



## Analisis Implementasi Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Pumasera Mitra Sejahtera Jakarta Barat

Dinda Amanda<sup>1\*</sup>, Sutrisno<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia

Email: [amandadinda57@gmail.com](mailto:amandadinda57@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00035@unpam.ac.id](mailto:dosen00035@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

\*Penulis Korespondensi: [amandadinda57@gmail.com](mailto:amandadinda57@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the implementation of employee work discipline in improving employee performance at PT Pumasera Mitra Sejahtera. The research employed a qualitative approach using a descriptive method to obtain an in-depth understanding of the implementation of work discipline within the company. Data collection techniques were carried out through data triangulation, including observation, interviews, and documentation, in order to ensure the accuracy and objectivity of the data obtained. The results of the study indicate that the implementation of work discipline contributes positively to improving employee performance. Work discipline that is applied contextually, supported by strict enforcement of regulations, work efficiency, and a collaborative culture, is able to create a productive, harmonious, and service-oriented work environment. In addition, work discipline plays an important role in completing tasks on time, conducting preventive verification of work errors, managing work more effectively, and optimizing employee capacity. Therefore, work discipline is not only a form of compliance with company regulations, but also a moral value that can increase consumer trust in the company.*

**Keywords:** *Collaborative Culture; Consumer Trust; Employee Performance; Work Discipline; Work Efficiency.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pumasera Mitra Sejahtera. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai penerapan disiplin kerja di lingkungan perusahaan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi data, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi sehingga data yang diperoleh lebih akurat dan objektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang diterapkan secara kontekstual, didukung dengan penegakan aturan yang tegas, efisiensi kerja, serta budaya kolaborasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada kualitas pelayanan. Selain itu, disiplin kerja juga berperan penting dalam penyelesaian tugas secara tepat waktu, verifikasi preventif terhadap kesalahan kerja, pengelolaan pekerjaan yang lebih efektif, serta optimalisasi kapasitas karyawan. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya menjadi bentuk kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, tetapi juga menjadi nilai moral yang mampu meningkatkan kepercayaan konsumen terhadap perusahaan.

**Kata kunci:** Budaya Kolaboratif; Disiplin Kerja; Efisiensi Kerja; Kepercayaan Konsumen; Kinerja Karyawan.

### 1. LATAR BELAKANG

Perubahan lingkungan bisnis global, perkembangan teknologi digital, dan pola kerja hybrid mendorong organisasi melakukan transformasi struktural dan kultural, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. SDM kini tidak hanya berperan administratif, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja, karena disiplin mencerminkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara tepat dan efektif. PT Pumasera Mitra Sejahtera sebagai perusahaan jasa pengiriman makanan masih menghadapi permasalahan terkait rendahnya disiplin kerja karyawan, seperti keterlambatan hadir, izin, dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Data absensi tahun 2020–2025 menunjukkan tingkat kasus

indisipliner yang cenderung meningkat dengan rata-rata mencapai 58,4%. Kondisi tersebut berdampak pada efektivitas kerja dan menghambat proses operasional perusahaan.

Hasil prasurvey juga menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan masih belum optimal akibat rendahnya kedisiplinan dan ketepatan waktu kerja. Meskipun perusahaan telah menerapkan absensi digital dan pemberian sanksi, tingkat kesadaran karyawan terhadap disiplin kerja masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis implementasi disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pumasera Mitra Sejahtera Jakarta Barat.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen**

Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur serta mengelola sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya agar kegiatan organisasi dapat berjalan dengan baik. Menurut beberapa ahli, manajemen diartikan sebagai proses pemanfaatan sumber daya organisasi melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, manajemen juga dipandang sebagai kemampuan seorang manajer dalam mengarahkan orang lain agar dapat bekerja sama mencapai tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses mengelola sumber daya organisasi secara terencana dan terarah untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni dalam mengelola tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM mencakup berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pelatihan, penilaian, pemberian kompensasi, serta pemeliharaan hubungan kerja karyawan. Menurut beberapa ahli, MSDM berperan penting dalam meningkatkan, memotivasi, dan memelihara kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Selain itu, MSDM juga bertujuan menciptakan hubungan kerja yang baik sehingga tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah proses pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui berbagai fungsi manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan, standar kerja, serta norma yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan rasa tanggung jawab, ketaatan, dan kesadaran individu dalam melaksanakan tugas secara teratur dan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut beberapa ahli, disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan tertulis maupun tidak tertulis, tetapi juga menunjukkan komitmen karyawan dalam bekerja secara tekun, bertanggung jawab, dan menjaga kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin yang baik juga mencerminkan kesediaan seseorang menjalankan pekerjaan dengan benar tanpa harus dipaksa atau takut terhadap hukuman. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, tanggung jawab dalam bekerja, serta kesediaan menjalankan tugas sesuai standar yang berlaku demi tercapainya tujuan organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

