



## Analisis Disiplin Kerja pada PT. Voksel Electric Tbk.

**Mahesa Dimiyati Haryo Kasemen**

Universitas Negeri Jakarta

Korespondensi penulis: [mahesa.dhk@gmail.com](mailto:mahesa.dhk@gmail.com)

**Christian Wiradendi Wolor**

Universitas Negeri Jakarta

E-mail: [christianwiradendi@unj.ac.id](mailto:christianwiradendi@unj.ac.id)

**Marsofiyati**

Universitas Negeri Jakarta

E-mail: [marsofiyati@unj.ac.id](mailto:marsofiyati@unj.ac.id)

Alamat: Gedung M, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

**Abstract.** *This research aims to comprehensively understand the work discipline system at PT. Voksel Electric Tbk. This research aims to find out how companies manage employee work discipline using a qualitative case study approach for one month in 2023. Data was collected through observation, interviews and documentation from four HR informants. These findings highlight the need to improve work discipline, especially regarding employee tardiness. Companies already have regulations and sanctions, but enforcement is still difficult. In this research, it was found that PT. Voksel Electric Tbk. has work policies and regulations that cover various aspects of work discipline, including provisions related to tardiness, working hours and dress codes. However, there are still obstacles in implementing work discipline, especially related to late arrival of employees.*

**Keywords:** *Office, Regulation, Schedule setting, Work Discipline.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara komprehensif sistem disiplin kerja di PT. Voksel Electric Tbk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perusahaan mengelola disiplin kerja karyawan dengan menggunakan pendekatan studi kasus kualitatif selama satu bulan pada tahun 2023. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dari empat orang informan HR. Temuan ini menyoroti perlunya peningkatan disiplin kerja, khususnya terkait keterlambatan karyawan. Perusahaan sudah mempunyai peraturan dan sanksi, namun penegakannya masih sulit dilakukan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa PT. Voksel Electric Tbk. telah memiliki kebijakan dan peraturan kerja yang mencakup berbagai aspek disiplin kerja, termasuk ketentuan terkait keterlambatan, jam kerja, dan aturan berpakaian. Kendati demikian, masih terdapat kendala dalam menerapkan disiplin kerja, terutama terkait keterlambatan kedatangan karyawan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Kantor, Pengaturan Jadwal, Peraturan

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi, baik itu entitas pemerintah maupun non-pemerintah. Sumber daya manusia yang efektif memfasilitasi organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia sangat penting dan harus menjadi pertimbangan utama bagi setiap organisasi karena sumber daya manusia yang berkinerja

---

Received September 30, 2023; Revised Oktober 30, 2023; Accepted November 01, 2023

\* Mahesa Dimiyati Haryo Kasemen, [mahesa.dhk@gmail.com](mailto:mahesa.dhk@gmail.com)

tinggi sangat penting untuk mendukung pelaksanaan kegiatan organisasi yang sukses. Tanpa sumber daya manusia yang efektif, suatu organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya.

Terkait dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, penting untuk memiliki sumber daya manusia dengan disiplin kerja yang baik dan standar/kompetensi yang memadai untuk memastikan bahwa mereka dapat memengaruhi hasil kerja sesuai dengan standar kualitas perusahaan. Kinerja adalah hasil yang dihasilkan dari fungsi atau aktivitas tertentu dalam pekerjaan dalam periode yang ditentukan (Lestari & Afifah, 2020).

Disiplin adalah fungsi yang paling penting dalam sumber daya manusia karena semakin baik disiplin seorang karyawan, semakin tinggi tingkat kinerja pekerjaan yang dapat dicapai. Menurut (Bariyah et al., 1999) Disiplin ditentukan saat karyawan secara konsisten datang dan pergi tepat waktu, melakukan tugas mereka dengan efektif, mematuhi semua peraturan dan regulasi yang berlaku, serta menjaga tingkat disiplin yang tinggi. Disiplin di antara karyawan sangat penting.

