

ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PESONA PUTRA PERKASA CABANG PAMULANG KOTA TANGERANG SELATAN

Dita Murni Gulo¹

Email : Ditamurnigulo@Gmail.Com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

M. Anton Nurhidayat²

Email : Dosen02200@Unpam.Ac.Id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

ABSTRAK

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis disiplin kerja karyawan pada PT. Pesona Putra Perkasa cabang Pamulang kota Tangerang Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif dengan model fenomenologi. Berdasarkan Hasil dan analisis penelitian yang telah dilakukan maka penulis bahwa Disiplin kerja di PT. Pesona Putra Perkasa berjalan baik. Namun, dalam kondisi tertentu, perusahaan tetap memberikan toleransi sebagai bentuk empati terhadap kendala pribadi karyawan. Sistem pengawasan yang diterapkan, baik melalui absensi maupun pemantauan atasan, turut menjaga kedisiplinan tetap terjaga. Penerapan sanksi dan penghargaan juga dilakukan secara adil untuk mendorong kepatuhan dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the analysis of employee work discipline at PT. Pesona Putra Perkasa Pamulang branch, South Tangerang city. This study is a study that uses a qualitative approach with a phenomenological model. Based on the results and analysis of the research that has been done, the author that. Work discipline at PT. Pesona Putra Perkasa is running well. However, under certain conditions, the company still provides tolerance as a form of empathy for employee personal obstacles. The implemented supervisory system, both through attendance and superior monitoring, helps maintain discipline. The application of sanctions and rewards is also carried out fairly to encourage compliance and work motivation.

Keywords: Employee Work Discipline

1. PENDAHULUAN

Karyawan dalam suatu perusahaan adalah kumpulan orang-orang yang terseleksi dalam rangka melaksanakan suatu pekerjaan yang sudah dirancang oleh manajemen perusahaan untuk melakukan atau melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan dan dilaksanakan sebaik-baiknya demi kepentingan perusahaan dalam melaksanakan bisnis dan usaha dari perusahaan tersebut. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila perusahaan mampu mengolah, menggerakkan, serta menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam hal ini pegawai dalam organisasi perusahaan memegang peranan yang penting sebagai penggerak dari setiap kegiatan. Pegawai merupakan faktor penting dan penentu dalam pencapaian yang ingin diraih perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan,

2017:2).

Dalam kehidupan organisasi, sumber daya manusia dirasakan semakin besar peranannya. Hal ini dikarenakan pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Demikian pula didalam suatu kepemimpinan perusahaan, sumber daya manusia adalah faktor utama yang patut dipertimbangkan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja semata, tetapi juga dari proses kerja, sikap profesional, disiplin, dan konsistensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, memiliki komitmen kuat, dan mampu bekerja secara efektif serta efisien.

Kinerja perusahaan sangat tergantung oleh kinerja bawahannya, oleh karena itu perusahaan menetapkan standar kinerja yang harus dicapai oleh setiap karyawannya. Kinerja yang baik dapat tercipta apabila perusahaan memiliki pesaing dalam usahanya. Perusahaan-perusahaan tersebut berlomba-lomba untuk

menghasilkan keuntungan yang besar atau mendapatkan konsumen lebih banyak dibandingkan dengan pesaingnya (Jaelani, 2022).

Perusahaan tersebut bersaing agar dapat memiliki kinerja yang maksimal. Untuk mengukur kinerja yang dicapai karyawan, perusahaan melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja tersebut merupakan sebuah mekanisme yang dilakukan untuk memastikan bahwa para pekerja mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan dan memberikan hasil kerja yang memuaskan sehingga dapat menaikkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam menjalankan setiap tugasnya perusahaan menilai setiap kinerja dan produktivitas karyawannya, apakah sesuai dengan pelaksanaan yang telah ada didalam perusahaan tersebut. Penegakan disiplin kerja sangat berhubungan dengan peningkatan kinerja para karyawannya.

