



ANALISIS DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT TRIKARYA CEMERLANG

ANALYSIS OF WORK DISCIPLINE IN EMPLOYEES OF PT TRIKARYA CEMERLANG

Salsabila Trinirwana¹, Hira Maulida²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : salsabilatrinirwana@gmail.com^{1*}, dosen02450@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 07-06-2025

Revised : 09-06-2025

Accepted : 10-06-2025

Published : 12-06-2025

Abstract

This study aims to analyze the level of work discipline among employees and its impact on performance at PT Trikarya Cemerlang, a company engaged in service provision. Work discipline is a crucial factor influencing employee productivity and the effectiveness of task execution in the workplace. The research employs a descriptive qualitative approach using in-depth interviews, direct observations, and documentation involving six informants from various company divisions. These informants were purposively selected based on their relevance to the discipline-related criteria. The results reveal that the implementation of work discipline at PT Trikarya Cemerlang has not been fully optimized. Although the company has established regulations and applied a fingerprint attendance system as a form of supervision, violations such as tardiness, unexplained absences, and non-compliance with standard operating procedures (SOP) remain prevalent. Several contributing factors include weak enforcement of sanctions, lack of exemplary behavior from leadership, and low individual awareness in adhering to company rules. The study concludes that strategic efforts are required to strengthen the reward and punishment system, enhance internal communication, provide discipline training, and consistently enforce rules. These measures are expected to foster a more positive work culture and directly contribute to improving overall employee performance

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Supervision*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat disiplin kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja di PT Trikarya Cemerlang, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan produktivitas serta efektivitas pelaksanaan tugas di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi langsung, serta dokumentasi terhadap enam informan dari berbagai divisi perusahaan yang dipilih secara purposif berdasarkan keterkaitan dengan aspek kedisiplinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja di PT Trikarya Cemerlang belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Meskipun perusahaan telah menetapkan berbagai peraturan dan menerapkan sistem absensi menggunakan fingerprint sebagai bentuk pengawasan, tingkat pelanggaran disiplin seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, dan ketidakpatuhan terhadap SOP masih cukup tinggi. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain lemahnya penerapan sanksi, kurangnya keteladanan pimpinan, serta minimnya kesadaran individu dalam mematuhi aturan perusahaan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa diperlukan upaya strategis seperti penguatan sistem reward and punishment, peningkatan komunikasi internal, pelatihan kedisiplinan, serta penegakan aturan yang lebih konsisten untuk meningkatkan kualitas disiplin kerja. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta budaya kerja yang lebih positif dan berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh



Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Pengawasan

PENDAHULUAN

Disiplin kerja yang baik tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis. Karyawan yang disiplin cenderung lebih efisien, lebih sedikit melakukan kesalahan, dan lebih mematuhi prosedur keselamatan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan keselamatan dan kualitas kerja di PT Trikarya Cemerlang, lingkungan kerja yang disiplin dan teratur akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang merupakan faktor penting dalam retensi tenaga kerja berkualitas. Analisis disiplin kerja juga berkaitan dengan penerapan nilai-nilai perusahaan dan budaya kerja yang diinginkan. Dengan memastikan bahwa setiap karyawan memahami dan mematuhi nilai-nilai serta budaya kerja perusahaan, PT Trikarya Cemerlang dapat membangun tim yang solid dan berkomitmen terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan.

Berikut ini hasil hasil pengukuran disiplin kerja pada PT Trikarya Cemerlang dengan absensi 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Data Disiplin Kerja karyawan berdasarkan Absensi Karyawan PT Trikarya Cemerlang

Tahun	Jumlah Karyawan	Absen			Jumlah Absen	Keterangan
		Alfa	Izin	Sakit		
2022	28	9	12	19	40	Jumlah absen cukup tinggi, menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan
2023	28	13	18	13	44	Terjadi peningkatan jumlah ketidakhadiran dibanding jumlah sebelumnya
2024	28	10	21	20	51	Tahun tertinggi tingkat ketidakhadiran; diperlukan peningkatan kedisiplinan