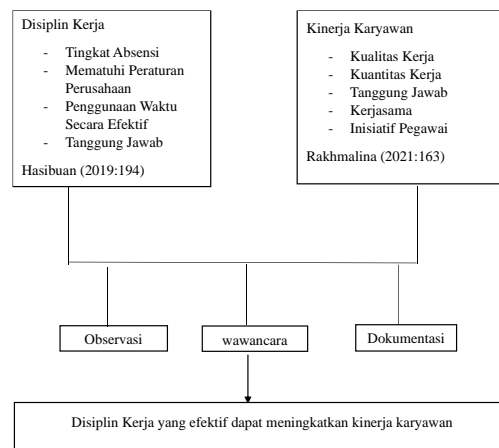
Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Nurrohmat & Lestari (2021:159) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil yang dicapai seseorang dalam pekerjaannya selama periode tertentu. Sementara itu, Subroto (2018:160) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Selain itu, Hasibuan (2019:94) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan kualitas, kuantitas, kemampuan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

## Kerangka Berpikir



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

### Proposisi Penelitian

Proposisi merupakan pernyataan atau dugaan yang kebenarannya masih perlu dibuktikan melalui penelitian. Proposisi digunakan sebagai dasar dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Berdasarkan kerangka berpikir penelitian, proposisi dalam penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Pumasera Mitra Sejahtera. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan, cenderung mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan meningkatkan kualitas maupun kuantitas kerja.

Dengan demikian, faktor-faktor disiplin kerja seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab kerja diduga berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pumasera Mitra Sejahtera.

## 3. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2020:44), penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan digunakan untuk memahami fenomena berdasarkan kondisi lapangan. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pumasera Mitra Sejahtera. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dokumentasi, dan triangulasi.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT Pumasera Mitra Sejahtera yang berlokasi di Jakarta Barat. Pelaksanaan penelitian dilakukan secara bertahap mulai tahun 2025 sampai 2026, meliputi observasi, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan skripsi.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian digunakan untuk memperoleh data penelitian. Data yang digunakan terdiri dari data primer melalui wawancara dan observasi, serta data sekunder dari dokumen perusahaan. Variabel penelitian meliputi disiplin kerja dan kinerja karyawan.

### **Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah informan yang terdiri dari Direktur, marketing, call center, dan kurir PT Pumasera Mitra Sejahtera yang dianggap mengetahui kondisi disiplin kerja dan kinerja karyawan.

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung, wawancara dilakukan kepada pimpinan dan karyawan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2020:133), yang dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus hingga data dinyatakan jenuh. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Selanjutnya data direduksi dengan memilih dan memfokuskan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah itu data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif agar mudah dipahami. Tahap terakhir yaitu penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh selama penelitian berlangsung.

### **Pemeriksaan Keabsahan Data**

Pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik triangulasi. Menurut Sugiyono (2020:194), triangulasi merupakan teknik pengumpulan data yang menggabungkan berbagai sumber dan teknik pengumpulan data untuk menguji kredibilitas data penelitian.

Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara dari beberapa informan. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil observasi,

wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan triangulasi waktu dilakukan dengan pengecekan data pada waktu yang berbeda untuk memastikan data yang diperoleh lebih valid dan kredibel.

#### **4. Hasil dan Pembahasan Analisis Implementasi Disiplin Kerja dalam Upaya**

##### **Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Pt Pumasera Mitra Sejahtera Jakarta Barat Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT Pumasera Mitra Sejahtera merupakan perusahaan jasa layanan pesan antar makanan online di Jakarta yang berdiri sejak tahun 2014. Pumasera merupakan singkatan dari “Pusat Makanan Serba Ada” yang menyediakan layanan pengantaran makanan dari berbagai restoran ternama di wilayah DKI Jakarta. Perusahaan menawarkan kemudahan pemesanan melalui website maupun call center dengan harga yang kompetitif.

