

Strategi Peningkatan Disiplin Kerja dalam Mencapai Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Balifoam Nusamegah Lombok

Ni Kadek Ayu Gita Swari ^{1*}, Ida Ayu Nyoman Widia Laksmi ²
ayugitawarii@gmail.com ^{1*} widialaksmi@gmail.com ²

Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram, Indonesia ^{1*,2}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif strategi peningkatan disiplin kerja yang diterapkan oleh manajemen PT. Balifoam Nusamegah Lombok serta menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasinya guna mencapai produktivitas kerja yang efektif. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, di mana data dikumpulkan melalui teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif, serta studi dokumentasi. Data penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder yang diperoleh dari tiga informan kunci yang mewakili unsur *tripartit* perusahaan, yaitu Kepala Bagian HRD, supervisor, dan staf karyawan. Untuk menjamin kredibilitas temuan, teknik keabsahan data dilakukan melalui triangulasi waktu, sumber, dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan disiplin dilaksanakan melalui skema pembinaan rutin serta penerapan sistem *reward* (keberlanjutan kontrak) dan *punishment* (pemberian Surat Peringatan secara berjenjang). Faktor pendukung utama ditemukan pada kesadaran tanggung jawab personal karyawan yang terintegrasi dengan stabilitas ekonomi, sementara hambatan utama terletak pada pola komunikasi manajerial yang kurang solutif. Penerapan dari penelitian ini menyarankan perlunya transformasi pola komunikasi internal agar strategi pendisiplinan dapat berjalan lebih efektif dan meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *strategi disiplin kerja; produktivitas kinerja; pembinaan; manajemen sumber daya manusia.*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Produktivitas kinerja karyawan merupakan aspek krusial yang mencerminkan tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan serta mempertahankan daya saing organisasi. Menurut Kurniawan dan Susanto (2024a), produktivitas kerja sangat bergantung pada sejauh mana efektivitas penggunaan waktu dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target. Dalam mewujudkan produktivitas yang efektif, perusahaan membutuhkan dukungan dari berbagai faktor, di mana disiplin kerja menjadi salah satu faktor utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Firmansyah, 2020a). Sejumlah penelitian secara konsisten mengonfirmasi adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas karyawan. Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula pencapaiannya produktivitas kerjanya, begitu pula sebaliknya (Taufan & Prawiro Sudarso, 2024).

Secara teoritis, hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas telah banyak

dibuktikan. Faktanya, penerapan disiplin kerja di lapangan masih kerap menghadapi berbagai kendala. PT. Balifoam Nusamegah Lombok menghadapi masalah kedisiplinan yang berulang, terutama terkait ketepatan waktu kehadiran karyawan yang membutuhkan penanganan langsung dari atasan. Kondisi ini dinilai berpotensi menurunkan efektivitas waktu kerja dan mengganggu kelancaran proses operasional, khususnya pada bagian produksi. Nengsih dkk. (2025) mengemukakan bahwa pemimpin memiliki peran sentral dalam menentukan strategi pembentukan disiplin yang tidak hanya bersifat administratif namun juga edukatif. Strategi pimpinan dalam mengelola disiplin harus dapat menyeimbangkan aspek ketegasan dengan melakukan pendekatan motivasional agar karyawan merasa dihargai dan bertanggung jawab. Penerapan strategi peningkatan disiplin di suatu perusahaan sering kali menggunakan sistem *reward* dan *punishment*. Menurut Firmansyah (2020b), pemberian kompensasi non-finansial seperti apresiasi kerja dan peluang naik jabatan efektif dalam membangun keterikatan karyawan terhadap aturan. Namun sebaliknya, penerapan *punishment* yang jelas, seperti pemutusan kontrak diperlukan untuk menjaga integritas standar kerja (Husain & Santoso, 2022a). Akan tetapi, tantangan utama di lapangan sering kali terletak pada pola komunikasi manajerial yang belum mampu memberikan solusi atas masalah yang dihadapi tim.

Meskipun secara teoritis hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas sangat kuat, namun dalam praktiknya di PT. Balifoam Nusamegah Lombok masih ditemukan tantangan kedisiplinan yang signifikan terutama mengenai keterlambatan dan ketidakhadiran merupakan permasalahan manajerial yang kompleks dan sangat bergantung pada konteks perusahaan, sehingga memerlukan pendekatan mendalam untuk mengungkap strategi penanganannya. Berdasarkan studi kualitatif terkini, telah diperoleh wawasan berharga mengenai strategi kualitatif yang digunakan oleh pimpinan. Pada penelitian kualitatif oleh Nengsih & Samiah (2025) menjelaskan bahwa strategi pimpinan dalam membentuk disiplin tidak hanya berfokus pada sanksi formal, tetapi juga mencakup aspek keteladanan, komunikasi yang efektif, dan pembentukan budaya kerja yang suportif. Selain itu, studi kasus pada PT. Trikarya Cemerlang (Kurniawan & Susanto, 2024b) mengemukakan bahwa permasalahan indiscipliner bersumber dari lemahnya penegakan sanksi dan kurangnya kesadaran pribadi karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa strategi pendisiplinan yang efektif harus bersifat menyeluruh, melibatkan upaya preventif (sosialisasi) hingga kuratif (pembinaan). Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa keberhasilan penegakan disiplin kerja sangat bergantung pada kualitas proses implementasi dan peran kepemimpinan.