Sumber: PT Trikarya Cemerlang

Tabel 1.1 diatas menunjukkan penurunan disiplin terhadap karyawan PT Trikarya Cemerlang untuk setiap tahun selalu mengalami peningkatan jumlah ketidakhadiran. Ini menggambarkan dimana masih terlihat kurangnya disiplin pada karyawan, sehingga akan turut menurunkan tingkat kinerja kerja karyawan. Sebagai contoh dalam hal kurang nya kedisiplinan pada karyawan antara lain banyak diantaranya yang terlambat hadir dari jam masuk kerja yang telah ditentukan, karyawan yang sering melakukan izin yang mana hal ini tidak bisa di pungkiri merupakan cerminan dari tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Karyawan yang tidak disiplin dan tidak menaati Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku akan diberikan sanksi berupa surat peringatan 1-3.



Tabel 1.2
Jadwal Masuk dan Pulang kerja karyawan PT. Trikarya Cemerlang

Schedule Head Office									
Hari	Jam kerja			Jam Istirahat			Jam Pulang		
	Pagi	Tengah	Siang	Pagi	Tengah	Siang	Pagi	Tengah	Siang
Senin	07.00	10.00	14.00	11.00	13.00	15.00	16.00	19.00	21.00
Selasa	07.00	10.00	14.00	11.00	13.00	15.00	16.00	19.00	21.00
Rabu	07.00	10.00	14.00	11.00	13.00	15.00	16.00	19.00	21.00
Kamis	07.00	10.00	14.00	11.00	13.00	15.00	16.00	19.00	21.00
Jumat	07.00	10.00	14.00	11.00	13.00	15.00	16.00	19.00	21.00

Sumber: PT Trikarya Cemerlang

Berdasarkan dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa jadwal masuk kerja karyawan terbagi menjadi 3 shift yaitu shift pagi, tengah dan siang. Berdasarkan tabel 1.2 tersebut diketahui bahwa aktivitas bekerja yang dilaksanakan setiap hari dengan 8 jam bekerja. Dengan menerapkan absensi finger print sebagai alat pengawasan dan pengendalian tingkat kehadiran karyawan secara periodik, dapat menarik karyawan agar bisa mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerjanya dalam bekerja.

Tabel 1.3
Data Pelanggaran Disiplin Kerja PT Trikarya Cemerlang Pada Tahun 2022,2023,2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Pelanggaran Disiplin karyawan			Ket.
		Indisipliner	Bekerja Tidak Sesuai SOP	Pelanggaran Lainnya	
2022	28	15	4	3	Pelanggaran tertinggi pada indisipliner yang merupakan pelanggaran paling terbanyak
2023	28	18	7	4	Terjadi peningkatan pelanggaran pada bekerja tidak sesuai SOP
2024	28	22	12	6	Terjadi peningkatan indisipliner dari tahun-tahun sebelumnya

Sumber: PT Trikarya Cemerlang

Dari data tabel 1.3 di atas, menunjukkan data absensi karyawan PT Trikarya Cemerlang, dapat disimpulkan bahwa terjadinya peningkatan jumlah absensi karyawan yang tidak hadir setiap tahunnya dan pelanggaran disiplin kerja mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, pada semua periode. Perusahaan perlu mengambil langkah strategis untuk mengurangi jumlah pelanggaran, seperti peningkatan pengawasan, pelatihan kedisiplinan, serta penerapan sistem reward yang lebih efektif.



