



## **Analisis Disiplin Kerja dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gagas Griya Selaras Kota Tangerang Selatan**

### ***Analysis of Work Discipline and Responsibility on the Performance of Employees of PT Gagas Griya Selaras in South Tangerang City***

**Niken Harjati<sup>1</sup>, Mitri Nelsi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [niken.harjati18@gmail.com](mailto:niken.harjati18@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02493@unpam.ac.id](mailto:dosen02493@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

#### Article Info

##### Article history:

Received : 17-04-2026

Revised : 19-04-2026

Accepted : 21-04-2026

Published : 23-04-2026

#### Abstract

*This study aims to analyze the effectiveness of work discipline practices, job responsibilities, and their impact on employee performance at PT Gagas Griya Selaras in South Tangerang City. The research method used was qualitative, employing content analysis, narrative analysis, discourse analysis, field observation, and direct interviews with informants from the company, including the Head of Legal, Project Manager, and Architect of PT Gagas Griya Selaras in South Tangerang City. The results indicate that PT Gagas Griya Selaras has successfully implemented a highly effective and progressive Modern Performance Management, resulting in excellent employee performance and internal motivation. Work discipline is managed through monitoring, constructive reprimands, and fair sanctions oriented toward behavioral development. Work responsibility is instilled in individuals through regular training and a fair reward system, creating a collaborative and results-oriented environment. Employees demonstrate a high level of discipline and responsibility, supported by a strong coaching culture. However, a high structural risk was identified because the company lacks a strong legal and administrative foundation (definite written regulations) to enforce discipline objectively and consistently.*

**Keywords:** *Performance Management, Work Discipline, Work Responsibility*

---

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas praktik disiplin kerja, tanggung jawab kerja, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Gagas Griya Selaras Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian yang di gunakan adalah jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik analisis konten, analisis naratif, analisis wacana, dan observasi lapangan, serta wawancara langsung terhadap informan dari Perusahaan yaitu kepada Head Legal, Project Manajer, dan Arsitek PT. Gagas Griya Selaras Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Gagas Griya Selaras berhasil menerapkan Manajemen Kinerja Modern yang sangat efektif dan progresif, menghasilkan kinerja karyawan yang sangat baik dan termotivasi secara internal. Disiplin kerja dikelola melalui pemantauan, teguran konstruktif, dan sanksi yang adil yang berorientasi pada pengembangan perilaku. Tanggung jawab kerja ditanamkan secara personal melalui pelatihan berkala dan sistem penghargaan (rewards) yang adil, menciptakan lingkungan yang kolaboratif dan berorientasi hasil. Karyawan menunjukkan tingkat disiplin dan tanggung jawab yang tinggi karena didukung oleh budaya coaching yang kuat. Namun, teridentifikasi adanya



risiko struktural yang tinggi karena perusahaan belum memiliki fondasi legal dan administratif yang kuat (peraturan tertulis yang pasti) untuk menegakkan disiplin secara objektif dan konsisten.

**Kata Kunci : Manajemen Kinerja, Disiplin Kerja, Tanggung Jawab Kerja**

## PENDAHULUAN

Di era sekarang, kedisiplinan dan tanggung jawab memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. kedisiplinan dan tanggung jawab mempengaruhi kinerja karyawan di era digital ini. Menurut Thomas Gordon (1996: 3), Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus. Kedisiplinan adalah kualitas penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah Perusahaan yang bergerak *developer property* Pembangunan seperti PT Gagah Griya Selaras demi mempercepat pekerjaan dan mencapai tujuan Perusahaan.

Kinerja pegawai menjadi bagian penting karena kinerja pegawai yang unggul dapat menjadi kunci keberhasilan bagi Perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan kegiatan pegawai yang diperlihatkan Perusahaan sebagai penilaian kerja yang dihasilkan dari pegawai untuk Perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal diantaranya kedisiplinan dan tanggung jawab setiap karyawan.

Disiplin kerja menjadi bagian yang tidak dapat terpisahkan bagi seorang pegawai untuk menaati peraturan - peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Selain disiplin kerja yang memiliki peran penting dalam suatu Perusahaan tanggung jawab juga termasuk salah satu prioritas sebuah Perusahaan. Tanggung jawab terhadap kinerja karyawan dalam SDM menurut Gibson (2005) adalah penerapan hukum terhadap tugas yang berkaitan dengan peran pegawai. Tanggung jawab ini bertujuan untuk memastikan pegawai tetap kompeten dalam pengetahuan, sikap, dan bekerja sesuai kode etik. Tanggung jawab terhadap kinerja karyawan adalah aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di organisasi. Tanggung jawab ini mencakup berbagai tanggung jawab yang harus diemban oleh manajer, supervisor, dan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memahami dan mengimplementasikan tanggung jawab ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Pengembang properti sering kali harus menangani berbagai proyek secara bersamaan dengan tenggat waktu yang ketat. Kurangnya manajemen waktu yang efisien dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas. Tidak hanya itu, Target penjualan yang tinggi dan waktu yang ketat dapat memaksa karyawan bekerja melebihi batas kemampuan mereka, yang dapat



menyebabkan stres dan penurunan kinerja.