Selain layanan food delivery, PT Pumasera Mitra Sejahtera juga menyediakan layanan catering seperti snack box, lunch box, dan prasmanan untuk kebutuhan perusahaan maupun acara tertentu. Seiring perkembangan usaha, Pumasera telah menjalin kerja sama dengan berbagai perusahaan dan restoran sehingga semakin dikenal sebagai penyedia layanan distribusi makanan yang profesional dan terpercaya.

##### **Hasil Penelitian Penetapan Key Informan dan Informan**

Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian pada analisis disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pumasera Mitra Sejahtera. Dalam penelitian kualitatif, penentuan informan dilakukan secara purposive, yaitu memilih narasumber yang dianggap mengetahui dan memahami kondisi yang terjadi di lapangan sehingga mampu memberikan informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 4 orang yang terdiri dari 1 key informan dan 3 informan.

Key informan dalam penelitian ini adalah Direktur PT Pumasera Mitra Sejahtera karena dianggap memiliki pemahaman menyeluruh mengenai kebijakan perusahaan, disiplin kerja, serta kondisi kinerja karyawan. Sedangkan informan lainnya terdiri dari bagian marketing, call center, dan kurir yang secara langsung terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan.



**Gambar 1.** Sesi Wawancara Dengan Key Informan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 30–31 Desember 2025, peneliti memperoleh informasi mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan di perusahaan. Dari hasil wawancara terkait tingkat kehadiran karyawan, diketahui bahwa setiap bagian memiliki pola kehadiran yang berbeda sesuai tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Direktur tidak hadir setiap hari karena pengawasan dapat dilakukan melalui komunikasi jarak jauh dan koordinasi secara online. Sementara itu, bagian marketing hadir setiap hari untuk menjaga hubungan dengan mitra dan memastikan target perusahaan tercapai. Bagian call center bekerja sesuai jadwal shift untuk melayani pelanggan, menangani keluhan, dan memastikan kepuasan konsumen. Sedangkan kurir hadir setiap hari karena memiliki tanggung jawab dalam pengiriman makanan secara tepat waktu.



**Gambar 2.** Sesi Wawancara Dengan Informan I.



**Gambar 3.** Sesi Wawancara Dengan Informan II.



**Gambar 4.4** Sesi Wawancara Dengan Informan III

Pada hasil wawancara mengenai sikap perusahaan terhadap pelanggaran aturan kerja, diketahui bahwa perusahaan menerapkan tindakan yang tegas namun tetap mempertimbangkan kondisi tertentu. Pelanggaran ringan seperti keterlambatan masih dapat diberikan toleransi, namun pelanggaran berat seperti pencurian atau penipuan akan diberikan sanksi tegas hingga pemecatan. Sikap tegas perusahaan dinilai penting untuk menjaga disiplin kerja, meningkatkan tanggung jawab karyawan, serta menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa perusahaan mendukung efisiensi kerja karyawan dengan menyediakan fasilitas dan sarana kerja yang memadai. Bagian call center diberikan perangkat komunikasi dan akses internet, sedangkan kurir diberikan perlengkapan pengiriman untuk menunjang pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga menerapkan sistem kerja dan SOP yang jelas agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terarah.

Dalam memastikan pekerjaan berjalan dengan baik, karyawan melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan yang dilakukan, mematuhi SOP perusahaan, serta menjaga komunikasi dan koordinasi antar bagian. Karyawan juga berusaha menunjukkan komitmen

kerja dengan mencari solusi terhadap kendala yang dihadapi agar pekerjaan tetap dapat diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai budaya kerja, diketahui bahwa perusahaan berupaya menciptakan kerja sama dan koordinasi yang baik antar karyawan. Hubungan kerja yang baik dinilai dapat meningkatkan kelancaran operasional perusahaan dan membantu tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide dan inisiatif sebagai bentuk upaya meningkatkan kualitas pelayanan dan pengembangan perusahaan.