Peraturan penting untuk memberikan panduan dan arahan kepada karyawan, memastikan terciptanya keteraturan yang baik. Ini akan membantu mencapai tujuan perusahaan atau lembaga pemerintah dan karyawannya. Sulit bagi perusahaan atau lembaga pemerintah mencapai tujuannya jika karyawan tidak mematuhi peraturan dan regulasi yang telah ditetapkan. Disiplin dalam perusahaan atau organisasi pemerintah dianggap efektif ketika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan yang ada.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di PT. Voksel Electric Tbk., peneliti mengidentifikasi masalah terkait disiplin kerja, seperti regulasi jam kerja yang belum terlaksana dengan baik, terutama dalam pencatatan jam lembur, dan masih banyak karyawan yang datang terlambat bekerja. Hal ini dapat membawa risiko selama evaluasi kinerja karyawan. Dalam studi yang dilakukan oleh (Sadat et al., 2020), gejala masalah terkait disiplin kerja di perusahaan meliputi beberapa karyawan yang terlambat, beberapa karyawan yang tidak masuk kerja, dan beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam waktu kerja mereka.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan sumber daya manusia di PT. Voksel Electric Tbk., perusahaan memiliki regulasi yang disetujui oleh serikat pekerja. Regulasi ini mencakup hak dan tanggung jawab karyawan, jam kerja yang sesuai dengan undang-

undang ketenagakerjaan (8 jam), aturan berpakaian, disiplin di tempat kerja, jadwal shift, dan penggunaan sistem absensi berbasis sidik jari. Perusahaan berusaha memastikan bahwa karyawan mematuhi kebijakan kerja melalui pendekatan personal, termasuk memberikan peringatan jika ada masalah dengan berpakaian dan masalah lain yang terkait. Pewawancara juga menyoroti masalah umum terkait disiplin kerja, termasuk keterlambatan, ketidakhadiran, masalah dengan pencatatan jadwal shift, dan perbedaan dalam tanggung jawab pekerjaan.

Penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi disiplin kerja dengan karakteristik penelitian yang bervariasi, seperti lokasi penelitian, metodologi, dan partisipan penelitian. Misalnya, studi yang dilakukan oleh (Syafrina, 2017) berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suka Fajar Pekanbaru" fokus pada seluruh karyawan di PT. Suka Fajar Pekanbaru menggunakan pendekatan kuantitatif, termasuk analisis reliabilitas dan koefisien determinasi, serta regresi linier sederhana dan uji t untuk pengujian hipotesis.

Studi ini melengkapi penelitian sebelumnya dengan fokus pada disiplin kerja di PT. Voksel Electric Tbk. Ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan penelitian pendahuluan. Analisis disiplin kerja penting untuk memahami sistem dan melatih karyawan agar mematuhi regulasi perusahaan. Dengan judul "Analisis Disiplin Kerja di PT. Voksel Electric Tbk.", penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang masalah ini.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Pramularso, 2017) Disiplin kerja adalah sikap kemauan dan kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi standar peraturan yang berlaku lingkungan. Disiplin kerja adalah kekuatan pendorongnya karyawan sehingga setiap pekerjaan dapat terselesaikan secara optimal. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan suatu organisasi dengan menciptakan sumber daya manusia yang disiplin.

Menurut (Bambang, 2019) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap perubahan perilaku dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi seluruh

peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik kedisiplinan seorang pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi bisnis untuk mencapai hasil yang optimal (Tanjung, 2015).

Sebagaimana penjelasan diatas mengenai disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja dan manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja mencakup sikap, kemauan, dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Hal ini bukan hanya alat komunikasi antara manajer dan karyawan, tetapi juga merupakan kekuatan pendorong yang mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan mereka.

## **2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut (Illanisa et al., 2019) Disiplin kerja terdapat dua jenis, yaitu :

- a. Disiplin kerja preventif merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk memaksa pekerja agar patuh dan menaati segala bentuk peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu tujuan disiplin preventif adalah memberikan bimbingan agar karyawan bekerja lebih disiplin dan mematuhi peraturan perusahaan.
- b. Disiplin kerja korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar bergerak, bekerja dan mentaati segala peraturan yang ditetapkan dalam perusahaan. Dan jika ada karyawan yang melanggar aturan yang ditetapkan perusahaan maka akan diberikan sanksi agar bisa introspeksi diri.

## **3. Pendekatan Disiplin Kerja**

Pendekatan disiplin kerja menurut (Davis, 1995) pada penelitian (Munawaroh, 2012) mempunyai tiga macam kriteria pendekatan disiplin, yaitu:

- a. Metode disiplin modern

Pendekatan disiplin dengan mendamaikan beberapa kebutuhan baru yang ada di luar hukuman dengan hipotesis berikut:

- 1) Disiplin modern adalah cara untuk menghindari bentuk-bentuk hukuman fisik.
- 2) Melindungi tuduhan yang asli agar tidak dibawa ke dalam proses hukum saat ini.