Ketika tanggung jawab tidak diatur dengan baik, karyawan mungkin merasa bingung tentang apa yang harus dilakukan, yang dapat menyebabkan penurunan efisiensi dan kualitas kerja. Dan Tidak memberikan pelatihan atau kesempatan pengembangan keterampilan kepada karyawan dapat membatasi kemampuan mereka untuk menangani tanggung jawab dengan efektif.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin kerja**

Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya

### **Tanggung Jawab Kerja**

Menurut Alex Nitiemo (2016) tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda- nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan secara kedinasan dan hukum. Pendapat di atas menekankan bahwa tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Usaha meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan diperlukan tanggung jawab yang tinggi seluruh personalia dalam suatu organisasi

### **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah proses menilai dan mengevaluasi kinerja individu atau organisasi. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu atau organisasi, dan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Penilaian kinerja juga bertujuan untuk memberikan umpan balik kepada individu atau organisasi, dan untuk memberikan penghargaan atau pengembangan yang sesuai.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu gaya penelitian yang temuan-temuan percakapannya tidak dapat dihitung dengan menggunakan metode atau rumus statistik, melainkan yang tujuannya adalah untuk menjelaskan gejala-gejala secara kontekstual dengan menggunakan penelitian sebagai bagian alami dari proses tersebut. Menurut (Sugiyono, 2019) metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filosofi postpositivisme yang lazim digunakan untuk penelitian pada kondisi objek yang alamiah (bukan eksperimen), dimana peneliti merupakan instrumen kunci teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan triangulasi. (kombinasi), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian



kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penalaran induktif sering digunakan dalam penelitian kualitatif untuk menjelaskan, mendeskripsikan, dan menganalisis. Pendekatan ini berfokus pada kepedulian sosial, sehingga memungkinkan orang-orang yang diteliti untuk berbagi ide dan perspektif mereka.

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian studi kasus. Suharsimi Arikunto mengartikan studi kasus sebagai suatu pendekatan yang intensif, terperinci, dan mendalam terhadap gejala-gejala tertentu. Masalahnya bersifat spesifik dan dapat diatasi baik secara individu maupun kelompok, serta dalam komunitas yang lebih luas. Metode ini digunakan secara metodis untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyimpulkan data dengan menggunakan prosedur tertentu guna mengidentifikasi solusi atas tantangan yang dihadapi. Data yang dikumpulkan terdiri dari transkrip wawancara, catatan lapangan, gambar, makalah pribadi, dan berbagai data pembandingan lainnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Penelitian dari disiplin kerja**

Hasil penelitian untuk disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gagah Griya Selaras Adalah Perusahaan selalu memantau disiplin kerja karyawan karena hal ini bagian penting dari manajemen kinerja yang efektif. Namun, ini harus dilakukan dengan pendekatan yang profesional, adil, dan berbasis data. Teguran tentang masalah disiplin kerja pun diterapkan namun tidak boleh dilakukan secara rutin atau sembarangan, teguran ini akan dilakukan berdasarkan kebutuhan, konteks, dan tingkat keparahan masalah, serta dilakukan dengan cara yang konstruktif, empatik, dan konsisten. Perusahaan pun memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan disiplin kerja, dan hal ini dilakukan dengan bijak, adil, dan berdasarkan prinsip. Sanksi yang diberikan kepada karyawan bukan hanya untuk menegur, tetapi juga untuk membantu karyawan memahami batasan, memperbaiki perilaku, dan meningkatkan kinerja di Perusahaan. Perusahaan juga melakukan pelatihan secara berkala kepada karyawan untuk memastikan karyawan memahami pentingnya disiplin dalam bekerja sehingga karyawan dapat menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari. faktor utama dalam disiplin kerja adalah dorongan dari diri sendiri dan kesadaran diri sendiri kalau disiplin itu kunci untuk mencapai tujuan pribadi maupun Perusahaan.

Dari sudut pandang peneliti Perusahaan ini tidak terlalu ketat untuk peraturan disiplin kerja karena hal terpenting bagi Perusahaan Adalah mereka bisa menyelesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dengan dilakukannya pemantauan agar karyawan tetap sesuai dengan SOP.

