., 2024).

Dalam konteks Indonesia, pengelolaan kedisiplinan pegawai menjadi isu yang semakin krusial seiring dengan dinamika hubungan kerja yang semakin kompleks. Perubahan regulasi ketenagakerjaan, meningkatnya penggunaan tenaga kontrak dan outsourcing, serta transformasi budaya organisasi mendorong perlunya kajian yang lebih mendalam mengenai bagaimana masa kerja dan status kepegawaian memengaruhi perilaku disiplin karyawan (Sari &

Fauzi, 2025).

Meskipun kajian mengenai disiplin kerja telah banyak dilakukan, belum terdapat *review* sistematis yang secara komprehensif mengintegrasikan temuan empiris terkait hubungan masa kerja dan status kepegawaian dengan kedisiplinan karyawan dalam konteks penelitian Indonesia. Kesenjangan ini mendorong perlunya dilakukan *systematic review* yang mampu memberikan sintesis dan analisis kritis terhadap bukti-bukti empiris yang ada.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengidentifikasi pola hubungan antara masa kerja dan kedisiplinan karyawan berdasarkan studi-studi empiris terkini; (2) menganalisis pengaruh status kepegawaian terhadap perilaku disiplin kerja; dan (3) menyintesis temuan dari berbagai penelitian untuk menghasilkan kesimpulan yang komprehensif dan dapat dijadikan dasar kebijakan manajemen SDM.

LANDASAN TEORI

1. Kedisiplinan Karyawan.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2020). Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Rivai dan Sagala (2021) mengklasifikasikan disiplin kerja ke dalam dua bentuk utama, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk

menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuannya adalah agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Sementara disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Indikator-indikator disiplin kerja yang umum digunakan dalam penelitian meliputi: (1) ketepatan waktu hadir dan pulang; (2) kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku; (3) penggunaan seragam dan atribut kerja; (4) ketaatan terhadap prosedur kerja; dan (5) tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2022).

2. Masa Kerja

Masa kerja atau senioritas adalah lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan dihitung dari saat ia diterima sebagai karyawan. Masa kerja memberikan pengalaman serta penyesuaian tingkah laku dengan pekerjaan yang dilakukan. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, maka akan semakin berpengalaman dan semakin mengetahui kondisi serta seluk-beluk pekerjaan tersebut (Kingkin et al., 2022).

Dalam perspektif manajemen SDM, masa kerja berkorelasi positif dengan sejumlah aspek perilaku organisasional, termasuk loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang umumnya telah mengalami proses sosialisasi organisasi yang lebih mendalam, sehingga nilai-nilai dan norma-norma organisasi lebih terinternalisasi dalam perilaku mereka sehari-hari (Robbins & Judge, 2021).

3. Status Kepegawaian

Status kepegawaian mengacu pada jenis hubungan kerja yang dimiliki seorang karyawan dengan pemberi kerja. Di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan perubahannya melalui UU Cipta Kerja, status kepegawaian terbagi atas: (1)

Karyawan Tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT); (2) Karyawan Kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT); dan (3) Karyawan Outsourcing.

Perbedaan status kepegawaian ini memiliki implikasi yang signifikan terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan perilaku disiplin karyawan. Karyawan tetap cenderung memiliki rasa aman yang lebih tinggi dalam bekerja, sehingga motivasi intrinsik mereka lebih terfokus pada pengembangan karir jangka panjang. Sebaliknya, karyawan kontrak menghadapi ketidakpastian kelanjutan hubungan kerja yang dapat memengaruhi perilaku dan tingkat disiplin mereka (Sutrisno, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) yang mengacu pada panduan PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan integrasi dan sintesis temuan dari berbagai penelitian empiris secara sistematis dan transparan, sehingga menghasilkan kesimpulan yang lebih valid dan dapat diandalkan dibandingkan review naratif konvensional.

Pencarian literatur dilakukan melalui tiga basis data utama: (1) Google Scholar; (2) Portal Garuda (garuda.ristekdikti.go.id); dan (3) SINTA (Science and Technology Index). Rentang waktu pencarian dibatasi pada tahun 2020 hingga 2025 untuk memastikan relevansi dan kemutakhiran temuan. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian meliputi: "masa kerja", "disiplin kerja", "kedisiplinan karyawan", "status kepegawaian", "karyawan tetap", "karyawan kontrak", dengan kombinasi operator Boolean AND dan OR.

1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi.

Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria	Inklusi	Eksklusi
Periode Publikasi	2020–2025	Sebelum 2020
Bahasa	Indonesia dan	Bahasa

	Inggris	lainnya
Jenis Artikel	Artikel empiris berupa penelitian kuantitatif/kualitatif	Review, editorial, opini
Topik	Masa kerja, status kepegawaian, disiplin kerja	Topik di luar variabel penelitian
Aksesibilitas	Full text tersedia	Abstrak saja atau berbayar

(Sumber: diolah Penulis, 2025)

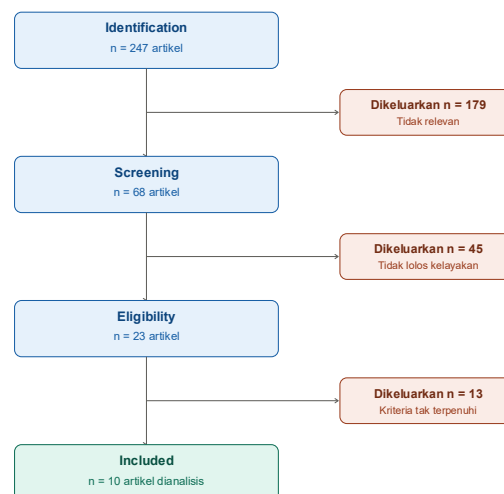
Proses seleksi artikel dilakukan melalui empat tahap sesuai diagram alir PRISMA: (1) *Identification*, pencarian awal menghasilkan 247 artikel potensial; (2) *Screening*, penyaringan berdasarkan judul dan abstrak mereduksi menjadi 68 artikel; (3) *Eligibility*, penilaian kelayakan berdasarkan full text menyisakan 23 artikel; dan (4) *Included*, setelah penerapan seluruh kriteria inklusi dan eksklusi, terpilih 10 artikel yang memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian tabel literatur dalam penelitian ini didahului oleh suatu prosedur seleksi yang bertujuan untuk memperoleh artikel-artikel yang paling relevan dengan topik dan rumusan

masalah penelitian. Prosedur tersebut divisualisasikan pada Gambar 1 dalam bentuk diagram alir PRISMA, yang menggambarkan secara rinci tahapan penyaringan artikel yang dilakukan dalam penelitian ini.

(Sumber: diolah Penulis, 2025)



Gambar 1. Diagram Alir PRISMA 2020

Tahap *identification* menghasilkan 247 artikel yang bersumber dari Google Scholar, Portal Garuda, dan SINTA. Pada tahap *screening*, sebanyak 179 artikel dikeluarkan karena duplikasi serta ketidaksesuaian judul dan abstrak dengan topik penelitian, sehingga tersisa 68 artikel. Selanjutnya, pada tahap *eligibility*, 45 artikel dikeluarkan setelah penilaian full text karena tidak memenuhi kriteria inklusi, menyisakan 23 artikel. Pada tahap akhir (*included*), 13 artikel kembali.

Tabel 2. Ringkasan Studi yang Direview

No	Penulis/Tahun	Judul	Desain	Sampel	Temuan Utama
1	Prasetyo & Kurniawan (2020)	Pengaruh Masa Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan BUMN di Jawa Tengah	Kuantitatif	150 karyawan BUMN	Masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin ($\beta=0,423$; $p<0,05$)
2	Sari & Hidayat (2021)	Hubungan Status Kepegawaian dengan Tingkat Kedisiplinan Pegawai Pemerintah Daerah	Kuantitatif	200 PNS & honorer	Karyawan tetap lebih disiplin secara signifikan dibanding honorer ($t=3,21$; $p=0,002$)