Disiplin kerja merupakan pilar utama dalam manajemen sumber daya manusia yang menentukan keteraturan perilaku individu dalam suatu organisasi. Hasibuan (2017) mengartikan kedisiplinan sebagai bentuk tanggung jawab moral dan kerelaan individu dalam menyelaraskan perilakunya dengan regulasi internal organisasi serta etika sosial yang menyertainya. Hal ini diperkuat oleh pandangan Sinambela (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Sementara itu, (Sutrisno, 2019) menerangkan bahwa disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, tata tertib kerja, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Dapat disimpulkan bahwa disiplin bukan hanya sekadar kepatuhan pada aturan fisik, melainkan manifestasi dari integritas diri dalam menghargai waktu dan komitmen yang telah ditetapkan. Di sisi lain, produktivitas menjadi tolak ukur dalam penerapan disiplin kerja yang konsisten. Sedarmayanti (2018) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya (*input*) yang digunakan dalam proses produksi. Pendapat ini didukung oleh Busro (2018) yang mengartikan produktivitas sebagai hasil kerja nyata yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disamping itu, Tjutju (2019) menjelaskan produktivitas sebagai

keberhasilan seseorang dalam menghasilkan sesuatu berdasarkan perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Dari berbagai pemikiran tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan memaksimalkan penggunaan waktu dan tenaga untuk menghasilkan hasil kerja yang bernilai. Hubungan yang saling menguatkan antara disiplin dan produktivitas membentuk alur kerja yang positif, di mana ketaatan terhadap tahapan kerja berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas capaian.

Dalam kerangka perilaku organisasi, disiplin kerja dipahami sebagai pondasi penting dalam mendukung kelancaran dan kualitas hasil kerja, karena menunjukkan tingkat kepatuhan terhadap prosedur operasional yang berlaku serta konsistensi komitmen terhadap waktu kerja. Hubungan ini didasari oleh Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) yang dikembangkan oleh B.F. Skinner, dimana perilaku disiplin dibentuk melalui konsekuensi yang mengikuti perbuatan tersebut. Dalam konteks ini, Husain dan Santoso (2022b) menjelaskan bahwa penerapan sanksi (*punishment*) yang tegas dan pemberian penghargaan (*reward*) berfungsi sebagai instrumen untuk memodifikasi perilaku karyawan agar selaras dengan target produktivitas perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Victor Vroom menekankan bahwa motivasi dan produktivitas karyawan bergantung pada keyakinan bahwa usaha yang disiplin akan membuahkan kinerja yang diakui dan menghasilkan imbalan bernilai. Hal ini diperkuat oleh temuan Silitonga dan Faddila (2023) yang menyatakan bahwa bukan sekadar ketaatan administratif, melainkan manifestasi tanggung jawab individu yang muncul karena adanya harapan akan stabilitas kerja dan hasil akhir yang maksimal. Dengan menggabungkan kedua teori tersebut, dapat dipahami bahwa disiplin berperan sebagai penghubung antara pengendalian perilaku dari luar dan dorongan dari dalam diri karyawan, sehingga waktu kerja yang tersedia dapat dimanfaatkan secara efektif untuk menghasilkan kinerja yang efektif.

Sehubungan dengan adanya kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini disusun untuk menjawab kebutuhan kajian melalui studi kasus mendalam mengenai strategi peningkatan disiplin kerja di PT. Balifoam Nusamegah Lombok. Keunggulan penelitian ini terletak pada pengumpulan data dari berbagai informan yang merepresentasikan tiga tingkatan sekaligus, yaitu Kabag HRD sebagai pembuat kebijakan, supervisor sebagai pelaksana sekaligus teladan dalam aktivitas kerja sehari-hari, serta staf karyawan sebagai pihak yang secara langsung menjalani penerapan disiplin kerja. Melalui perpaduan berbagai sudut pandang tersebut, penelitian ini tidak hanya berfokus pada identifikasi bentuk strategi formal seperti sosialisasi dan pembinaan saja, melainkan bagaimana strategi tersebut diimplementasikan dan faktor-faktor pendukung dan penghambat apa saja yang muncul dalam penerapan strategi peningkatan disiplin kerja tersebut. Kontribusi utama penelitian ini terletak pada penyajian model strategis yang disusun berdasarkan kondisi nyata di lapangan dan didukung dengan data empiris, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai rekomendasi yang relevan dan mudah diterapkan oleh manajemen perusahaan manufaktur.

Dalam konteks penelitian disiplin kerja, berbagai studi kualitatif telah menegaskan mengenai pentingnya kepemimpinan sebagai teladan dan strategi pembinaan dalam menegakkan disiplin kerja di lingkungan organisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Nengsih dan Samiah (2025) serta (Husain & Santoso, 2022c), terdapat dua kesenjangan utama yang mendasari penelitian ini. Secara empiris, penelitian yang telah ada umumnya belum melibatkan *tripartit* informan yaitu kepala bagian HRD, supervisor, dan staf karyawan, dalam satu penelitian studi kasus yang utuh. Hal ini menyebabkan kurangnya pemahaman mendalam mengenai perbedaan antara kebijakan formal yang dibuat oleh HRD, seperti strategi preventif dan penerapan sanksi berjenjang, dengan praktik yang dijalankan oleh supervisor di lini operasional melalui pembinaan langsung dan keteladanan serta persepsi staf karyawan terkait kedilan, dan sumber motivasi internal. Sementara itu, data empiris awal menunjukkan adanya, konflik implementasi, di mana

masalah. komunikasi atasan yang cenderung menyalahkan justru menjadi faktor penghambat sehingga menuntut pendalaman kualitatif secara lebih menyeluruh. Kebaruan penelitian ini terletak pada penerapan pendekatan studi kasus dengan melibatkan berbagai informan secara simultan, yakni kepala bagian, supervisor, dan staf karyawan, sehingga memungkinkan penyusunan model strategis yang menyeluruh, khususnya dalam menguraikan perbedaan antar kebijakan formal.