Fenomena kinerja karyawan di PT. Pesona Putra Perkasa Cabang Pamulang, khususnya pada bagian pengajuan pinjaman KTA, menunjukkan sejumlah kendala yang memengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan. Beberapa karyawan masih belum mampu mencapai target harian pengajuan yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, kedisiplinan waktu menjadi masalah utama, di mana banyak pegawai datang terlambat dan meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir. Kurangnya ketelitian dalam memverifikasi dokumen pengajuan juga sering menyebabkan berkas dikembalikan oleh analis pusat. Fenomena ini mengindikasikan lemahnya pemahaman terhadap SOP yang berlaku serta minimnya kontrol dari atasan. Jika tidak segera ditangani, kondisi ini dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan menurunkan kepercayaan nasabah.

Selain meningkatkan disiplin kerja, untuk memotivasi pegawai dalam bekerja perusahaan perlu memberikan insentif kepada pegawai dengan adil dan layak agar pegawai termotivasi dalam bekerja dengan baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan diterapkannya disiplin kerja yang semaksimal mungkin, diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan dalam upayanya untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Kinerja biasanya identik dengan proses pekerjaan dikalangan pegawai suatu perusahaan. Karena kinerja inilah yang akan memberikan suatu hasil bagi perusahaan tersebut.

Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi". Kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai harus dapat ditentukan

dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Peneliti mengambil judul Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT Pesona Putra Perkasa cabang Pamulang Kota Tangerang Selatan, setelah peneliti melakukan kegiatan penelitian berdasarkan observasi awal yang ditemukan oleh peneliti yaitu adanya fenomena pada kedisiplinan pegawai, seperti masih terlihat Pegawai yang mengabaikan ketepatan waktu untuk hadir di kantor, menggunakan jam kerja untuk hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, Laporan kehadiran yang diabaikan apabila tidak hadir/tidak masuk kerja, dimana semua ini dapat menganggu kinerja karyawan karena tidak sesuai dan mengakibatkan lemahnya kinerja karyawan karena kedisiplinan yang kurang dapat dilaksanakan dan diterapkan karyawan.

Tabel 1.1
Data Absensi Kerja Karyawan Pada PT. Pesona Putra Perkasa Cabang Pamulang Kota Tangerang Selatan

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Terlambat	Alpha	Tidak Ditempat Saat Jam Kerja dll.	Total	%
2021	230	50	110	35	25	170	1.48%
2022	231	55	125	32	15	172	1.35%
2023	229	60	150	40	20	210	1.53%

Sumber: PT. Pesona Putra Perkasa

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa Tahun 2021, tingkat pelanggaran tercatat sebesar 1,48% dari total jam kerja yang tersedia, dengan jumlah pelanggaran sebanyak 170 kasus. Bentuk pelanggaran tertinggi adalah keterlambatan (110 kasus). Tahun 2022, tingkat pelanggaran menurun menjadi 1,35%, dengan total 172 pelanggaran. Penurunan ini dapat menunjukkan adanya peningkatan kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan, atau hasil dari upaya manajerial dalam pembinaan disiplin. Tahun 2023, tingkat pelanggaran kembali naik ke 1,53%, dengan jumlah pelanggaran tertinggi dalam tiga tahun terakhir yaitu 210 kasus. Kenaikan ini perlu mendapatkan perhatian khusus, terutama karena terdapat peningkatan signifikan pada jumlah keterlambatan dan alpha. Maka dari itu penulis menyimpulkan bahwa disiplin karyawan pada PT. Pesona Putra Perkasa masih belum optimal baik dan memerlukan perhatian khusus untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2016:15) mengemukakan Metode penelitian kualitatif adalah suatu metode yang bertumpu dari filsafat *postpositivisme*, metode penelitian kualitatif dipakai untuk penelitian yang berfokus kepada kondisi obyek yang alamiah. Selain itu menggunakan teknik pengambilan data dengan triangulasi (gabungan), analisis yang bersifat induktif atau kualitatif. Hasil yang diperoleh dari menggunakan penelitian kualitatif sendiri adalah menekankan pada makna dari

generalisasi.

Menurut Harahap (2020:123), "penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan semua data atau keadaan subjek atau objek penelitian kemudian dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung pada saat ini dan selanjutnya mencoba untuk memberikan pemecahan masalahnya dan dapat memberikan informasi yang mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah".