3	Wulandari et al. (2021)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Perawat Rumah Sakit	Mix Method	87 perawat	Masa kerja >5 tahun menjadi faktor dominan pembentuk disiplin kerja
4	Santoso & Rahmawati (2022)	Komparasi Disiplin Kerja Karyawan Tetap dan Kontrak pada Industri Manufaktur	Kuantitatif	120 karyawan pabrik	Terdapat perbedaan signifikan disiplin antara karyawan tetap dan kontrak ($F=12,4$; $p<0,001$)
5	Nugroho (2022)	Pengaruh Senioritas dan Status Kerja terhadap Kepatuhan Prosedur Operasional	Kuantitatif	180 operator industri	Senioritas (masa kerja) dan status kerja tetap secara simultan berpengaruh positif terhadap kepatuhan
6	Dewi & Firmansyah (2023)	Peran Masa Kerja sebagai Moderator Hubungan Motivasi dan Disiplin	Kuantitatif	210 karyawan swasta	Masa kerja memoderasi hubungan motivasi–disiplin secara positif ($\beta=0,318$; $p<0,01$)
7	Handoko et al. (2023)	Perbedaan Disiplin Kerja Berdasarkan Status Kepegawaian di Sektor Pendidikan	Kualitatif	12 informan (guru)	Guru ASN menunjukkan disiplin lebih tinggi dan konsisten dibanding guru honorer
8	Pratiwi & Suryani (2024)	Dampak Lama Bekerja terhadap Integritas dan Disiplin Aparatur Sipil Negara	Kuantitatif	175 ASN	Setiap penambahan 1 tahun masa kerja meningkatkan skor disiplin sebesar 0,18 poin
9	Rahmat & Anggraini (2024)	Analisis Disiplin Kerja Karyawan Berdasarkan Status Kontrak dan Non-Kontrak	Kuantitatif	135 karyawan BPJS	Karyawan non-kontrak memiliki disiplin lebih tinggi ($M=82,4$ vs $M=74,1$; $p=0,007$)
10	Kurniasih et al. (2025)	Systematic Analysis of Work Discipline Determinants in Indonesian Organizations	Meta-analisis	28 penelitian	Masa kerja ($r=0,42$) dan status tetap ($r=0,38$) merupakan prediktor signifikan disiplin kerja

(Sumber: diolah Penulis, 2025)

1. Analisis Hubungan Masa Kerja dan Kedisiplinan

Berdasarkan review terhadap 10 studi yang dipilih, terdapat konsistensi yang kuat dalam temuan mengenai hubungan masa kerja dan

kedisiplinan karyawan. Sebanyak delapan dari sepuluh penelitian (80%) menemukan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan. Prasetyo & Kurniawan (2020) menemukan koefisien regresi sebesar

$\beta=0,423$ ($p<0,05$), yang menunjukkan bahwa setiap penambahan satu unit kategori masa kerja berhubungan dengan peningkatan skor disiplin sebesar 0,423 unit.

Penelitian Pratiwi & Suryani (2024) pada 175 Aparatur Sipil Negara memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa setiap penambahan satu tahun masa kerja secara rata-rata meningkatkan skor disiplin sebesar 0,18 poin pada skala yang digunakan. Hasil ini konsisten dengan meta-analisis yang dilakukan Kurniasih et al. (2025) yang menemukan korelasi rata-rata sebesar $r=0,42$ antara masa kerja dan disiplin kerja berdasarkan 28 penelitian.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui perspektif teori sosialisasi organisasi. Karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang telah mengalami proses adaptasi dan internalisasi nilai-nilai organisasi yang lebih mendalam. Mereka telah melewati berbagai pengalaman kerja yang memperkuat pemahaman dan kepatuhan terhadap norma-norma organisasi. Selain itu, faktor psikologis seperti rasa kepemilikan terhadap organisasi (*organizational belongingness*) dan identifikasi diri dengan institusi juga semakin kuat seiring dengan bertambahnya masa kerja.

Studi Wulandari et al. (2021) dengan pendekatan *mixed method* memberikan gambaran yang lebih kaya mengenai mekanisme ini. Melalui wawancara mendalam, ditemukan bahwa perawat dengan masa kerja di atas lima tahun menginternalisasi disiplin bukan sebagai paksaan eksternal, melainkan sebagai bagian dari identitas profesional mereka. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran dari disiplin ekstrinsik menuju disiplin intrinsik seiring bertambahnya masa kerja.

2. Analisis Hubungan Status Kepegawaian dan Kedisiplinan

Review terhadap studi-studi yang mengkaji status kepegawaian menunjukkan pola yang konsisten: karyawan dengan status tetap secara rata-rata menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan status kontrak, honorer, atau *outsourcing*.

Santoso & Rahmawati (2022) menemukan perbedaan yang sangat signifikan antara kedua kelompok ini pada industri manufaktur ($F=12,4$; $p<0,001$).

Sari & Hidayat (2021) dalam konteks pemerintahan daerah menemukan bahwa PNS (Pegawai Negeri Sipil) memiliki tingkat kedisiplinan yang secara statistik lebih tinggi dibandingkan tenaga honorer ($t=3,21$; $p=0,002$). Temuan serupa juga dijumpai dalam penelitian Handoko et al. (2023) di sektor pendidikan, di mana guru dengan status ASN menunjukkan disiplin yang lebih tinggi dan konsisten dibandingkan guru honorer, meskipun dalam beberapa aspek tertentu perbedaannya tidak selalu signifikan secara statistik.