Tabel 1.3
Tata Tertib Perusahaan

No	Tata tertib karyawan PT Trikarya Cemerlang
1	Karyawan bersedia ditempatkan dilokasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2	Karyawan wajib datang 15 menit sebelum jam masuk kerja dan istirahat sesuai jam yang telah di tentukan.
3	Karyawan harus siap untuk lembur (over time) apabila dibutuhkan ,kalau tidak sanggup lembur maka siap diberikan sanksi.
4	Karyawan harus berpakaian rapih, untuk karyawan pria harus berambut rapih dan tidak boleh berambut gondrong, tidak boleh berjenggot, tidak berkumis/bercambang, karyawan wanita berambut rapih wajib pakai harnet, saat dilokasi kerja dan sanggup berpakaian rapih(baju harus dimasukan)bercelana sopan warna hitam dari bahan,berkaos kaki dan bersepatu warna gelap .
5	Karyawan harus beristirahat pada tempat yang telah ditentukan oleh management gedung/tidak sembarang.
6	Apabila karyawan bertugas harus siap hadir pada hari raya nasional sabtu atau minggu, kecuali yang bersangkutan mendapat jadwal libur, siap masuk kerja saat hari Raya Idul Fitri atau 7 hari sebelum dan sesudah hari raya tersebut.
7	Karyawan harus dapat menjaga area kerjanya dengan baik dan bersih, Apabila ada complaint dari gedung maka bersangkutan akan diberikan sanksi / peringatan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
8	Karyawan harus bertingkah laku sopan terhadap siapapun.
9	Karyawan yang tidak hadir /absen 2 kali dalam sebulan atau tidak masuk 1 kali selama 3 bulan secara rutin ,dianggaap mengundurkan diri.
10	Karyawan harus jujur dan bertanggung jawab serta punya inisiatif kerja yang tinggi.
11	Karyawan dilarang mencuri, apabila didapatkan pencurian maka yang bersangkutan akan dikenakan sanksi sebagai berikut: a. Harus membayar 10x harga barang yang diambil ke gedung. b. Gaji / upah hangus / tidak bisa diambil. c. Dikeluarkan dari perusahaan. d. Siap Berurusan dengan pihak kepolisian
12	Karyawan yang melakukan kecerobohan/kelalaian kerja maka resiko menjadi tanggung jawab sendiri.
13	Apabila karyawan mengundurkan diri atau dikeluarkan oleh pihak perusahaan, maka karyawan tersebut tidak mendapatkan imbalan atau pesangon atau jasa dan lainnya dalam bentuk apapun.
14	Karyawan dilarang keras merokok dilokasi kerja baik jam kerja maupun jam istirahat,apabila kedapatan merokok maka yang bersangkutan dikenakan sanksi dari perusahaan
15	Karyawan harus pakai kartu pengenalan selama dilokasi kerja baik jam kerja maupun jam istirahat,apabila kedapatan tidak memakai maka yang bersangkutan dikenakan sanksi dari perusahaan
16	Karyawan harus bisa kerja Cepat,Tepat,Tanggap dan punya loyalitas kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan.
17	Karyawan yang telah mendapat surat peringatan terakhir maka tidak bisa bekerja lagi atau tidak bisa ditempatkan kembali secara otomatis kontrak kerja selesai / tidak diperpanjang.
18	Karyawan siap di training kapan saja untuk menjadi karyawan yang baik.
19	Karyawan harus siap kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.
20	Karyawan dilarang keras saat jam kerja ngobrol ,berkumpul dengan tidak melakukan kegiatan

Sumber: PT Trikarya Cemerlang

Data yang terlampir menunjukkan Tata Tertib Perusahaan. Tata Tertib Perusahaan adalah seperangkat aturan dan kebijakan internal yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mengatur perilaku karyawan dan operasi harian dalam lingkungan kerja. Banyak karyawan yang tidak disiplin, contohnya 15 menit sebelum jam kerja karyawan harus sudah standby di area kerja. Tetapi seringkali karyawan tidak disiplin dan masih banyak yang melanggar peraturan ini, jadi Apabila ada karyawan yang melanggar akan ada sanksi yaitu berupa surat peringatan 1 sampai 3. Jika karyawan sudah 3 kali melanggar akan di selesaikan kontrak kerjanya.

TINAJUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Mardika (2020:1) “Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.



Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.”

Hasibuan (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan, yang mencakup aspek waktu, etika kerja, serta tanggung jawab pada pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam memenuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dilingkungan sekitarnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2016:9) “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci.”

Menurut Gunawan (2013:80-81) “Penelitian kualitatif merupakan sebuah metode penelitian yang digunakan dalam mengungkapkan permasalahan dalam kehidupan kerja organisasi pemerintah, swasta, kemasyarakatan, kepemudaan, perempuan, olahraga, seni dan budaya, sehingga dapat dijadikan suatu kebijakan untuk dilaksanakan demi kesejahteraan bersama.”