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Pumasera Mitra Sejahtera. Penerapan disiplin kerja, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, kerja sama, serta dukungan perusahaan terhadap karyawan menjadi faktor yang mendukung terciptanya kinerja yang lebih baik.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Wawancara**

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kebiasaan kehadiran di tempat kerja setiap hari, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dipahami sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan. Direktur tidak harus hadir setiap hari karena pengawasan dapat dilakukan melalui komunikasi jarak jauh dan kontrol operasional secara berkala. Sedangkan bagian marketing, call center, dan kurir dituntut hadir setiap hari karena pekerjaannya berkaitan langsung dengan operasional perusahaan, pelayanan pelanggan, komunikasi bisnis, serta pengiriman makanan. Dengan demikian, meskipun tingkat kehadiran berbeda, seluruh karyawan tetap memiliki komitmen yang sama dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan untuk mendukung kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai sikap perusahaan terhadap pelanggaran aturan kerja, diketahui bahwa perusahaan menerapkan tindakan yang tegas terhadap pelanggaran disiplin. Pelanggaran ringan seperti keterlambatan masih dapat ditoleransi dengan mempertimbangkan kondisi tertentu, sedangkan pelanggaran berat seperti pencurian dan penipuan akan diberikan sanksi tegas. Sikap perusahaan tersebut dinilai penting untuk menjaga kedisiplinan, meningkatkan kualitas pelayanan, menjaga kepuasan pelanggan, serta mendukung keberlangsungan kinerja perusahaan.

Pada pembahasan mengenai dukungan perusahaan terhadap efisiensi kerja karyawan, diperoleh hasil bahwa perusahaan menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai, SOP yang jelas, serta pembagian jadwal kerja yang teratur. Dukungan tersebut membantu

karyawan bekerja lebih efektif sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan, komunikasi kerja, dan pencapaian target perusahaan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara mengenai penyelesaian tugas kerja, diketahui bahwa setiap karyawan memiliki cara yang berbeda sesuai dengan perannya masing-masing. Penyelesaian tugas dilakukan melalui pengawasan kerja, penerapan strategi pemasaran, kepatuhan terhadap SOP, serta penggunaan fasilitas kerja secara optimal. Hal tersebut menunjukkan adanya tanggung jawab dan komitmen kerja dari masing-masing karyawan dalam menjaga kualitas pelayanan perusahaan.

Pada pembahasan mengenai upaya meminimalkan kesalahan kerja, dapat disimpulkan bahwa karyawan melakukan pengecekan ulang, verifikasi data, serta perencanaan kerja yang matang untuk menghindari kesalahan maupun kekeliruan. Proses kontrol dan pemeriksaan ulang tersebut dinilai penting untuk menjaga akurasi pekerjaan, komunikasi, dan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kesesuaian beban kerja, diketahui bahwa pembagian pekerjaan harus disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan masing-masing karyawan. Beban kerja yang seimbang dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja serta mengurangi risiko kesalahan dan miskomunikasi dalam operasional perusahaan.

Pada pembahasan mengenai komitmen dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi kendala, diperoleh hasil bahwa karyawan berusaha mencari solusi terhadap setiap hambatan pekerjaan. Selain itu, karyawan tetap menjalankan SOP perusahaan, menjaga konsistensi kerja, dan mempertahankan kualitas pelayanan agar kepercayaan pelanggan tetap terjaga.

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara mengenai budaya kerja kolaboratif, dapat disimpulkan bahwa perusahaan menciptakan budaya kerja sama melalui komunikasi dan koordinasi aktif antar karyawan. Kerja sama lintas bagian dinilai penting dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis dan mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Pada pembahasan terakhir mengenai tindak lanjut perusahaan terhadap ide dan inisiatif karyawan, diperoleh hasil bahwa perusahaan menerima masukan dan ide secara terbuka baik dari karyawan maupun pelanggan. Ide yang diberikan kemudian dipertimbangkan dan diseleksi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengembangan pelayanan dan kemajuan perusahaan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Disiplin Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Pumasera Mitra Sejahtera, dapat disimpulkan bahwa implementasi disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak hanya dilihat dari kehadiran fisik karyawan, tetapi juga dari komitmen dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas sesuai dengan peran masing-masing. Hal ini terlihat dari adanya perbedaan tingkat kehadiran antara pimpinan dan staf operasional, namun seluruh karyawan tetap memiliki tujuan yang sama dalam mendukung operasional dan pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan juga menerapkan sikap tegas terhadap pelanggaran aturan kerja, khususnya pelanggaran berat, namun tetap memberikan toleransi terhadap pelanggaran ringan sesuai kondisi tertentu. Selain itu, perusahaan mendukung peningkatan disiplin kerja melalui penyediaan fasilitas kerja, penerapan SOP, serta pembagian jadwal kerja yang terencana sehingga membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan dalam penyelesaian tugas, pengurangan kesalahan kerja, pengelolaan beban kerja, serta peningkatan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Budaya kerja sama dan koordinasi antar karyawan yang dibangun perusahaan turut mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Selain itu, keterbukaan perusahaan terhadap ide dan inisiatif karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak menghambat kreativitas, tetapi menjadi dasar dalam menciptakan kinerja yang lebih baik dan profesional.