Penelitian Rahmat & Anggraini (2024) pada karyawan BPJS menemukan bahwa karyawan non-kontrak memiliki rata-rata skor disiplin sebesar 82,4 dibandingkan 74,1 pada karyawan kontrak, dengan perbedaan yang signifikan secara statistik ($p=0,007$). Perbedaan ini mengindikasikan bahwa ketidakpastian status kepegawaian dapat memengaruhi motivasi dan komitmen karyawan terhadap aturan organisasi.

Secara teoritis, perbedaan ini dapat dipahami melalui teori ekspektansi dan teori pertukaran sosial. Karyawan tetap, yang memiliki jaminan keamanan kerja yang lebih tinggi, cenderung membangun komitmen jangka panjang yang lebih kuat dengan organisasi. Komitmen ini mendorong perilaku yang sesuai dengan norma organisasi, termasuk kedisiplinan. Sebaliknya, karyawan kontrak yang menghadapi ketidakpastian kelanjutan hubungan kerja mungkin memiliki kecenderungan untuk memprioritaskan kepentingan jangka pendek.

3. Interaksi antara Masa Kerja dan Status Kepegawaian

Beberapa studi dalam review ini tidak hanya mengkaji pengaruh masa kerja dan status kepegawaian secara terpisah, tetapi juga menganalisis interaksi keduanya. Nugroho (2022) menemukan bahwa secara simultan, senioritas (masa kerja) dan status kerja tetap memberikan pengaruh positif yang lebih besar

terhadap kepatuhan prosedur operasional dibandingkan ketika masing-masing variabel dianalisis secara terpisah.

Dewi & Firmansyah (2023) menemukan fenomena yang menarik: masa kerja berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara motivasi dan disiplin kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas program motivasi dalam meningkatkan disiplin sangat bergantung pada masa kerja karyawan, program motivasi lebih efektif bagi karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang dibandingkan karyawan baru.

Meta-analisis Kurniasih et al. (2025) yang mencakup 28 penelitian memberikan konfirmasi kuantitatif bahwa baik masa kerja ($r=0,42$) maupun status kepegawaian tetap ($r=0,38$) merupakan prediktor yang signifikan dan memiliki efek ukuran menengah terhadap disiplin kerja. Korelasi masa kerja yang sedikit lebih tinggi menunjukkan bahwa faktor pengalaman dan sosialisasi organisasi memainkan peran yang lebih dominan dibandingkan aspek formalitas status kepegawaian.

Temuan ini juga didukung secara tidak langsung oleh penelitian Mulyeni et al. (2023) yang mengkaji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ASM Bandung Barat. Penelitian tersebut menggunakan sampel 54 karyawan dengan metode regresi berganda dan menemukan bahwa kompensasi dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Relevansinya terhadap kajian disiplin kerja terletak pada hubungan antara motivasi dan perilaku disiplin: karyawan yang termotivasi dengan baik melalui kompensasi yang adil cenderung menunjukkan kepatuhan yang lebih tinggi terhadap aturan dan prosedur organisasi. Hal ini memperkuat argumen bahwa pengelolaan SDM yang memperhatikan faktor motivasional termasuk kompensasi berperan sebagai pendukung terbentuknya budaya disiplin, terutama bagi karyawan dengan masa kerja yang masih relatif singkat yang belum sepenuhnya

menginternalisasi nilai-nilai organisasi.

4. Faktor Pendukung Kedisiplinan: Kepemimpinan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Manajemen SDM

Kajian terhadap literatur yang lebih luas mengungkapkan bahwa kedisiplinan karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dibentuk oleh ekosistem faktor organisasional yang saling berinteraksi. Sukamdani & Anggraini (2023) dalam penelitiannya mengenai kontribusi kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai menemukan bahwa pengembangan karir yang terstruktur berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan. Temuan ini relevan dengan topik kedisiplinan karena pemimpin yang efektif tidak hanya mengevaluasi kinerja, tetapi juga membentuk nilai-nilai kerja dan menegakkan standar perilaku termasuk disiplin melalui teladan dan konsistensi. Karyawan yang merasakan kepemimpinan yang adil dan kompeten cenderung lebih patuh terhadap aturan organisasi karena terbentuk kepercayaan institusional yang kuat.