Berbagai literatur sebelumnya telah banyak mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat kepatuhan karyawan serta efektivitas sanksi administratif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Namun, aspek yang sejauh ini masih luput dari perhatian adalah bagaimana sinkronisasi antara kebijakan formal manajemen puncak dengan dinamika komunikasi interpersonal di tingkat operasional sebenarnya berlangsung. Mayoritas studi terdahulu cenderung bersifat satu arah dan belum mempertimbangkan perspektif kolektif dari berbagai jenjang jabatan secara bersamaan dalam satu ekosistem industri. Hal tersebut menjadikan penelitian ini sangat krusial untuk dilakukan guna membangun sebuah kerangka strategis yang tidak hanya terpaku pada aturan tertulis, tetapi juga mengintegrasikan pendekatan komunikasi solutif sebagai landasan utama produktivitas kerja.

Secara teoritis dan kontekstual, penelitian ini dapat memperluas pengembangan studi kasus mengenai strategi disiplin kerja pada sektor manufaktur, khususnya di PT. Balifoam Nusamegah Lombok alur kerjanya saling bergantung. Penelitian ini tidak hanya menegaskan penemuan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi juga menguraikan secara rinci mekanisme penghargaan non-finansial, seperti perpanjangan kontrak sebagai bentuk apresiasi tertinggi, serta faktor pendukung internal yang berupa tanggung jawab personal yang berkaitan langsung dengan system penggajian sebagai elemen penting dalam strategi peningkatan disiplin.

Berdasarkan analisis terhadap kesenjangan empiris dan teoritis yang telah diuraikan, penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus ini disusun untuk menjawab dua fokus utama: (1) Bagaimana strategi peningkatan disiplin kerja yang diterapkan dalam upaya mencapai produktivitas kerja karyawan di PT. Balifoam Nusamegah Lombok? (2) Faktor pendukung dan faktor penghambat apa saja yang dihadapi PT. Balifoam Nusamegah Lombok dalam penerapan strategi peningkatan disiplin kerja karyawan?. manajemen dan praktik operasional di lini produksi perusahaan manufaktur.

Tujuan utama penelitian ini adalah mengkaji penerapan strategi disiplin kerja dalam upaya mencapai produktivitas kerja di PT. Balifoam Nusamegah Lombok. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis strategi peningkatan disiplin kerja karyawan dalam upaya mencapai produktivitas kerja di PT. Balifoam Nusamegah Lombok. (2) Mengidentifikasi faktor pendukung dan faktor penghambat yang dihadapi PT. Balifoam Nusamegah Lombok dalam upaya penerapan strategi peningkatan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kaitan antara disiplin dan produktivitas kerja. Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi bagi manajemen PT. Balifoam Nusamegah Lombok dalam mengefektifkan kebijakan disiplin karyawan melalui pendekatan pembinaan yang lebih edukatif dan solutif. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mampu menjadi teladan, konsisten dalam penegakan aturan, serta penerapan sistem penghargaan yang adil merupakan elemen penting dalam keberhasilan strategi disiplin kerja (Kurniawan & Susanto, 2024c). Di sisi lain, produktivitas kerja didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*), di mana disiplin kerja dianggap sebagai salah satu prasyarat *input* yang berpengaruh terhadap efisiensi dan volume *output* yang dihasilkan (Silitonga & Faddila, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mendeskripsikan secara mendalam bagaimana strategi tersebut diimplementasikan.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui pendekatan studi kasus. Penelitian kualitatif deskriptif merupakan prosedur penelitian yang diarahkan untuk memberikan gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta serta karakteristik populasi atau bidang tertentu, di mana data yang dihasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Moleong, 2017). Pemilihan desain studi kasus didasarkan pada kemampuan peneliti untuk mengeksplorasi secara mendalam dan mengkaji fenomena terkini, seperti strategi dan elemen disiplin kerja dalam lingkungan praktis tertentu, yakni PT. Balifoam Nusamegah Lombok. Hal ini bertujuan untuk memahami mekanisme "bagaimana" penerapan strategi tertentu berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan faktor "apa saja" yang mempengaruhi penerapan strategi tersebut (Anwar Thalib, 2022).

Sumber data dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua kategori utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber pertama di lokasi penelitian melalui wawancara mendalam dengan *tripartit* informan yang kompeten. Penggunaan data primer ini krusial untuk menangkap persepsi, motivasi, dan pengalaman langsung subjek penelitian mengenai implementasi strategi disiplin (Nengsih dkk., 2025). Informan kunci dalam penelitian ini meliputi Kepala Bagian HRD, Supervisor, dan staf karyawan PT. Balifoam Nusamegah Lombok, yang dipilih untuk memastikan kredibilitas informasi dari berbagai tingkatan organisasi. Sementara itu, data sekunder digunakan untuk memperkuat temuan primer dan memberikan konteks yang lebih luas terhadap fenomena yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi non-partisipan terhadap aktivitas kerja harian serta studi dokumentasi, seperti absensi karyawan, Standar Operasional Prosedur (SOP), dan catatan produktivitas perusahaan. Integrasi antara data primer dan sekunder ini memungkinkan peneliti untuk melakukan triangulasi data, sehingga meningkatkan kredibilitas hasil analisis mengenai hubungan antara disiplin kerja dan produktivitas (Kurniawan & Susanto, 2024d).

Penentuan subjek penelitian dilakukan secara *purposive sampling*, di mana seleksi narasumber didasarkan pada kriteria spesifik dan otoritas yang sesuai dengan tujuan kajian. Dalam penelitian kasus ini, subjek penelitian diklasifikasikan menjadi tiga tingkatan (*tripartit*) guna menjamin validasi perspektif melalui triangulasi: (1) Informan kunci tingkat kebijakan yaitu, Kepala Bagian *Human Resource Development* (HRD) yang bertanggung jawab merancang dan menetapkan kebijakan disiplin formal; (2) Informan kunci tingkat implementasi yaitu, supervisor bagian produksi yang bertindak sebagai pelaksana, Pembina, dan teladan langsung di lapangan; dan (3) Informan kunci tingkat subjek disiplin yaitu, staf karyawan produksi yang menjadi subjek penerapan kebijakan dan merasakan langsung implikasi dari strategi disiplin tersebut. Kriteria spesifik untuk informan staf karyawan dipilih berdasarkan masa kerja minimal satu tahun untuk memastikan mereka telah memahami budaya organisasi, serta memiliki catatan kehadiran yang bervariasi (karyawan dengan tingkat kedisiplinan tinggi dan karyawan yang pernah mendapatkan pembinaan/sanksi) guna mendapatkan perspektif yang objektif mengenai keadilan penerapan aturan. Pemilihan informan ini sudah tepat untuk mengonfirmasi ulang hasil penemuan terkait perbedaan antara kebijakan dan praktik di lapangan.