Disini karyawan dan atasan memiliki pendekatan yang positif dan profesional dalam mengelola karyawan dan meningkatkan kualitas kerja. Mereka memahami pentingnya disiplin kerja dan memiliki strategi untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Tidak hanya itu mereka juga memiliki kemampuan untuk mengelola waktu dan menghadapi tekanan dengan baik. Mereka memahami peran pemimpin dalam meningkatkan kualitas kerja tim dan memiliki pendekatan yang konstruktif dalam menghadapi kritik dan umpan balik.

Namun disini Perusahaan masih belum menekankan peraturan disiplin yang pasti, seperti adanya aturan yang tertulis, agar perusahaan dapat menerapkan sanksi atau tindakan korektif secara



objektif dan konsisten, tanpa memandang jabatan atau preferensi pribadi. karena ini sangat penting untuk menghindari tuduhan favoritisme atau diskriminasi.

### **Penelitian dari Tanggung Jawab Kerja**

Hasil penelitian untuk tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan PT Gagas Griya Selaras Adalah Perusahaan juga selalu memantau tanggung jawab kinerja karyawannya setiap bidang dan bagian, memastikan agar karyawannya selalu mengerjakan sesuai dengan intruksi yang diberikan atasan. Dengan pantauan secara berkala membuat kinerja menjadi produktif sehingga karyawan juga berusaha untuk menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan prosedur dan menghindari kesalahan.

Interaksi dan berkolaborasi dengan rekan kerja secara konstan juga dilakukan untuk memastikan aliran kerja berjalan lancar dan hasil yang dicapai optimal dilakukan para seluruh karyawan Perusahaan. Karena Jika karyawan lalai atau terlambat dalam tanggung jawabnya, ini akan secara langsung menghambat dan menurunkan kualitas kerja tim selanjutnya. Pelatihan tentang tanggung Jawab Kerja juga dilakukan karena penting untuk dilakukan agar dapat meningkatkan kesadaran karyawan tentang tanggung jawab dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan, sehingga dapat Membangun budaya kerja yang professional tidak hanya itu hal ini juga bisa Meningkatkan kinerja dan produktivitas serta Mengurangi kesalahan dan risiko yang mungkin terjadi karena kurangnya pemahaman. Perusahaan juga memberikan penghargaan kepada karyawan ini adalah cara untuk mengakui usaha dan kontribusi karyawan, yang dapat mendorong mereka untuk terus berkinerja baik. Dan Penghargaan yang diberikan secara adil dan transparan dapat membangun lingkungan kerja yang positif.

Peneliti menyimpulkan bahwa karyawan PT Gagas Griya Selaras cukup bertanggung jawab perihal tanggung jawab mereka masing-masing terpantau dengan jelas bahwa pekerjaan mereka selalu diselesaikan sesuai dengan perencanaan Perusahaan, walaupun banyak staf yang mengerjakan diluar tanggung jawab mereka namun mereka berusaha mengerjakannya dengan maksimal. Dan Perusahaan juga berusaha memberikan pelatihan kepada karyawan agar mereka bisa menghasilkan kinerja yang berkualitas, tidak hanya itu hal ini dilakukan agar setiap karyawannya terus berkembang dan membuat Perusahaan juga terus maju.

### **Hasil Penelitian dari Kinerja karyawan**

Dari hasil penelitian di Perusahaan PT Gagas Griya Selaras bahwa disini kinerja karyawan menunjukkan tingkat kesadaran dan pemahaman yang sangat tinggi terhadap prinsip- prinsip manajemen modern yang efektif. Beberapa aspek utama dan beberapa pandangan yang diungkapkan Adalah:

#### **1. Pengawasan Disiplin dan tanggung jawab terhadap kinerja**

Disini atasan melakukan pengawasan yang Sangat Baik karena menekankan profesionalisme dan objektivitas data, yang penting untuk menghindari bias. Sehingga kinerja karyawan diperusahaan terpantau juga sangat baik.



## 2. Tujuan Teguran/Sanksi kepada karyawan

Tujuannya yang dilakukan sangat Progresif. Menganggap teguran dan sanksi sebagai alat pengembangan (coaching) dan perbaikan, bukan sekadar hukuman. Sehingga karyawan diperusahaan tersebut merasa nyaman sehingga kinerja mereka tidak terlalu terterkan karena atasan yang berusaha juga untuk mengedukasi dan mengevaluasi.

## 3. Pentingnya Pelatihan kepada karyawan

Pelatihan tentang Tanggung Jawab Kerja cukup sering dilakukan dan disini sangat jelas, Menyadari bahwa tanggung jawab kerja adalah keterampilan yang perlu dilatih dan dibangun secara sadar untuk kinerja karyawan Perusahaan itu sendiri.

## 4. Mendorong Kepemilikan (Ownership):

Menghargai dan mengakui peran motivasi dan kesadaran diri karyawan (internal drive) sebagai kunci disiplin.