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Edi pada 14 Januari 2025, PT Trikarya Cemerlang menerapkan berbagai kebijakan disiplin kerja yang mencakup kehadiran 15 menit sebelum jam kerja, kewajiban berpakaian rapi, dan partisipasi dalam briefing harian sebelum dan sesudah kerja. Meskipun sistem fingerprint telah diterapkan untuk memantau kehadiran dan tingkat pemahaman karyawan terhadap peraturan dinilai cukup baik terutama di kalangan senior, masih terdapat tantangan berupa keterlambatan karyawan dan kurangnya pengawasan.

Perusahaan memberikan perhatian khusus pada aspek kewaspadaan mengingat kelengahan dapat berakibat fatal, terutama di divisi cleaning yang mengadakan briefing setiap hari. Kendala utama yang dihadapi adalah kurangnya kesadaran karyawan terhadap aturan yang ada, sehingga narasumber menyarankan penerapan sanksi tegas sebagai solusi dan menekankan pentingnya peningkatan tanggung jawab individu untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.



Gambar 4.2
Wawancara Dengan Pak Edi

Link Rekaman Wawancara:

https://drive.google.com/file/d/1dd8J94ezNeUGd_xOBHY80gXkNKsDBZ3w/view?usp=drive_link

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Widya pada 14 Januari 2025, PT Trikarya Cemerlang menerapkan kebijakan 8 jam kerja dengan 1 jam istirahat, dengan tantangan utama berupa ketepatan waktu kehadiran karyawan yang masih perlu ditingkatkan melalui pengawasan rutin. Peraturan



kerja mewajibkan karyawan berpakaian rapi, dengan briefing evaluasi mingguan khusus untuk divisi OB setiap Jumat. Pemahaman karyawan terhadap peraturan dinilai sudah cukup baik, dan perusahaan mengadakan training di hari Sabtu untuk memastikan pemahaman tugas. Sistem pengawasan menggunakan fingerprint untuk memantau jam masuk dan pulang karyawan.

Dalam hal kewaspadaan, narasumber menekankan pentingnya ketelitian dalam pengecekan data untuk menghindari kesalahan. Setelah 7 tahun bekerja, narasumber menilai penerapan disiplin kerja sudah cukup baik, meski masih ada kendala berupa kurangnya pemahaman akan tanggung jawab pekerjaan masing-masing. Aspek yang masih perlu ditingkatkan adalah ketepatan waktu dan konsistensi dalam bekerja.



Gambar 4.3
Wawancara Dengan Bu Widya

Rekaman Wawancara:

https://drive.google.com/file/d/1dYmL2Co2wiJfibLbbgpo0oz2uPsi6PMJ/view?usp=drive_link

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Nadya pada 14 Januari 2025, PT Trikarya Cemerlang menerapkan kebijakan kehadiran 15 menit sebelum jam kerja, dengan tantangan utama berupa kepatuhan terhadap jadwal masuk, istirahat, dan pulang kerja. Peraturan perusahaan mencakup grooming untuk divisi resepsionis dengan refresh training berkala. Tingkat pemahaman karyawan terhadap peraturan bervariasi antar individu namun secara umum dinilai cukup patuh. Perusahaan mengadakan training untuk memastikan pemahaman job description masing-masing divisi dan menggunakan sistem fingerprint untuk memantau absensi. Dalam hal kewaspadaan, tim narasumber dinilai cukup baik meski terkadang ada yang kurang fokus sehingga perlu diingatkan. Meskipun tidak ada kendala signifikan, narasumber menyarankan pengawasan yang lebih ketat untuk jam masuk karyawan dan peningkatan tanggung jawab individu untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.



Gambar 4.4
Wawancara Dengan Bu Nadya

Rekaman Wawancara:

https://drive.google.com/file/d/1dSLiYFLJFBcniDPKz9uax1wMLXeSqRdu/view?usp=drive_link

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Candra pada 14 Januari 2025, PT Trikarya Cemerlang menggunakan sistem shift kerja untuk mengoptimalkan pelayanan di bidang jasa, dengan tantangan



utama berupa fleksibilitas dan beban kerja tidak terduga yang diatasi melalui perencanaan dan sistem tenaga kerja cadangan. Peraturan perusahaan mewajibkan karyawan hadir 15 menit sebelum jam kerja dan memberikan informasi izin minimal H-1, yang disosialisasikan melalui briefing dan penandatanganan PKWT.