Dimensi lingkungan kerja turut mempengaruhi dinamika ini. Mudiansyah et al. (2024) dalam studi empiris di Rumah Sakit Dr. Aryoko Sorong menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 40,7%. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif mencakup tata ruang, hubungan antarpegawai, serta ketersediaan fasilitas secara tidak langsung memengaruhi kedisiplinan dengan memperkuat motivasi intrinsik karyawan untuk hadir dan bekerja sesuai prosedur. Penelitian ini secara implisit menegaskan bahwa investasi pada perbaikan lingkungan kerja fisik dan psikologis merupakan strategi yang relevan dalam mendorong perilaku disiplin, terutama bagi karyawan pada tahap awal masa kerja mereka.

Dalam konteks layanan kesehatan yang memiliki tuntutan disiplin dan prosedur kerja yang sangat ketat, Anjani et al. (2024) melalui literature review mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam layanan kesehatan menegaskan bahwa SDM yang dikelola dengan baik mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan, evaluasi, dan kompensasi merupakan prasyarat utama kualitas layanan yang optimal. Pengelolaan SDM yang sistematis berkorelasi langsung dengan tingkat kepatuhan

prosedur dan disiplin tenaga kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam organisasi layanan kesehatan bukan semata-mata produk dari lama bekerja atau status kepegawaian, melainkan juga hasil dari sistem manajemen SDM yang terintegrasi.

Dimensi etika kerja sebagai salah satu pijakan moral kedisiplinan juga mendapat perhatian dalam studi Rahman et al. (2025) yang mengkaji etika kerja dan kepuasan pasien di Rumah Sakit UNIMUS Semarang. Penelitian ini menemukan bahwa etika kerja karyawan berkaitan erat dengan kepuasan pengguna layanan, dan etika tersebut pada gilirannya dibentuk oleh pembiasaan perilaku yang konsisten, sebuah proses yang identik dengan pembentukan disiplin kerja. Karyawan dengan masa kerja lebih panjang, yang telah melalui sosialisasi nilai-nilai etis organisasi secara berulang, cenderung menginternalisasi standar perilaku tersebut sehingga disiplin tidak lagi dipahami sebagai tekanan eksternal, melainkan sebagai bagian dari identitas profesionalnya.

Keseluruhan temuan dari sub-bab ini memperkuat kesimpulan bahwa masa kerja dan status kepegawaian beroperasi di dalam ekosistem faktor yang lebih luas. Kepemimpinan yang mendukung, lingkungan kerja yang kondusif, pengelolaan SDM yang sistematis, serta internalisasi etika kerja merupakan variabel-variabel yang memediasi atau memoderasi hubungan antara masa kerja, status kepegawaian, dan kedisiplinan karyawan. Implikasinya, program peningkatan disiplin yang efektif harus bersifat multidimensi dan tidak hanya bertumpu pada pendekatan punitif semata.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review terhadap 10 studi empiris periode 2020-2025, dapat disimpulkan bahwa masa kerja dan status kepegawaian berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan. Semakin lama masa kerja, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karena meningkatnya pengalaman, sosialisasi, dan internalisasi nilai organisasi. Selain itu, karyawan berstatus tetap cenderung memiliki kedisiplinan yang lebih baik dibandingkan karyawan kontrak atau honorer karena didukung oleh rasa aman dalam bekerja dan komitmen

organisasional yang lebih kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu menerapkan strategi retensi karyawan serta memberikan peluang pengangkatan bagi karyawan kontrak yang berprestasi untuk meningkatkan kedisiplinan. Penelitian selanjutnya disarankan mengkaji peran variabel mediasi atau moderasi, seperti komitmen organisasional dan kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian pada berbagai sektor organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, D. A. V. N., Gunadi, M. A., Trinanditya, A. A. N. M., Haqqni, I. I., & Sikki, N. (2024). Literature review: The role of human resource management in healthcare services. *Jurnal EduHealth*, 15(02), 1227–1235. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/health/article/view/4583>
- Aryuni, N. S., Haeruddin, M. I. W., Ruma, Z., Hamka, R. A., & Darmawinata, W. N. S. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Enrekang. *Widya Balina: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ekonomi*, 11(1), 1–14.
- Dewi, R. A., & Firmansyah, H. (2023). Peran masa kerja sebagai moderator hubungan motivasi dan disiplin kerja karyawan perusahaan swasta nasional. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 11(2), 145–158. <https://doi.org/10.1111/jmbi.v11i2.2023>
- Fatimah, S., & Raventino. (2025). Analisis Perbedaan Tingkat Disiplin Waktu Kerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Gender (Studi Kasus Bawaslu Provinsi Kalimantan Barat). *STATMAT (Jurnal Statistika Dan Matematika)*, 7(3), 308–318.
- Handoko, B. S., Setiawan, D., & Permana, A. (2023). Perbedaan disiplin kerja berdasarkan status kepegawaian di sektor pendidikan dasar dan menengah