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 4.1
Data Informan yang di wawancara

No.	Nama Informan	Keterangan	Posisi Jabatan	Lama Bekerja	Tanggal
1.	M. A Bayu Samudra	Informan 1	Business Development Manager	3 Tahun	04/12/2024
2.	Gabby Iyose Agustine	Informan 2	Staff Marketing	1 Tahun	04/11/2024
3.	Sarah Esti	Informan 3	Leader	2 tahun	04/12/2024
4.	Rendy Tanusa	Informan 4	Business Development Center	3 tahun	04/12/2024
5.	Eki Sukandi S.Kom	Triangulasi	Regional Business development manager	3 tahun	04/12/2024

Gambaran dari penelitian ini. Memahami disiplin kerja Sempu sangat bergantung pada jawaban informan. Peneliti ingin menjabarkan dengan detail sebagai berikut:

1. Bagaimana pandangan Anda mengenai kedisiplinan waktu di tempat kerja?

Bapak M. A Bayu Samudra menjawab:

Kedisiplinan waktu sangat penting bagi saya untuk menjaga efisiensi kerja.	Informan 1
Ibu Gabby Iyose Agustine menjawab:	
Penting untuk menjaga komitmen terhadap jam kerja karena ini berpengaruh pada produktivitas kerja saya.	Informan 2
Ibu Sarita Esti Nurul Qomariah menjawab:	
Saya selalu berusaha untuk tepat waktu menganggapnya sebagai tanggung jawabnya sebagai karyawan.	Informan 3
Bapak Rendy Tanusa menjawab:	
Kedisiplinan waktu membantu saya untuk lebih teratur dalam pekerjaan.	Informan 4

Kemudian pertanyaan untuk triangulasi yang di ajukan kepada manajer yaitu Apakah kedisiplinan waktu yang diterapkan saat ini sudah sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan?

Bapak Edi Sukandi, S.kom menjawab:

Disiplin waktu saat ini sangat mendukung kelancaran operasional perusahaan.	Triangulasi
---	-------------

Dari pernyataan para informan diatas dapat penulis simpulkan Semua informan sepakat kedisiplinan waktu adalah aspek penting dalam meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas. Karyawan percaya ketepatan waktu bukan hanya sekadar kewajiban, melainkan juga tanggung jawab profesional yang harus dijunjung oleh setiap karyawan. Sikap positif ini menunjukkan kesadaran kolektif akan dampak kedisiplinan waktu terhadap kinerja tim dan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Apa langkah yang diambil oleh perusahaan jika ada karyawan yang terlambat?

Bapak M. A Bayu Samudra menjawab:

Biasanya ada teguran lisan atau peringatan tertulis.	Informan 1
Ibu Gabby Iyose Agustine menjawab:	
Karyawan yang sering terlambat akan mendapatkan peringatan hingga sanksi.	Informan 2
Ibu Sarita Esti Nurul Qomariah menjawab:	
Karyawan pertama kali diberi peringatan dan jika berlanjut ada sanksi disiplin.	Informan 3
Bapak Rendy Tanusa menjawab:	
Perusahaan memberikan peringatan dan mengarahkan karyawan untuk lebih disiplin.	Informan 4

Kemudian pertanyaan untuk triangulasi yang di ajukan kepada manajer yaitu Bagaimana efektivitas peraturan yang diterapkan untuk menjaga kedisiplinan di tempat kerja?

Bapak Edi Sukandi, S.kom menjawab:

Peraturan sudah efektif tapi perlu evaluasi berkala agar tetap relevan dengan kondisi kerja.	Triangulasi
--	-------------

Dari pernyataan para informan diatas dapat penulis simpulkan Perusahaan menerapkan sistem teguran dan sanksi yang berjenjang bagi karyawan yang terlambat. Sebagai langkah awal, karyawan yang terlambat akan mendapatkan peringatan lisan atau tertulis. Jika keterlambatan berlanjut, maka tindakan disiplin yang lebih tegas akan diberikan. Hal ini menunjukkan perusahaan berkomitmen untuk menjaga kedisiplinan sambil memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki perilaku Karyawan.