Kredibilitas data dalam penelitian ini diuji melalui pendekatan triangulasi. Peneliti melakukan verifikasi silang terhadap data yang diperoleh dengan membandingkan berbagai sumber, menggunakan teknik yang bervariasi, serta melakukan pengamatan di waktu yang berbeda. Teknik utama yang digunakan adalah wawancara mendalam, yang dilaksanakan secara semi-terstruktur dengan menggunakan panduan pertanyaan yang disusun berdasarkan kerangka konsep strategi disiplin kerja, yang meliputi aspek preventif, korektif, pemberian penghargaan, serta persepsi karyawan terkait keadilan penerapan sanksi dan motivasi non-finansial. Observasi dilakukan secara non-partisipan di lingkungan kerja, khususnya pada bagian produksi untuk mengamati perilaku kedisiplinan seperti

ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, serta pola komunikasi antara supervisor dan karyawan. Peneliti memposisikan diri sebagai pengamat luar tanpa mengintervensi aktivitas kerja, sehingga karyawan dapat berperilaku secara natural. Objektivitas juga dijaga dengan melakukan pengamatan pada waktu yang berbeda (awal *shift*, tengah kerja, dan menjelang jam pulang) serta mencatat temuan dalam lembar observasi yang kemudian dikonfirmasi ulang melalui teknik triangulasi dengan data kehadiran formal dari HRD. Teknik observasi ini digunakan untuk memverifikasi dan memperkuat data hasil wawancara (Ifadah dkk., 2023). Dokumentasi digunakan dengan mengumpulkan berbagai dokumen formal yang relevan, antara standar operasional prosedur kedisiplinan, rekapan data kehadiran dan keterlambatan karyawan, serta laporan produktivitas kerja yang berperan sebagai bukti pendukung guna memperkuat temuan penelitian.

Analisis data kualitatif dalam penelitian studi kasus ini dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan, sebagaimana yang dirumuskan oleh Miles dkk. (2014) yang terdiri atas tiga tahap utama yaitu tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, data yang berasal dari wawancara, observasi, dan dokumen dipilah serta dikategorikan sesuai fokus utama penelitian, seperti Strategi Disiplin (sosialisasi, pembinaan dan *reward*), Faktor Pendukung (tanggung jawab pribadi), dan Faktor Penghambat (komunikasi atasan dan beban kerja). Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif dan matriks tematik untuk mempermudah peneliti melihat pola keterkaitan antara kebijakan HRD, praktik supervisor, dan persepsi staf karyawan. Pada tahap akhir dilakukan penarikan kesimpulan secara induktif serta verifikasi untuk memastikan konsistensi dan kredibilitas temuan. Kredibilitas data dijaga secara ketat melalui teknik triangulasi sumber (membandingkan data HRD, supervisor, dan staf), serta melibatkan konfirmasi temuan kepada informan (*member check*). Melalui pendekatan ini, penelitian dapat memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai Strategi Peningkatan Disiplin Kerja yang kontekstual dan efektif dalam mencapai produktivitas kerja karyawan di PT. Balifoam Nusamegah Lombok, sekaligus menghasilkan temuan yang dapat diterapkan dalam konteks industri manufaktur serupa.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Strategi Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa strategi peningkatan disiplin kerja di PT. Balifoam Nusamegah Lombok diawali dengan penetapan standar kedisiplinan yang tertuang dalam SOP dan berlaku untuk seluruh karyawan tanpa pengecualian jabatan. Setelah standar ditetapkan, manajemen melakukan sosialisasi sebagai upaya mengingatkan karyawan agar tetap mengacu pada aturan yang telah ditentukan. Selain sosialisasi, pembinaan menjadi langkah utama saat terjadi pelanggaran disiplin. Pembinaan dilakukan secara bertahap sebelum manajemen mengambil keputusan terkait sanksi administratif ataupun finansial. Rincian strategi tersebut disajikan pada Tabel 1.