Menurut sudah pandang peneliti disini bahwa PT Gagas Griya Selaras telah berhasil menerapkan Manajemen Kinerja yang efektif. Hal ini dapat dilihat dari Lingkungan kerja mendukung pertumbuhan dan mengurangi ketakutan akan kegagalan. Karyawan juga menunjukkan tingkat kesadaran dan pemahaman yang tinggi terhadap prinsip kerja profesional modern. Namun Kekurangan terbesar bukanlah pada karyawan (yang sudah disiplin dan bertanggung jawab), melainkan pada sistem manajemen risiko dan administrasi perusahaan. Kinerja yang baik saat ini didukung oleh budaya kerja yang kuat, tetapi tidak dilindungi oleh struktur dan legalitas yang kuat. Perusahaan ini beroperasi dengan risiko tinggi bahwa jika budaya positifnya goyah, mereka tidak memiliki back-up aturan tertulis yang objektif untuk menjaga ketertiban.

## **KESIMPULAN**

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa PT Gagas Griya Selaras memiliki pendekatan yang positif dan profesional dalam mengelola karyawan dan meningkatkan kualitas kerja. Perusahaan memantau disiplin kerja karyawan dengan cara yang profesional, adil, dan berbasis data, serta memberikan sanksi yang bijak dan berdasarkan prinsip. Namun, perusahaan masih belum menekankan peraturan disiplin yang pasti, seperti adanya aturan yang tertulis, untuk memastikan bahwa sanksi atau tindakan korektif dapat diterapkan secara objektif dan konsisten
2. Perusahaan memantau dan memberikan pelatihan untuk tanggung jawab kerja karyawan secara berkala untuk memastikan pekerjaan sesuai instruksi. Tidak hanya itu Perusahaan juga berhasil menanamkan tanggung jawab personal pada setiap karyawannya, menciptakan lingkungan kerja yang sangat kolaboratif dan berorientasi hasil (pekerjaan selesai sesuai rencana). Perusahaan juga menggunakan penghargaan (rewards) sebagai alat untuk mengakui kontribusi dan memotivasi karyawan agar terus berkinerja baik
3. PT Gagas Griya Selaras telah berhasil menerapkan Manajemen Kinerja yang sangat efektif dan progresif yang menghasilkan kinerja karyawan yang sangat baik dan termotivasi secara internal.



Perusahaan juga menunjukkan adanya efektivitas tinggi dalam praktik Manajemen Kinerja Modern yang berorientasi pada pengembangan. Meskipun budaya kerja dan kinerja karyawan sangat positif, perusahaan beroperasi dengan risiko yang tinggi karena belum memiliki sistem administrasi dan legalitas yang kuat untuk menjamin keberlanjutan keadilan. Namun fondasi legal dan administratif untuk disiplin kerja masih lemah dan berisiko

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, O. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Makassar*. Makassar: Digital Library Unismuh Makassar.
- Ainunnisha, N. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB KCP Cileungsi.
- Dafa, D. (2022). Penerapan analisi dan gaya kepemimpinan dan kinerja pengurus didalam KSU (koperasi serba usaha) Maestro 2012 Permata Pamulang, Tangerang Selatan.
- Indriyani, M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang AINA Kota Sawahlunto*. Sumatra Barat: Repositori IAIN Batusangkar.
- Irfan Rizka Akbar, M. N. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI APOTEK CENTURY JAKARTA SELATAN. *Jurnal Internasional Manajemen dan Ekonomi* 3 (3), 73-80.
- Irfan Rizka Akbar, Mitri Nelsi, Lily Setyawati Kristianti. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI APOTEK CENTURY JAKARTA SELATAN. *Jurnal Internasional Manajemen dan Ekonomi* 3 (3), 73-80.
- Lily Setyawati Kristianti, I. R. (2024). Analisis Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Pelayanan Pada Pesantren Baitussalam Pamulang Tangerang Selatan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 5-28
- Lily Setyawati Kristianti, Irfan Rizka Akbar, Mitri Nelsi. (2024). Analisis Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Pelayanan Pada Pesantren Baitussalam Pamulang Tangerang Selatan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 5/28.
- Mitri Nelsi, I. R. (2023). Penerapan analisi gaya kepemimpinan dan kinerja pada PT Arya Lingga Manik cabang Panorma Bali Residence Ciseeng Kabupaten Bogor. *Wahana Pendidikan* 9 (16), 784-792
- Novitasari, D. M. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Busana Internusa*. Semarang: Eskripsi Universitas Semarang . SDM, T. j. (2005). Gibson.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D ;2* . Bandung: Bandung ; Alfabeta.
- SUSILAWATI, S. (2021). ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM.
- Thomas Gordon. (1996).