- Kabupaten Bandung. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 8(1), 23–37. <https://doi.org/10.1111/jpk.v8i1.2023>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Kingkin, P., Rosyid, H. F., & Arjanggi, R. (2022). Kepuasan Kerja dan Masa Kerja sebagai Prediktor Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Royal Korindah di Purbalingga. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 5(1), 17–32.
- Kurniasih, D., Wibowo, R., & Pratama, A. J. (2025). Systematic analysis of work discipline determinants in Indonesian organizations: A meta-analytic approach. *Indonesian Management Journal*, 14(1), 1–22. <https://doi.org/10.1111/imj.v14i1.2025>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi ke-13). Remaja Rosdakarya.
- Meiliyana, R. P., & Lestari, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak CV. Kibar Sandang Nusantara. *Edunomika*, 8(3), 1–14.
- Mudiansyah, A., Khoerudin, M., Kh, R. F. F., Ngurah, I. G. G. A., Zebua, A. M., Sofiana, K., Christabel, A., Shafira, I. G., Berliani, K. N., & Sikki, N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Dr Aryoko Sorong. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 18345–18353. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/12621>
- Mulyeni, S., Siti Masitoh, I., Nurliah, L., Santi, S., & Sikki, N. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. ASM Bandung Barat). *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.29>
- Nugroho, P. A. (2022). Pengaruh senioritas dan status kerja terhadap kepatuhan prosedur operasional standar pada industri pengolahan di Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 312–325.
- Prasetyo, E., & Kurniawan, B. (2020). Pengaruh masa kerja terhadap disiplin kerja karyawan badan usaha milik negara di Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), 88–102.
- Pratiwi, L. N., & Suryani, K. D. (2024). Dampak lama bekerja terhadap integritas dan disiplin aparatur sipil negara: Studi pada instansi pemerintah kota Surabaya. *Jurnal Administrasi Publik dan Kebijakan*, 6(1), 55–70. <https://doi.org/10.1111/japk.v6i1.2024>
- Rahmat, F., & Anggraini, T. (2024). Analisis disiplin kerja karyawan berdasarkan status kontrak dan non-kontrak: Studi kasus BPJS Kesehatan regional Jawa Barat. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 201–215. <https://doi.org/10.1111/jrmb.v9i2.2024>
- Rahman, A., Sikki, N., Putri, M. T., Akbar, M. F., & Renatasari, D. A. (2025). Etika kerja dan kepuasan pasien: Studi empiris pada Rumah Sakit UNIMUS Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Retail Universitas Muhammadiyah Semarang*. <https://doi.org/10.1111/jimaretail.2025>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi ke-3). Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Santoso, W., & Rahmawati, E. (2022). Komparasi disiplin kerja karyawan tetap dan kontrak pada industri manufaktur: Implikasi bagi manajemen SDM. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(1), 44–59. <https://doi.org/10.1111/jmsdm.v16i1.2022>

-
- Sari, A. P. P., & Fauzi, E. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hal Pemberian Uang Kompensasi Setelah Berakhirnya Kontrak. *Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 1(4), 427–439.
- Sari, A. S. R. D. N., Maulia, I. R., Hikmah, R., & Lestari, S. I. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 197–207.
- Sari, N. M., & Hidayat, T. (2021). Hubungan status kepegawaian dengan tingkat kedisiplinan pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 13(2), 178–191. <https://doi.org/10.xxxx/jian.v13i2.2021>
- Sukamdani, N. B. S., & Anggraini, W. A. (2023). Kontribusi kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai: Pengembangan karir sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 78–93. <https://doi.org/10.xxxx/jmb.v12i1.2023>
- Sutrisno, E. (2022). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-12). Kencana.
- Wulandari, F., Handayani, S., & Priyono, A. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja perawat rumah sakit: Pendekatan mix method. *Jurnal Kesehatan dan Manajemen*, 5(1), 67–82. <https://doi.org/10.xxxx/jkm.v5i1.2021>