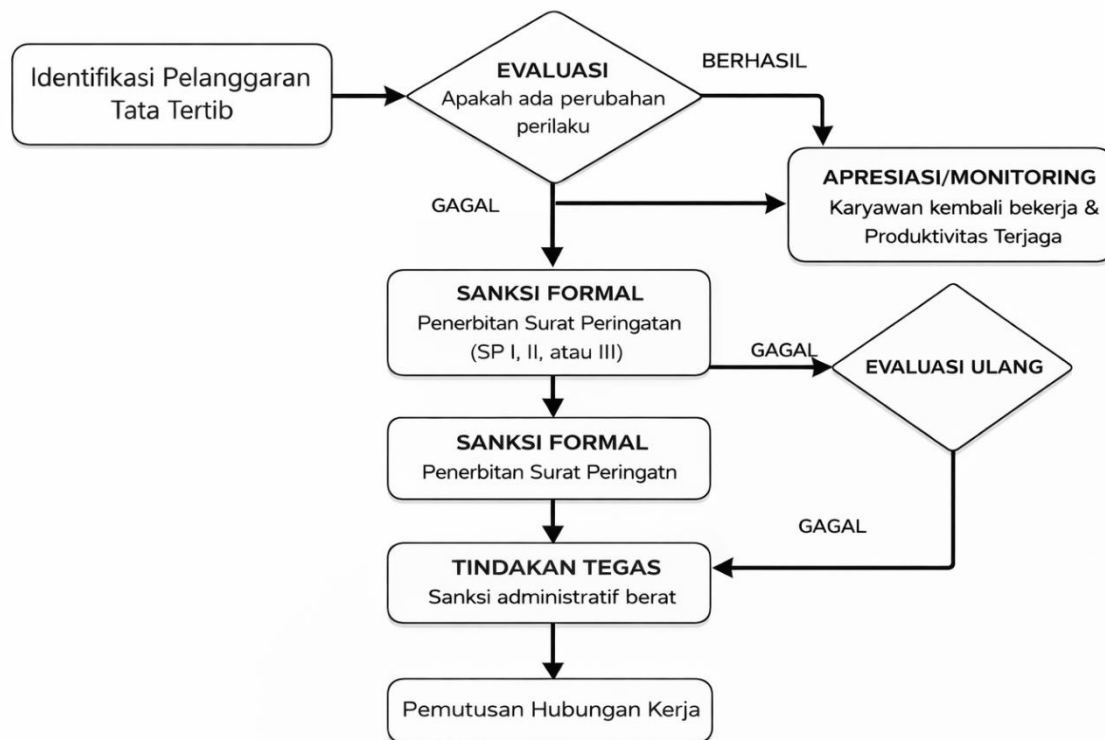
Tabel 1. Strategi Peningkatan Disiplin Kerja Berdasarkan Wawancara HRD

Tahapan Strategi	Indikator
Penetapan Standar	Penyusunan SOP kedisiplinan
Sosialisasi	Pengingat rutin terkait SOP
Pembinaan	Teguran dan diskusi langsung
Evaluasi dan Sanksi	Teguran administratif dan sanksi finansial

Sumber: Data Hasil Wawancara HRD 2025

Berdasarkan temuan observasi lapangan dan hasil wawancara dengan pihak *Human Resources Department* (HRD), serta mengacu pada ketentuan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Bab XII, PT. Balifoam Nusamegah menerapkan pola

penegakan disiplin kerja yang bersifat pembinaan secara berjenjang. Pendekatan ini menitikberatkan pada upaya persuasif dan edukatif sebagai langkah awal sebelum diberlakukannya sanksi administratif yang lebih tegas.



Gambar 1. Alur Pembinaan dan Penegakan Disiplin Kerja Karyawan PT. Balifoam Nusamegah Lombok

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengamatan langsung di lokasi penelitian, dapat diketahui bahwa upaya peningkatan disiplin kerja di PT. Balifoam Nusamegah dijalankan melalui suatu mekanisme yang sistematis dan berorientasi pada edukasi, sebagaimana diilustrasikan dalam Gambar 1. Rangkaian proses tersebut diawali dengan pendeteksian pelanggaran terhadap tata tertib perusahaan, baik yang berkaitan dengan kehadiran kerja maupun kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Sejalan dengan prinsip pembinaan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Bab XII, perusahaan tidak serta-merta memberlakukan sanksi administratif, melainkan terlebih dahulu menempuh pendekatan persuasif melalui teguran lisan dan bimbingan langsung oleh supervisor. Tahap ini menjadi fase penting karena di dalamnya dilakukan pemantauan dan penilaian terhadap perubahan sikap dan perilaku karyawan dalam jangka waktu tertentu. Apabila karyawan menunjukkan perbaikan dan kembali mematuhi ketentuan disiplin yang berlaku, maka proses pembinaan dinyatakan efektif dan karyawan dapat melanjutkan aktivitas kerja secara normal guna mendukung keberlanjutan produktivitas. Kondisi ini menegaskan bahwa kebijakan disiplin perusahaan lebih menekankan pada upaya korektif terhadap perilaku daripada pendekatan hukuman semata.

Sebaliknya, apabila hasil evaluasi menunjukkan tidak adanya perbaikan perilaku yang berarti, maka mekanisme disiplin dilanjutkan ke tahap penegakan sanksi formal sesuai dengan ketentuan Pasal 16 dan 17 PKB. Pada fase ini, perusahaan memberlakukan Surat Peringatan (SP) secara berjenjang, mulai dari SP I hingga SP III, sebagai bentuk kepastian hukum sekaligus perlindungan terhadap hak dan kewajiban baik karyawan maupun perusahaan. Penerapan sanksi administratif secara konsisten, termasuk kemungkinan skorsing, ditempatkan sebagai langkah terakhir (*ultimum remedium*) untuk mencegah terjadinya penurunan kinerja dan gangguan terhadap efisiensi operasional. Dengan

demikian, keterpaduan antara implementasi di lapangan dan ketentuan normatif dalam PKB membentuk sistem penegakan disiplin yang berkeadilan, yang pada akhirnya berkontribusi pada terciptanya hubungan industrial yang harmonis serta pencapaian target produktivitas perusahaan secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara, perusahaan menerapkan mekanisme *reward* dan *punishment* secara berjenjang. *Reward* tidak selalu diberikan dalam bentuk finansial, melainkan lebih menekankan pada penghargaan non-finansial berupa perpanjangan kontrak kerja. Selain itu, apresiasi tambahan juga diberikan pada momen tertentu seperti kegiatan manajemen perusahaan.