3) Keputusan yang salah yang melibatkan kesalahan atau bias harus diperbaiki.

4) Membuat keputusan sepihak mengenai kasus disipliner.

b. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Metode disiplin dengan menerapkan hukuman dengan asumsi sebagai berikut:

1) Disiplin diberikan kepada bawahan oleh atasan dan tidak pernah ada peninjauan kembali setelah keputusan diambil.

2) Disiplin adalah hukuman atas kejahatan yang dilakukan disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

3) Dampak hukuman menjadi pembelajaran bagi pekerja dan pekerja lainnya.

4) Meningkatnya pelanggaran memerlukan sanksi yang lebih keras.

5) Hukuman bagi pejabat yang melakukan pelanggaran kedua akan lebih berat.

c. Pendekatan disiplin bertujuan

Metode disiplin dengan menerapkan hukuman dengan asumsi sebagai berikut:

1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh pegawai.

2) Disiplin dimaksudkan sebagai hukuman, namun merupakan pelatihan perilaku.

3) Disiplin bertujuan menjadikan pegawai bertanggung jawab atas tindakannya.

#### **4. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Sekartini, 2016) Indikator disiplin kerja meliputi :

a. Absensi Merupakan indeks dasar untuk mengukur kedisiplinan dan pada umumnya pegawai yang mempunyai disiplin kerja rendah sering mempunyai kebiasaan datang terlambat ke kantor.

b. Mematuhi peraturan kerja. Pegawai yang mentaati peraturan kerja tidak akan mengabaikan tata cara kerja dan akan selalu mengikuti prinsip kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Hormati standar kerja. Hal ini ditunjukkan melalui tingkat tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan.

- d. Tingkat kewaspadaan yang tinggi. Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan teliti dalam bekerja serta selalu mempergunakan segala sesuatunya secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja secara etis Beberapa karyawan mungkin bersikap kasar kepada pelanggan atau bertindak tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan disiplin, sehingga bekerja secara etis juga merupakan salah satu bentuk disiplin kerja bagi karyawan.

## **5. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Tujuan Disiplin kerja menurut (Simamora, 2006) adalah :

- a. Memastikan perilaku karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan. Aturan dibuat untuk mendukung tujuan organisasi. Jika suatu aturan tertentu dilanggar, efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada tingkat keparahan pelanggarannya. Tanpa disiplin yang sehat, efektivitas suatu bisnis akan sangat terbatas.
- b. Meningkatkan atau memelihara rasa saling menghormati dan percaya antara atasan dan bawahan. Penerapan tindakan disipliner yang tepat tidak hanya akan meningkatkan perilaku karyawan tetapi juga meminimalkan masalah disipliner di masa depan melalui hubungan positif antara atasan dan bawahan.
- c. Tindakan disiplin juga dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif, sehingga bermanfaat bagi mereka dalam jangka panjang.
- d. Tindakan disipliner yang efektif dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang pada akhirnya menghasilkan prestasi bagi individu yang bersangkutan.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut (Fadli, 2021) Penelitian kualitatif melibatkan pemahaman kondisi suatu latar dengan mengarahkan uraian secara rinci dan mendalam yang menggambarkan kondisi dalam latar yang alamiah, relatif terhadap apa yang sebenarnya terjadi, berdasarkan apa yang terjadi di lapangan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, analisis data harus dilakukan secara cermat agar

data yang diperoleh dapat dinarasikan dengan baik sehingga menjadi hasil penelitian yang berharga.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis metode studi kasus. Metode studi kasus pada hakikatnya sama dengan metode sejarah, hanya saja terdapat penambahan observasi sistematis dan wawancara. Jenis bukti dalam metode studi kasus antara lain dokumen, materi, wawancara, observasi, dan dalam beberapa situasi observasi partisipan dapat terjadi. (Nur'aini, 2020)

## **2. Sumber dan Sampel**

Sumber data dalam penelitian adalah objek dari mana data tersebut dapat diperoleh. Apabila penelitiannya menggunakan angket atau wawancara untuk mengumpulkan data, maka sumber datanya disebut responden dengan syarat pegawai bagian umum yang sudah cukup berpengalaman sehingga mengetahui secara detail tentang bagian sumber daya manusia pada PT. Voksel Electric Tbk., yaitu orang yang menjawab atau menanggapi pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik secara tertulis maupun lisan. Jika peneliti menggunakan teknik observasi, sumber datanya bisa berupa benda, gerakan, atau proses tertentu.

Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah purposive sampling. Teknik purposive sampling merupakan teknik identifikasi dan pengambilan sampel yang ditentukan oleh peneliti dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang dilakukan dalam teknik purposive sampling ini bisa berbeda-beda dan bergantung pada kebutuhan penelitian yang dilakukan. (Maharani & Bernard, 2018)

## **3. Teknik Pengumpulan Data**

Data primer dalam penelitian kualitatif melibatkan tiga metode utama:

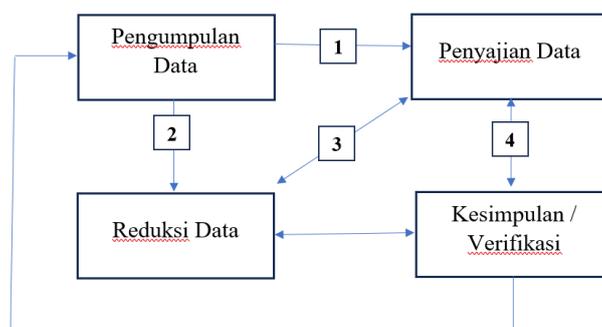
- a. Observasi: Ini melibatkan memahami fenomena perilaku dalam konteks yang wajar dengan melakukan penelitian langsung terhadap objek tersebut. Observasi langsung memungkinkan peneliti untuk memahami proses yang terjadi dan mencatatnya (Gumilang, 2016).
- b. Wawancara: Teknik wawancara mendalam digunakan untuk mengumpulkan informasi dengan cara berbicara langsung dengan informan atau pemberi informasi. Ini membantu dalam memverifikasi atau membuktikan informasi yang telah diperoleh sebelumnya. Wawancara mendalam melibatkan pertanyaan yang luas dan diskusi panjang dengan orang yang diwawancarai (Linarwati et al., 2016)

- c. Dokumentasi: Dokumentasi seperti sumber tekstual, gambar, atau karya monumental digunakan sebagai sumber data tambahan. Ini dapat berfungsi sebagai bukti hukum yang tidak dapat disangkal dan mendukung keabsahan penelitian.

Selain data primer, ada juga metode pengumpulan data sekunder yang melibatkan studi pustaka. Studi pustaka adalah upaya untuk mencari teori dan informasi yang relevan dengan topik penelitian. Ini melibatkan analisis kritis terhadap berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan penelitian sebelumnya untuk mendukung saran dan gagasan dalam penelitian (Adlini et al., 2022). Dengan demikian, data primer melibatkan observasi, wawancara, dan dokumentasi, sementara data sekunder melibatkan studi pustaka untuk mengumpulkan informasi dari sumber-sumber yang telah ada.

#### 4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan ialah Teknik analisis data dengan model interaktif menurut Miles dan Huberman yang terdiri atas empat tahapan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melaksanakan kegiatan wawancara, serta pengambilan gambar atau dokumentasi untuk kebutuhan penelitian. Kemudian, teknik analisis data yang digunakan adalah melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dalam penelitian.



#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada keadaan objek yang alamiah dimana dalam peneliti ini sesuai dengan tahapan pengumpulan data dan tahapan penelitian. Teknik pengumpulan data melalui wawancara kepada karyawan yang terkait dengan topik yang sedang diteliti dan juga peneliti melakukan observasi langsung ke lapangan. Peneliti melakukan

wawancara dan observasi di PT. Voksel Electric Tbk., dalam penelitian ini informan adalah berbagai staff department human resource dari PT. Voksel Electric Tbk.

### **Peraturan yang secara khusus menyangkut disiplin kerja**

Berdasarkan hasil wawancara, menunjukkan bahwa PT. Voksel Electric Tbk. memiliki kebijakan dan peraturan kerja yang mencakup berbagai aspek, termasuk hak dan kewajiban karyawan, disiplin kerja, dan ketentuan terkait kehadiran. Mereka memberikan panduan kepada karyawan saat induksi dan memiliki peringatan atau tindakan yang diberlakukan jika karyawan melanggar aturan, terutama terkait dengan keterlambatan. Komunikasi juga dianggap penting dalam menjaga disiplin kerja yang baik. Hal ini didukung dari penelitian terdahulu oleh (M.Suwandi et al., 2015) Disiplin adalah sikap dan perilaku yang diterapkan secara sukarela, dengan penuh kesadaran dan kemauan untuk mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam segala kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Peraturan pelaksanaan yang tidak secara jelas menyebutkan siapa saja yang dikenakan sanksi tentu saja akan mengharuskan pekerja untuk mematuhi peraturan yang berlaku.