3. Sejauh mana Anda merasa peraturan perusahaan dijalankan dengan konsisten?

Bapak M. A Bayu Samudra menjawab:

Peraturan diterapkan secara konsisten di departemennya.	Informan 1
Ibu Gabby Iyose Agustine menjawab:	
Penerapan peraturan tergantung pada situasi tetapi umumnya diikuti dengan baik.	Informan 2
Ibu Sarita Esti Nurul Qomariah menjawab:	
Saya merasa peraturan sudah cukup konsisten diterapkan	Informan 3
Bapak Rendy Tanusa menjawab:	
Ada ketegasan dalam penerapan peraturan meskipun masih ada fleksibilitas dalam kondisi tertentu.	Informan 4

Kemudian pertanyaan untuk triangulasi yang di ajukan kepada manajer Seberapa sering karyawan mengalami kesulitan dalam mematuhi peraturan perusahaan, dan apa alasannya?

Bapak Edi Sukandi, S.kom menjawab:

Beberapa karyawan terkadang kesulitan karena faktor eksternal seperti jarak tempat tinggal.	Triangulasi
---	-------------

Dari pernyataan para informan diatas dapat penulis simpulkan Mayoritas informan merasa peraturan perusahaan diterapkan dengan cukup

konsisten, meskipun ada beberapa situasi di mana fleksibilitas dibutuhkan. Karyawan memahami penegakan peraturan tidak hanya terkait dengan disiplin, tetapi juga mempertimbangkan konteks tertentu yang dihadapi oleh karyawan. Sikap ini mencerminkan kesadaran akan pentingnya adaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis.

4. Bagaimana sikap Anda terhadap peraturan perusahaan yang ada?

Bapak M. A Bayu Samudra menjawab:

Saya mendukung peraturan tersebut karena membantu menciptakan lingkungan kerja yang baik.	Informan 1
Ibu Gabby Iyose Agustine menjawab:	
Saya menghormati peraturan yang ada dan berusaha mematuhiinya.	Informan 2
Ibu Sara Esti Nurul Qomariah menjawab:	
Saya menerima aturan perusahaan dan berusaha menjalainya dengan baik.	Informan 3
Bapak Rendy Tanusa menjawab:	
Saya merasa peraturan ini penting untuk menjaga kedisiplinan.	Informan 4

Kemudian pertanyaan untuk triangulasi yang di ajukan kepada manajer Apakah tindakan perusahaan dalam menangani pelanggaran disiplin sudah cukup tegas dan adil?

Bapak Edi Sukandi, S.kom menjawab:

Tindakan perusahaan cukup tegas dan perusahaan selalu berusaha adil dalam memberikan sanksi.	Triangulasi
--	-------------

Dari pernyataan para informan diatas dapat penulis simpulkan Semua informan menunjukkan dukungan terhadap peraturan yang ada, menganggapnya sebagai pilar penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Karyawan menghargai peraturan sebagai panduan yang membantu menjaga kedisiplinan dan kinerja tim. Sikap positif ini mencerminkan kesepakatan aturan berfungsi untuk meningkatkan kolaborasi dan efisiensi di tempat kerja.

5. Apakah Anda merasa tanggung jawab Anda di tempat kerja sudah sesuai dengan harapan perusahaan?

Bapak M. A Bayu Samudra menjawab:

Saya merasa tanggung jawabnya sejalan dengan ekspektasi perusahaan.	Informan 1
Ibu Gabby Iyose Agustine menjawab:	
Tanggung jawabnya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.	Informan 2
Ibu Sara Esti Nurul Qomariah menjawab:	
Saya berusaha memenuhi harapan perusahaan.	Informan 3
Bapak Rendy Tanusa menjawab:	
Tanggung jawabnya sudah sesuai dengan ekspektasi perusahaan.	Informan 4

Kemudian pertanyaan untuk triangulasi yang di ajukan kepada manajer Sejauh mana karyawan memahami tanggung jawab masing-masing dalam tim atau unit kerja?

Bapak Edi Sukandi, S.kom menjawab:

Sebagian besar karyawan memahami tanggung jawabnya namun ada beberapa yang masih membutuhkan arahan tambahan.	Triangulasi
---	-------------

Dari pernyataan para informan diatas dapat penulis simpulkan Informan merasa tanggung jawab Karyawan di tempat kerja sejalan dengan harapan perusahaan, meskipun beberapa di antaranya membutuhkan arahan tambahan. Ini menunjukkan ada kesadaran yang baik tentang peran masing-masing, namun juga menunjukkan kebutuhan untuk pengembangan lebih lanjut agar semua karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab Karyawan dengan jelas.