Punishment diberlakukan secara bertahap, dimulai dari teguran lisan hingga keputusan tidak diperpanjangnya kontrak kerja apabila karyawan tidak menunjukkan perubahan perilaku. Bentuk *reward* dan *punishment* tersebut disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Bentuk Reward dan Punishment Disiplin Kerja

Jenis	Bentuk Penerapan
<i>Reward</i>	Perpanjangan kontrak kerja
<i>Reward</i> tambahan	<i>Voucher</i> atau apresiasi
<i>Punishment</i> tahap awal	Teguran lisan
<i>Punishment</i> lanjutan	Teguran Tertulis atau SP
<i>Punishment</i> Akhir	Tidak diperpanjang kontrak

Sumber: Data Hasil Wawancara HRD 2025

Faktor Pendukung dan Penghambat Disiplin Kerja

Proses analisis data dari hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa keberhasilan strategi pendisiplinan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal perusahaan. Ringkasan faktor-faktor tersebut disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Bentuk Reward dan Punishment Disiplin Kerja

Kategori	Faktor Identifikasi	Deskripsi Temuan Lapangan
Faktor Pendukung	Sistem Kompensasi dan Bonus	Karyawan memiliki motivasi tinggi karena disiplin (absensi) berpengaruh langsung pada perolehan "uang kerajinan" dan bonus tahunan.
	Kesadaran Tanggung Jawab	Adanya pemahaman bahwa kelambatan satu individu akan mengganggu alur produksi rekan kerja lainnya.
Faktor Penghambat	Komunikasi Manajerial	Pola komunikasi atasan ke bawahan cenderung satu arah (<i>top-down</i>) dan kurang memberikan ruang diskusi terkait kendala teknis.
	Kelelahan Fisik	Beban kerja dan durasi jam kerja yang tinggi terkadang memicu penurunan konsentrasi dan kedisiplinan di akhir <i>shift</i> .

Faktor pendukung utama dalam meningkatkan disiplin kerja di PT. Balifoam Nusamegah Lombok adalah integrasi antara sistem absensi dengan skema penggajian. Data penelitian menunjukkan bahwa karyawan sangat menjaga waktu kehadiran karena adanya insentif berupa uang kerajinan. Motivasi ekonomi ini menjadi pendorong eksternal

yang kuat bagi karyawan untuk mematuhi jam kerja. Hal ini didukung oleh penelitian (Fisilmy dkk., 2025) yang menyatakan bahwa keterkaitan antara aturan disiplin dengan imbalan finansial merupakan instrumen paling efektif dalam membentuk keteraturan perilaku di lingkungan industri manufaktur. Selain itu, adanya rasa kebersamaan dalam lini produksi membuat karyawan merasa bertanggung jawab untuk tidak terlambat agar tidak menghambat pekerjaan rekan lainnya. Sebaliknya, faktor penghambat yang paling menonjol adalah aspek komunikasi manajerial. Berdasarkan hasil wawancara, seringkali terdapat jarak komunikasi antara supervisor dan staf operasional. Instruksi yang diberikan bersifat kaku tanpa mempertimbangkan kendala yang dihadapi karyawan di lapangan, seperti kerusakan mesin atau keterlambatan bahan baku. Hambatan ini menurut (Rosalina & Wati, 2020) dapat menciptakan resistensi psikologis, di mana karyawan menjalankan disiplin hanya karena takut akan sanksi (*punishment*), bukan karena kesadaran budaya kerja. Selain itu, faktor kelelahan fisik akibat ritme kerja yang cepat juga diidentifikasi sebagai penghambat yang menyebabkan penurunan kedisiplinan dalam penerapan SOP keselamatan kerja.

Pembahasan

Strategi Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan

Strategi peningkatan disiplin kerja di PT. Balifoam Nusamegah Lombok merupakan implementasi sistematis dari manajemen untuk menyelaraskan perilaku karyawan dengan visi produktivitas perusahaan. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa strategi tersebut tidak diterapkan secara terpisah, melainkan terintegrasi dengan ketentuan normatif yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Strategi preventif utama yang diterapkan adalah pembinaan rutin setiap pagi. Berdasarkan data dokumentasi pada Bab V PKB, perusahaan menetapkan waktu kerja secara ketat, yakni 7 jam sehari atau 40 jam seminggu. Hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa kegiatan pembinaan rutin setiap pagi berperan sebagai sarana utama dalam menanamkan kepatuhan terhadap aturan tersebut. Pembinaan ini menjadi signifikan karena berlangsung melalui komunikasi langsung yang memungkinkan manajemen tidak hanya menyampaikan sasaran produksi, tetapi juga menumbuhkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya pemanfaatan waktu kerja secara efektif. Kondisi ini sejalan dengan temuan (Silitonga & Faddila, 2023) yang menegaskan bahwa pengawasan langsung yang disertai komunikasi berkelanjutan efektif dalam menekan penyimpangan perilaku kerja yang berpotensi menghambat pencapaian target operasional. Data yang dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan wawancara telah diolah menjadi informasi temuan yang sistematis. Strategi peningkatan disiplin kerja yang diterapkan di PT. Balifoam Nusamegah Lombok disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Strategi Peningkatan Disiplin PT. Balifoam Nusamegah lombok

Jenis Strategi	Bentuk Penerapan	Landasan Formal (Dokumentasi PKB)	Temuan Observasi
Preventif	Pembinaan rutin setiap pagi sebelum mulai operasional.	Bab V: Hari Kerja dan Waktu Kerja	Karyawan melakukan persiapan mesin dan area kerja sesuai standar waktu.
Kuratif	Kesadaran Tanggung Jawab Pemberian Surat Peringatan (SP) berjenjang bagi pelanggar.	Bab XII: Tata Tertib dan Tindakan Disiplin	Adanya catatan administratif yang valid atas pelanggaran kehadiran atau target.
Motivasional	Evaluasi kedisiplinan untuk syarat perpanjangan kontrak.	Bab IV: Hubungan Kerja	Karyawan menunjukkan tingkat kepatuhan tinggi menjelang evaluasi kontrak.

Perusahaan menerapkan strategi kuratif melalui penegakan sanksi berjenjang.