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat absensi menjadi indikator disiplin kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memberikan apresiasi kepada karyawan yang disiplin agar dapat meningkatkan motivasi kerja dan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan. Selain itu, perusahaan juga perlu menerapkan sistem absensi digital untuk mempermudah pengawasan kehadiran karyawan secara lebih efektif dan transparan. Perusahaan diharapkan tidak hanya menilai disiplin dari kehadiran fisik, tetapi juga dari tanggung jawab, komitmen kerja, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Bagian ini disediakan bagi penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih, baik kepada pihak penyandang dana penelitian, pendukung fasilitas, atau bantuan ulasan naskah. Bagian ini juga dapat digunakan untuk memberikan pernyataan atau penjelasan, apabila artikel ini merupakan bagian dari skripsi/tesis/disertasi/makalah konferensi/hasil penelitian.

## DAFTAR REFERENSI

- Aisyah, N. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*.
- Alamsyah, W. F., & Tanjung, Y. (2023). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian konsumen skincare MS Glow. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1). <https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.163>
- Anggoro Seto, A., Desty Febrian, W., Donal Mon, M., Senoaji, F., Nurul Kusumawardhani, Z., Rustiawan Rusman, I., ... & Jaya, H. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Aningsih, K. R. G., & Marselina, R. D. (2025). Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Desa Nanjung. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 22(1), 1–10. <https://doi.org/10.37476/akmen.v22i1.5082>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja (Pendekatan riset).
- Dr. Candra Wijaya, M. M. (2016). *Dasar-dasar manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Farah Chalida Hanoum, D. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Jawa Barat: Widina Media Utama.
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan CV. Kirana Utama Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 162–169. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i3.187>
- Lestari, S. A., & Sudiarti, S. (2023). Analisis implementasi disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Bupati bidang ekonomi dan sumberdaya alam Kab. Aceh Singkil. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 1(3), 309–314.
- Manulang, M. (n.d.). *Dasar-dasar manajemen* (hal. 7, Bab 2).
- Maskur, M. (2024). *Disiplin kerja: Tanggung jawab, reward dan punishment*.
- Nurdin Ali, M. E., & Ramli, S. (2023). *Manajemen kinerja karyawan (kedisiplinan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja)*. Makassar: Mitra Ilmu.
- Priyono, P. (2016). *Buku manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Penerbit Zifatama.
- Qonaah, S. (2021). *Modul dasar manajemen bisnis*. Fatmasari Media.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2020). *Manajemen kinerja karyawan* (Vol. 1, p. 160). Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja.
- Rohman, A. (2022). *Dasar-dasar manajemen: Abd. Rohman*. Abd. Rohman.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.

- Senoaji, F. (n.d.). *Pengantar manajemen*.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. N., Rusman, I. R., ... & Arifin, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Global Eksekutif Teknologi.
- Setyabudi Indartono, P. (n.d.). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sry Rosita, S. E., Aira, D. M. F., SE, M., Hendriyaldi, S. P., Feny Tialonawarmi, S. E., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. WIDA Publishing.
- Suarsa, S. H., Bibiana, R. P., Supriyanto, A., Setiani, T., Meta, W., Zafar, T. S., ... & Arifin, A. (2025). *Buku ajar pengantar manajemen*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D* (edisi kedua). Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Foeh, I. P. U. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan praktis aplikatif*. Nilacakra.
- Telaumbanua, E., Halawa, F., Silitonga, D., Sukardi, S., Zega, Y., Mbate, C. A., ... & Hasya, A. (2024). *Manajemen kinerja: Mengurai konsep dan menerapkan teori*.
- Tjahyadi, I. (2024). *Buku ajar metodologi penelitian (teori dan praktik)*.
- Umar, A., Yuliati, Y., & Wahyuningsih, S. (2021). Analisis pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Riset, Ekonomi, Akuntansi dan Perpajakan (Rekan)*, 2(2), 89–98. <https://doi.org/10.30812/rekan.v2i2.1127>
- Wahyuni, S., Sjahrudin, H., & Rajab, A. (2024). Kebermaknaan kompetensi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1375–1387.
- Widodo, S., Ladyani, F., Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devrianya, A., Hidayat, A., ... & Widya, N. (2023). *Buku ajar metode penelitian*.