### **Hambatan berupa disiplin kerja yang masih sering dilanggar oleh karyawan**

Berdasarkan hasil wawancara, masalah keterlambatan dalam kedatangan karyawan adalah masalah yang umum terjadi di perusahaan-perusahaan tersebut. Beberapa alasan yang mungkin melatarbelakangi keterlambatan termasuk kondisi jalan yang tidak menentu seperti kemacetan atau kecelakaan. Selain itu, terdapat kecenderungan di antara karyawan untuk menganggap enteng masalah keterlambatan, yang bisa menjadi budaya yang sulit diubah. Selain itu, ada juga masalah terkait dengan pelaporan waktu kerja lembur yang sering tidak terinput dengan baik. Terkait disiplin kerja, jika ada pegawai yang terlambat maka solusinya adalah dengan memberikan sanksi atau teguran langsung dan memberi semangat agar pegawai tidak datang terlambat dan disiplin dalam bekerja. Karena kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan, maka jika karyawan disiplin maka kinerja perusahaan juga akan baik atau meningkat untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan (Isvandiari & Fuadah, 2017).

### **Pengaturan jadwal kerja dan memastikan ketaatan terhadap disiplin kerja**

Berdasarkan hasil wawancara, bahwa jadwal kerja telah diatur dengan cermat, dengan jam kerja selama 9 jam dan peraturan yang berlaku untuk karyawan non-shift. Bagi karyawan shift, koordinasi dengan supervisor sangat penting. Selain itu, perusahaan telah mengatur aturan berpakaian, kedisiplinan, dan tugas-tugas sesuai dengan Undang-Undang No. 13 terhadap kinerja karyawan. Instruksi dan panduan diberikan kepada karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka. Disiplin merupakan hal yang sangat ditegakkan di perusahaan ini dikarenakan padatnya jadwal kerja yang membuat karyawan sedikit bosan dalam bekerja. Bentuk disiplin yang diterapkan berbeda-beda, misalnya terlambat masuk kerja 4 kali dalam 1 bulan akan dikenakan teguran lisan secara tertulis, terlambat masuk kerja 4 hingga 9 kali dalam 1 bulan akan dikenakan teguran tertulis. Sesuai keputusan direksi, kedatangan terlambat sebanyak 10 kali dalam 1 bulan atau lebih akan mendapat teguran tertulis mengenai ketidakpuasan dalam bentuk keputusan direksi (Wulandari & Hamzah, 2019).

### **Bentuk sanksi yang diberikan kepada karyawan yang tidak menerapkan disiplin kerja**

Berdasarkan hasil wawancara, perusahaan menerapkan sanksi dalam bentuk Surat Peringatan (SP) sesuai dengan tingkat pelanggaran. SP memiliki jangka waktu tertentu, dan pemberian SP dapat mempengaruhi penilaian karyawan di akhir tahun. Selain itu, perusahaan juga memberikan peringatan dan nasihat kepada karyawan terkait masalah seperti kerapian berpakaian atau penyelesaian tugas. Tindakan ini bertujuan untuk menjaga kedisiplinan karyawan dan menekankan pentingnya memenuhi tanggung jawab mereka sesuai dengan peraturan perusahaan. Sesuai dengan penelitian terdahulu terkait dengan disiplin kerja, Tujuan pemberian sanksi adalah untuk menjaga kedisiplinan yang ada dan lebih memperkuat sanksi agar pegawai tidak melalaikan tugasnya. Selain itu, peraturan tambahan yang mengikat juga ditambahkan agar karyawan lebih bertanggung jawab dalam bekerja (Safitri, 2013)

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

PT. Voksel Electric Tbk. memiliki sistem kebijakan dan peraturan kerja yang mencakup berbagai aspek, termasuk hak dan kewajiban karyawan, disiplin kerja, dan ketentuan terkait kehadiran. Mereka memberikan panduan kepada karyawan saat induksi dan memiliki peringatan atau tindakan yang diberlakukan jika karyawan melanggar aturan, terutama terkait dengan keterlambatan.