Penerapan sistem *punishment* di PT. Balifoam Nusamegah Lombok dilakukan melalui mekanisme pemberian Surat Peringatan (SP) yang diatur secara rinci pada Bab XII PKB mengenai Tata Tertib dan Tindakan Disiplin. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian sanksi ini tidak dilakukan secara subjektif, melainkan berdasarkan fakta pelanggaran yang terdata dalam catatan personalia. Proses tersebut merepresentasikan aspek prosedural mengenai cara pengolahan data, di mana setiap bentuk pelanggaran dicatat secara sistematis, dihimpun, dan diverifikasi terlebih dahulu sebelum surat teguran diterbitkan. Penggunaan sanksi berjenjang ini bertujuan untuk memberikan efek jera sekaligus kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki kinerja. Secara teoritis, pendekatan ini mendukung prinsip *Reinforcement Theory*, di mana konsekuensi negatif diberikan untuk melemahkan perilaku yang tidak diinginkan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nengsih dkk., 2025) yang menekankan bahwa ketegasan dalam pemberian sanksi administratif merupakan pilar utama dalam membentuk integritas karyawan di sektor industri manufaktur.

Strategi pemberian *reward* bersifat motivasional yakni melalui keberlanjutan kontrak kerja merupakan faktor pendorong yang sangat signifikan bagi karyawan. Hasil observasi dan analisis data personalia menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki rekam jejak disiplin yang baik cenderung mendapatkan prioritas dalam perpanjangan masa kontrak. Dalam narasi hasil wawancara, karyawan mengungkapkan bahwa kepastian kontrak kerja memberikan rasa aman secara finansial, yang kemudian mendorong mereka untuk mematuhi seluruh protokol perusahaan demi menjaga eksistensi mereka sebagai pekerja. Strategi ini membuktikan adanya keterkaitan erat antara konsep kebutuhan rasa aman dengan manifestasi disiplin kerja. Klaim ini masuk akal secara psikologis dan ekonomi, di mana disiplin kerja muncul sebagai bentuk timbal balik karyawan atas kesempatan kerja yang diberikan perusahaan. Hal ini memperkuat pandangan (Sinambela, 2021) bahwa keamanan kerja merupakan bentuk kompensasi non-finansial yang sangat efektif dalam meningkatkan loyalitas dan kedisiplinan jangka panjang.

Faktor Pendukung dan Penghambat Disiplin Kerja

Penerapan strategi disiplin kerja di PT. Balifoam Nusamegah Lombok dipengaruhi oleh dinamika faktor internal dan eksternal yang menentukan efektivitas produktivitas karyawan. Temuan di lapangan mengindikasikan bahwa kepatuhan karyawan di PT. Balifoam didorong oleh faktor internal yang kuat, yakni rasa tanggung jawab personal. Motivasi ini terbentuk secara organik karena adanya persepsi keadilan terhadap sistem kesejahteraan yang diterapkan perusahaan. Berdasarkan Bab IX PKB tentang Pengupahan, perusahaan menjamin hak-hak normatif karyawan termasuk upah lembur dan tunjangan lainnya. Data observasi menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap lembur darurat karena adanya kepastian pembayaran yang sesuai aturan. Hasil wawancara menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa hak-hak ekonominya terpenuhi secara adil, muncul dorongan internal untuk memberikan kontribusi terbaik melalui perilaku disiplin. Fenomena ini relevan dengan Teori Harapan (*Expectancy Theory*) oleh Victor Vroom, yang menyatakan bahwa motivasi disiplin muncul karena adanya ekspektasi akan imbalan yang bernilai. Kejelasan aturan dalam dokumen PKB mengenai insentif bagi karyawan berprestasi menjadi fondasi kuat yang mendukung stabilitas produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Hambatan yang muncul dalam penegakan disiplin berkaitan erat dengan mekanisme penguatan perilaku yang belum berjalan efektif. Hambatan utama berupa pola komunikasi atasan yang kurang solutif dan cenderung bersifat menyalahkan dapat menghambat proses internalisasi disiplin. Meskipun manajemen telah menyediakan ruang untuk penyelesaian keluhan melalui musyawarah, praktik di lapangan menunjukkan adanya kendala interaksional. Hasil observasi selama proses produksi mengungkapkan bahwa instruksi dari atasan sering kali bersifat satu arah dan kurang memberikan ruang bagi solusi teknis saat karyawan menghadapi kendala mesin atau material. Hasil wawancara dengan staf

operasional menunjukkan bahwa pola komunikasi yang cenderung menyalahkan (*punitive communication*) sering kali menurunkan moral kerja dan menciptakan ketegangan psikologis. Hambatan komunikasi ini dianggap kurang solutif karena seharusnya mengedepankan kemitraan dan saling menghargai. Dalam perspektif Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) dari B.F. Skinner, hukuman (*punishment*) memang dapat menekan perilaku yang tidak diinginkan, namun jika pemberian hukuman tersebut tidak dibarengi dengan komunikasi pembinaan yang jelas melalui penguatan positif atau pembinaan, maka perilaku disiplin yang dihasilkan hanyalah bersifat sementara atau berdasarkan ketakutan semata. Komunikasi yang buruk dari pimpinan bertindak sebagai hambatan dalam proses modifikasi perilaku, karena karyawan tidak mendapatkan kejelasan mengenai cara memperbaiki kesalahan secara konstruktif. Hal ini sejalan dengan penelitian (Kurniawan & Susanto, 2024e) yang menekankan bahwa penegakan disiplin yang efektif harus mampu memitigasi hambatan komunikasi agar strategi pembinaan dapat diterima sebagai upaya perbaikan, bukan sekadar ancaman administratif. Sehingga, keterkaitan antara harapan akan imbalan dan penguatan melalui pembinaan yang solutif menjadi faktor penentu dalam meminimalisir hambatan tersebut.