Tingkat pemahaman karyawan terhadap peraturan dinilai cukup baik dengan adanya sistem punishment untuk pelanggaran. Perusahaan melakukan briefing dan evaluasi kerja secara harian atau mingguan untuk memastikan pemahaman jobdesk, serta menggunakan sistem fingerprint yang dicek maksimal pukul 08.00 pagi untuk semua shift.

Khusus di bagian gudang, kewaspadaan ekstra diperlukan untuk menghindari kesalahan pengambilan barang atau pencatatan stok. Meski kendala di outsourcing minimal, narasumber menekankan perlunya peningkatan konsistensi, komitmen, manajemen waktu, dan kemampuan analisis permasalahan untuk mencapai kinerja optimal.



Gambar 4.5
Wawancara Dengan Pak Candra

Rekaman Wawancara:

https://drive.google.com/file/d/1dKsHbSG26bmKr1mmKERevHF8eV3joMu0/view?usp=drive_link

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Wisnu pada 14 Januari 2025, kebijakan jam kerja di PT Trikarya Cemerlang dinilai terkendali, meski masih ada tantangan berupa kurangnya kesadaran akan disiplin waktu yang disarankan dapat diatasi dengan pemberian reward bagi karyawan disiplin. Perusahaan menerapkan peraturan kerja meliputi absensi wajib, etika berpakaian, kepatuhan terhadap SOP, dan sistem sanksi yang disosialisasikan melalui briefing rutin. Tingkat pemahaman karyawan dinilai cukup baik dengan sosialisasi berkelanjutan.

Untuk memastikan pemahaman jobdesk, perusahaan melakukan evaluasi bulanan dan briefing, didukung sistem fingerprint untuk pengawasan kehadiran. Dalam hal kewaspadaan, narasumber menekankan pentingnya pengecekan alat sebelum digunakan. Penerapan aturan hadir 15 menit sebelum jam kerja dinilai efektif mencegah keterlambatan. Meski kendala minimal dengan aturan yang jelas, narasumber menyarankan peningkatan kepatuhan pada peraturan dan konsistensi dalam bekerja untuk kinerja yang lebih optimal.



Gambar 4.6
Wawancara Dengan Pak Wisnu

Rekaman Wawancara:

https://drive.google.com/file/d/1dNJuCF2LxKN0d0pd2bOSenZhXqLZJmvv/view?usp=drive_link

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Devi Ashari pada 14 Januari 2025, tingkat kepatuhan



karyawan terhadap jam kerja di PT Trikarya Cemerlang dinilai cukup, dengan tantangan utama berupa ketepatan waktu yang memerlukan pengelolaan waktu yang baik. Peraturan perusahaan mencakup grooming, disiplin kerja, dan efisiensi kerja yang disosialisasikan melalui briefing harian atau mingguan sesuai divisi. Meski sebagian karyawan memahami peraturan, terdapat kendala di mana karyawan lama terkadang tidak mengikuti SOP.

Perusahaan mengadakan training untuk memastikan pemahaman jobdesk dan menggunakan sistem fingerprint serta informasi antar karyawan untuk memantau kehadiran. Dalam hal kewaspadaan, narasumber selalu mengingatkan tim untuk bekerja teliti karena kelalaian dapat mempengaruhi hasil kerja dan produktivitas. Meski ada peningkatan kinerja dibanding sebelumnya, kendala utama berasal dari diri karyawan sendiri, sehingga diperlukan introspeksi diri serta peningkatan konsistensi dan tanggung jawab untuk kinerja yang lebih optimal.