Prosedur Jadwal kerja telah diatur dengan cermat, termasuk jam kerja 9 jam dan peraturan untuk karyawan non-shift. Karyawan shift harus berkoordinasi dengan supervisor. Aturan berpakaian, kedisiplinan, dan tugas sesuai dengan Undang-Undang No. 13. Instruksi diberikan sesuai deskripsi pekerjaan.

Surat peringatan dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Memberikan surat peringatan sebagai tindakan disiplin yang dapat membantu memperbaiki perilaku buruk atau pelanggaran tertentu yang dapat merugikan perusahaan atau rekan kerja. Perusahaan menerapkan sanksi berupa Surat Peringatan (SP) sesuai dengan tingkat pelanggaran, dengan jangka waktu tertentu. Pemberian SP dapat memengaruhi penilaian karyawan di akhir tahun. Selain itu, juga diberikan peringatan dan nasihat kepada karyawan terkait masalah seperti kerapian berpakaian dan penyelesaian tugas.

### **2. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa dalam proses penelitian ini, memiliki banyak keterbatasan sehingga perlu disempurnakan dengan penelitian-penelitian lain sebagai pendukung. Batasan tersebut meliputi keterbatasan waktu bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian ini sehingga membuat peneliti kurang memperdalam penelitian ini serta keterbatasan dalam pengumpulan data, seperti kesulitan dalam mengakses data atau informasi yang dibutuhkan.

### **3. Rekomendasi Untuk Penulis Selanjutnya**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi yaitu diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan waktu yang lebih lama, agar penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih akurat. Serta diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa menggunakan lebih dari satu variable, agar penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih bervariasi.

## DAFTAR REFERENSI

### Artikel Jurnal

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/Edumaspul.V6i1.3394>
- Bambang, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 2(1), 1–19.
- Bariyah, K., Malang, U. W., & Kerja, B. (1999). 235036-Implementasi-Disiplin-Kerja-Dan-Beban-Ke-954e01da. 27–36.
- Data Dan Sumber Data Kualitatif. (N.D.). *Kemendikbud.Go.Id.*
- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/Hum.V21i1.38075>
- Gumilang, G. S. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif Dalam*. 2(2).
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 143, 16–25.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pg. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/Jibeka.V11i2.54>
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business (Ncmab)*, 405–424.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110.
- Linarwati, M., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). *Studi Deskriptif Pelatihan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview Dalam Merekrut Karyawan Baru Di Bank Mega Cabang Kudus*. 2(2).
- M.Suwandi, Tambunan, H. M. S., & Yusuf, F. (2015). Manajerial Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen. *Statistik Daerah Kecamatan Kartasura Tahun, 1 No. 2*, 17–18.
- Maharani, S., & Bernard, M. (2018). *Analisis Hubungan Resiliensi Matematik Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Siswa Pada Materi Lingkaran*. 1(5), 819–826.
- Nur'aini, R. D. (2020). Penerapan Metode Studi Kasus Yin Dalam Penelitian Arsitektur Dan Perilaku. *Inersia: Lnformasi Dan Ekspose Hasil Riset Teknik Sipil Dan Arsitektur*, 16(1), 92–104. <https://doi.org/10.21831/Inersia.V16i1.31319>
- Permatasari, J. A., Musadieq, M. Al, & Mayowan, Y. (2015). Kerja Karyawan ( Studi Pada Pt Bpr Gunung Ringgit Malang ). *Manajemen Danbisnis*, 3(1), 19–37.
- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Widya Cipta*, 1(2), 17, 173, 175.

- Rakasiwi, G. (2014). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). *European Journal Of Endocrinology*, 171(6), 727–735.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/Inovator.V9i1.3014>
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* /, 1, 1044–1054.
- Saputra, N. G., Rifai, M., & Marsingga, P. (2020). Strategi Penanggulangan Bencana Banjir Kabupaten Karawang Di Desa Karangligar Sebagai Desa Tangguh Bencana. *Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 8(1), 62–76.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.22225/Jj.3.2.130.64-75>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 4(8), 1–12.
- Tanjung, D. H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol. 15, No. 01, 15(16.1.2015)*, 27–36.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling Stmik Pringsewu*, 8(2), 41–47.