6. Bagaimana cara Anda menangani tugas atau tanggung jawab yang lebih berat atau mendesak?

Bapak M. A Bayu Samudra menjawab:

Dari pernyataan para informan diatas dapat penulis simpulkan Karyawan menunjukkan pendekatan proaktif dalam menangani tugas yang lebih berat atau mendesak, dengan fokus pada prioritas dan kolaborasi. Karyawan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan dalam situasi yang memerlukan. Karyawan tidak ragu untuk meminta bantuan. Pendekatan ini menunjukkan ada budaya kerja yang saling mendukung di antara rekan-rekan.

Dari pernyataan para informan diatas dapat penulis simpulkan Informan mendukung sistem sanksi dan penghargaan yang diterapkan perusahaan sebagai cara untuk memotivasi kedisiplinan. Karyawan percaya sistem ini adil dan dapat mendorong Karyawan untuk menjaga kedisiplinan secara lebih konsisten. Pendekatan ini menunjukkan karyawan mengapresiasi upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyeimbangkan antara penghargaan dan tanggung jawab.

Pembahasan Penelitian

Pada pembahasan pertama tentang bagaimana pandangan karyawan mengenai kedisiplinan waktu di tempat kerja, penulis dapat menyimpulkan bahwa Karyawan memandang kedisiplinan waktu sebagai aspek yang sangat penting dalam mendukung efisiensi dan produktivitas kerja. Kesadaran kolektif tercermin dari sikap proaktif dan tanggung jawab yang tinggi terhadap ketepatan waktu, yang dipandang sebagai bagian dari profesionalisme kerja.

Pada pembahasan kedua tentang apa langkah yang diambil oleh perusahaan jika ada karyawan yang terlambat, penulis dapat menyimpulkan bahwa Perusahaan menerapkan sistem sanksi berjenjang, dimulai dari teguran lisan, peringatan tertulis, hingga sanksi disipliner. Pendekatan ini dilakukan secara bertahap untuk memberikan kesempatan perbaikan sekaligus menegaskan pentingnya komitmen terhadap waktu kerja.

Pada pembahasan ketiga tentang sejauh mana karyawan merasa peraturan perusahaan dijalankan dengan konsisten, penulis dapat menyimpulkan bahwa Mayoritas karyawan merasa bahwa peraturan

perusahaan dijalankan secara konsisten. Namun, dalam kondisi tertentu, perusahaan menunjukkan fleksibilitas sebagai bentuk empati terhadap situasi pribadi karyawan, seperti kendala jarak tempuh atau kebutuhan mendesak lainnya

Pada pembahasan keempat tentang bagaimana sikap karyawan terhadap peraturan perusahaan yang ada, penulis dapat menyimpulkan bahwa Karyawan menunjukkan sikap mendukung dan menghormati peraturan yang ada. Mereka memandang aturan sebagai pedoman yang membantu menjaga ketertiban dan keharmonisan lingkungan kerja, serta meningkatkan kolaborasi antar tim.

Pada pembahasan kelima tentang apakah tanggung jawab yang diberikan sudah sesuai dengan harapan perusahaan, penulis dapat menyimpulkan bahwa Sebagian besar karyawan merasa bahwa tanggung jawab yang diberikan telah sesuai dengan harapan perusahaan. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang memerlukan arahan tambahan, sehingga penting bagi manajemen untuk terus melakukan pembinaan dan komunikasi yang efektif.

Pada pembahasan keenam tentang bagaimana cara karyawan menangani tugas atau tanggung jawab yang lebih berat atau mendesak, penulis dapat menyimpulkan bahwa Karyawan cenderung mengutamakan prioritas pekerjaan dan tidak ragu meminta bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas berat atau mendesak. Budaya kolaborasi dan saling mendukung telah terbentuk dengan baik di lingkungan perusahaan.

Pada pembahasan ketujuh tentang apakah ada pengawasan khusus terkait kedisiplinan kerja di perusahaan, penulis dapat menyimpulkan bahwa Pengawasan terhadap kedisiplinan kerja dilakukan secara rutin oleh atasan langsung, HRD, serta melalui sistem absensi dan laporan kerja. Pengawasan ini bertujuan memastikan seluruh karyawan mematuhi peraturan dan menjaga standar disiplin.