Gambar 4.7
Wawancara Dengan Bu Devi Ashari

Rekaman Wawancara:

[https://drive.google.com/file/d/1dTqKAXs7hfFdoiVeEsPCdUosNIU-uz6/view?usp=drive link](https://drive.google.com/file/d/1dTqKAXs7hfFdoiVeEsPCdUosNIU-uz6/view?usp=drive_link)

Dari hasil triangulasi, terlihat bahwa ada konsistensi dalam pandangan narasumber mengenai pentingnya disiplin kerja dan tantangan yang dihadapi. Meskipun kebijakan sudah ada, implementasinya masih kurang efektif. Observasi dan data dokumentasi mendukung temuan wawancara, menunjukkan bahwa tantangan dalam disiplin kerja di PT Trikarya Cemerlang memerlukan perhatian lebih.

Triangulasi data memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kondisi disiplin kerja di PT Trikarya Cemerlang. Kombinasi wawancara, observasi, dan dokumentasi membuktikan bahwa meskipun ada kebijakan yang baik, implementasinya masih belum optimal dan perlu perbaikan dalam pengawasan dan penerapan sanksi. Pendekatan yang lebih terintegrasi dan konsisten diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dan, pada akhirnya, kinerja perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. PT Trikarya Cemerlang telah menerapkan sistem fingerprint untuk pengawasan kehadiran, namun masih menghadapi tantangan berupa keterlambatan karyawan meskipun sistem pengawasan kehadiran telah diterapkan.
2. Perusahaan telah menetapkan regulasi yang jelas mencakup aturan berpakaian dan kebijakan disiplin kerja lainnya. Meskipun sebagian besar karyawan memahami aturan tersebut, masih diperlukan peningkatan dalam pengawasan dan penerapan sanksi untuk memastikan kepatuhan.
3. Setiap divisi memiliki tantangan spesifik dalam pelaksanaan tanggung jawabnya, seperti kebutuhan kewaspadaan ekstra di bagian cleaning service dan profesionalisme di divisi resepsionis. Perusahaan telah melakukan upaya pembinaan melalui briefing rutin dan pelatihan,



namun masih perlu ditingkatkan dengan pemberian reward dan evaluasi berkala untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Catio, M., Sunarsi, D (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(2), 15-26. DOI: 10.25134/equi.v17i02.
- Dessler, G. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management* (17th Ed.). Boston: Pearson Education.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Faishal, M., Nuryanti, B. L., & Masharyono, M. (2019). *Manajemen dan Disiplin Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Faishal, M., Nuryanti, B. L., & Masharyono, M. (2019). Peranan disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (K3) dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(3), 195-210. ISSN 195-210.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/111/100>
- Konefi, F. (2019). Analisis pengaruh kompetensi dosen, disiplin kerja dosen, dan dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen tetap (Studi kasus: Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang). *SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 577-588.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2022). *Essentials Of Management: An International Perspective*. 10th Ed. New York: Mcgraw-Hill Education.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2023). *Manajemen: Proses Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Dan Pengendalian Sumber Daya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Kurniawan, W. L., & Susanto, N. (2024). Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Aneka Bintang Gading Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 577-588.
- Lestari, N. K. D., Rahayu, S. R., & Sari, G. P. (2020). Analisis disiplin dan motivasi kerja karyawan pada KSP Tri Dharma Arta di kantor pusat Seputih Raman. *Jurnal Akuntansi AKTIVA*, 1(1), 51-58. ISSN 2722-0281.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Mardika, R. (2020). *Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mile, R., Mekel, P. A., & Karuntu, M. (2014). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4), 167-174. ISSN 2303-1174.
- Mulyadi, D. (2023). *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, D. (2023). *Manajemen Dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2023). *Management: The Essentials* (9th Ed.) Boston: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (18th Ed.). New York: Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2024). *Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594. ISSN 2963-1181.



- Suryani, I., & Maulana, Y. S. (2019). Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah ADBIS (Administrasi Bisnis)*, 4(1), 1-12. ISSN 2528-39280.
- Sutrisno, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Umam, K., & Atho'illah, A. Y. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia karyawan Commanditaire Vennootschap dalam meningkatkan efektivitas kinerjanya. *Manova: Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 4(1), 68-83. ISSN 2746-282X.
- Vironika, E. (2019). Analisis disiplin kerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Banjarmasin. *As Siyasah*, 4(2), 41-42. ISSN 2549-1865.