Penggabungan berbagai temuan menunjukkan bahwa meskipun sistem regulasi melalui PKB dan pemberian insentif ekonomi telah berfungsi secara efektif dalam menopang disiplin kerja, aspek komunikasi masih menjadi titik lemah yang berpotensi menghambat produktivitas jangka panjang. Ketidaksesuaian antara prosedur formal penyelesaian masalah dengan praktik nyata di lantai produksi memunculkan resistensi tersembunyi di kalangan karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja tidak cukup dibangun melalui pencatatan kehadiran atau penerapan sanksi semata, tetapi juga membutuhkan iklim komunikasi yang suportif dan terbuka. Pandangan tersebut sejalan dengan kritik (Kurniawan & Susanto, 2024f) yang menyoroti bahwa gaya kepemimpinan yang terlalu kaku tanpa ruang dialog solutif kerap menjadi penghambat utama dalam mencapai efektivitas organisasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, anggapan bahwa disiplin kerja di PT. Balifoam telah berada pada kondisi efektif perlu ditinjau kembali melalui peningkatan kualitas interaksi antara manajemen dan karyawan.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi peningkatan disiplin kerja di PT. Balifoam Nusamegah Lombok dilakukan melalui mekanisme pembinaan rutin yang dipadukan dengan pemberian *reward* berupa keberlanjutan kontrak serta *punishment* berupa sanksi administratif Surat Peringatan secara berjenjang. Strategi ini secara efektif mampu membentuk pola kerja yang lebih teratur pada karyawan. Secara teoretis, keberhasilan ini selaras dengan prinsip penguatan perilaku (*behavior reinforcement*) dan teori harapan (*expectancy theory*), di mana karyawan merespons stimulus penghargaan dan sanksi untuk mencapai tujuan tertentu.

Penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan disiplin kerja sangat bergantung pada integrasi antara insentif ekonomi dan kepastian karier. Faktor pendukung utama dalam implementasi strategi ini adalah tingginya tanggung jawab personal karyawan terhadap stabilitas ekonomi mereka, yang menjadikan keberlanjutan kontrak sebagai motivasi kuat. Oleh karena itu, secara praktis, manajemen perlu mempertahankan sistem penghargaan yang adil dan transparan agar motivasi kerja dan disiplin tetap terjaga secara konsisten dalam jangka panjang.

Meskipun strategi ini cukup efektif, terdapat keterbatasan pada aspek manajerial, di mana ditemukan hambatan berupa pola komunikasi yang kurang solutif dan cenderung menyalahkan. Hal ini berpotensi menghambat efektivitas disiplin jika tidak segera diperbaiki melalui peningkatan kualitas komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan. Untuk penelitian di masa depan, disarankan agar peneliti selanjutnya mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional atau pelatihan komunikasi empatik terhadap

efektivitas disiplin kerja di lingkungan industri serupa.

Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan rasa terima kasih dan apresiasi yang mendalam kepada berbagai pihak dan institusi yang telah berkontribusi serta memberikan dukungan selama proses penelitian ini berlangsung. Ucapan terima kasih secara khusus ditujukan kepada PT. Balifoam Nusamegah Lombok yang telah memberikan izin penelitian serta menyediakan fasilitas penelitian dan akses data yang diperlukan terkait strategi disiplin kerja di lingkungan perusahaan. Penulis juga berterima kasih kepada Kepala Bagian HRD, Supervisor bagian produksi, serta Staf Karyawan yang telah bertindak sebagai informan kunci dan memberikan kontribusi informasi yang sangat berarti melalui wawancara mendalam. Selain itu, apresiasi diberikan kepada para dosen dan rekan sejawat yang telah memberikan saran-saran berharga dalam penulisan artikel ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.

Referensi

- Anwar Thalib, M. (2022). Pelatihan Analisis Data Model Miles dan Huberman untuk Riset Akuntansi Budaya. *Jurnal Pengabdian Ilmiah*, 5(1), 23–33.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Firmansyah, D. (2020a). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *DIMENSI*, 9(2), 202–216.
- Firmansyah, D. (2020b). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *DIMENSI*, 9(2), 202–216.
- Fisilmy, H. A., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Di PT ABC. Dalam *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* (Vol. 02, Nomor 04).
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022a). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV Kirana Utama Bogor.
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022b). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV Kirana Utama Bogor.
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022c). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV Kirana Utama Bogor.
- Ifadah, A., Fathonah, A., Latifani, A., Savitri, F. M., Dakwah, F., & Komunikasi, D. (2023). Analisis Sistem Manajemen SDM Pada Rekrutmen Karyawan (Studi Kasus Karyawan CV. New KMU Slawi Kota Tegal).
- Lionardy Kurniawan, W., & Susanto, N. (2024a). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Bintang Gading Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 577–588. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Lionardy Kurniawan, W., & Susanto, N. (2024b). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Bintang Gading Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 577–588. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Lionardy Kurniawan, W., & Susanto, N. (2024c). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Bintang Gading Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 577–588. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>

- Lionardy Kurniawan, W., & Susanto, N. (2024d). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Bintang Gading Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 577–588. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Lionardy Kurniawan, W., & Susanto, N. (2024e). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Bintang Gading Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 577–588. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Lionardy Kurniawan, W., & Susanto, N. (2024f). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Bintang Gading Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 577–588. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ratna Nengsih, A., Pendidikan Islam, M., Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum, S., & Raya Indonesia, K. (2025a). Strategi Pimpinan dalam Membentuk Disiplin Kerja Karyawan (Vol. 1, Nomor 2). <https://journal.yapakama.com/index.php/JAMED>
- Ratna Nengsih, A., Pendidikan Islam, M., Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum, S., & Raya Indonesia, K. (2025b). Strategi Pimpinan dalam Membentuk Disiplin Kerja Karyawan (Vol. 1, Nomor 2). <https://journal.yapakama.com/index.php/JAMED>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis18>
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- 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. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Sinambela. (2021a). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sinambela. (2021b). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Taufan, M., & Prawiro Sudarso, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Mount Scopus Indonesi Jakarta Selatan. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca3025-1192>
- Tjutju, Y., & S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.