Pada pembahasan kedelapan tentang bagaimana tanggapan karyawan terhadap sistem sanksi atau penghargaan terkait kedisiplinan, penulis dapat menyimpulkan bahwa Sistem sanksi dan penghargaan yang diterapkan perusahaan dinilai adil dan efektif dalam meningkatkan motivasi serta kedisiplinan kerja. Karyawan mendukung sistem tersebut karena mampu mendorong komitmen terhadap tanggung jawab dan memberikan motivasi positif

Secara keseluruhan, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja di PT. Pesona Putra Perkasa berjalan dengan baik berkat adanya kesadaran, sistem pengawasan, dan penerapan sanksi serta penghargaan yang seimbang. Namun, perusahaan tetap perlu melakukan evaluasi dan pembinaan berkelanjutan agar kedisiplinan dan kinerja karyawan semakin optimal sesuai dengan tujuan organisasi.

4. KESIMPULAN

“Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:”

- a. Disiplin kerja di PT. Pesona Putra Perkasa berjalan baik.. Namun, dalam kondisi tertentu, perusahaan tetap memberikan toleransi sebagai bentuk empati terhadap kendala pribadi karyawan. Sistem pengawasan yang diterapkan, baik melalui absensi maupun pemantauan atasan, turut menjaga kedisiplinan tetap terjaga. Penerapan sanksi dan penghargaan juga dilakukan secara adil untuk mendorong kepatuhan dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdussamad. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV. Syakir Media Press.
- [2] Cushway, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [3] Dewi, D. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Junaedi (ed.)). UNPAM PRESS.
- [4] Gaol, C. J. (2019). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- [5] Harahap. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Medan: WAL Ashri Publishing.
- [6] Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- [7] Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- [12] Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [13] Nurdin, & Hartanti. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- [14] Prathama. (2022). *Pengantar Ilmu Ekonomi*. Jakarta: Salemba.
- [15] Rezeki, & dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Bekasi: Media Sains Indonesia, Universitas Pelita Bangsa.
- [16] Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- [17] Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- [18] Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Publisher.
- [19] Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [20] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development. Bandung : Alfabeta
- [21] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- [22] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Ardansyah, Patmarina, H., & Syafei, M. (2021). Analisis Disiplin dan Budaya Kerja Pegawai Pada Kantor Cabang Dinas Wilayah 5 Dinas Pendidikan Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2).
- [23] Darmadi, N. L. Suryani, & I. Syatoto. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Penempatan Grand Slipi Tower Jakarta Barat. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 367.
- [24] Darmadi, N. L. Suryani, I. Syatoto, S. Budiman, & P. D. Eka. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Quanta Teknik Gemilang. *J-MAS Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(2), 1466-1472.
- [25] Muzannya, Siregar, N. S. S., & Isnaini. (2020). Analisis Disiplin Aparatur Sipil Negara pada BKPSDM Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(2).
- [26] Permana, S. Y., & Ratnawati, S. (2022). Analisis Disiplin Kerja dan Kemampuan Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Tahu Rejeki. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 4(1).
- [27] Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1).
- [28] Purba, B., & Barus, P. B. (2021). Analisis Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Sibayak Entertainment Indonesia Televisi (PT SEITV) Peceren Berastagi. *Jurnal Ekonomi*, 1(2).
- [29] Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt EscotamaHandal Batam. *Hilos Tensados*.
- [30] Rayliem, R., Yuliana, & Arwin. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pada PT Mekada Abadi Medan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(2).
- [31] Oktapiani, P., & Indirasari, I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(10), 157-167
- [32] Selma, & Septayuda, I. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Di Balai Dinas Perhubungan Oki. *Jurnal Online Mahasiswa*, 4(1).
- [33] Siagian, P. G. (2020). Analisis Disiplin Kerja Sebagai Permediasi Pengaruh Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntacs Transformation*, 10.
- [34] Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta – Jurnal Sekretari dan Manajemen*, II(1), 133–140.
- [35] Trinirwana, S., & Maulida, H. (2025). Analisis Disiplin Kerja Pada Karyawan PT Trikarya Cemerlang. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(6).