



Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Tunas Lima Warna

Naufal Musyafa

Naufalmusyafa078@gmail.com

Universitas Pamulang

Noto Susanto

noto.susantl@iss.co.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: Naufalmusyafa078@gmail.com

Abstrak. *This thesis focuses on the analysis of work discipline in improving employee performance at PT Tunas Lima Warna. The main aim of this research is to evaluate the extent to which work discipline influences employee performance. The research methodology involves collecting data through surveys and interviews with employees at PT Tunas Lima Warna. The research results show that work discipline has a significant influence on improving employee performance. Factors such as compliance with company regulations, punctuality, and responsibility are important components in improving employee performance. The implication of this research is the importance of paying attention to developing employee work discipline as an effort to improve the quality of performance which ultimately achieves company goals effectively and efficiently. PT Tunas Lima Warna management can implement training and coaching programs to improve employee work discipline. Apart from that, companies also employ employees who show good work discipline. This research provides a significant contribution to understanding the importance of work discipline in improving employee performance. It is hoped that the results of this research can become a basis for companies in developing effective and efficient human resource management strategies to achieve organizational goals. The conclusion of this research shows that work discipline is an important factor that needs to be improved to improve employee performance. This research suggests PT Tunas Lima Warna to continue implementing and strengthening work discipline policies to achieve increased employee performance.*

Keywords: *Human Resources, Discipline, Performance*

Abstrak. Skripsi ini berfokus pada analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Tunas Lima Warna. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi sejauh mana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Metodologi penelitian melibatkan pengumpulan data melalui survei dan wawancara dengan karyawan di PT Tunas Lima Warna. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perhatian pada pengembangan disiplin kerja karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja yang pada akhirnya mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Manajemen PT Tunas Lima Warna dapat mengimplementasikan program pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan adanya kebijakan dan peraturan yang jelas serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik. Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemahaman tentang pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah faktor penting yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menyarankan PT Tunas Lima Warna untuk terus

menerapkan dan memperkuat kebijakan disiplin kerja untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia, Disiplin, Kinerja*

PENDAHULUAN

Tingkat persaingan usaha semakin hari mengalami peningkatan. Dengan kondisi seperti saat ini memacu tiap-tiap Perusahaan mempertahankan kelangsungan organisasinya. Untuk bertahan pada kondisi persaingan yang tinggi saat ini Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan satu perusahaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin perisuntuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020).

Dalam sebuah organisasi atau sebuah perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan itu sangatlah penting. Kedudukan sumber daya manusia bukan hanya sekedar alat produksi, tetapi juga penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi, serta segala aktivitas organisasi. Manajemensumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem berjalan, dalam pengelolaannya diperlukan aspek penting yaituperencanaan sumber daya manusia.

Disiplin kerja juga memainkan peran yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja kerja para karyawan. Disiplin kerja pada karyawan sangatlah penting, dalam disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Disiplin kerja juga merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, peraturan, dan tanggung jawab.

Faktor disiplin kerja memegang peranan amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik, walaupun tanpa diawasi oleh atasannya. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja akan menati peraturan yang ada di lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpaada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja kerja yang baik

karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan penjelasan di atas, PT. Tunas Lima Warna menyadari pentingnya SDM sebagai ujung tombak perusahaan. Terlebih PT. Tunas Lima Warna memiliki bisnis yang bergerak pada bidang jasa survey teknik geoteknik dan topografi, tentu memerlukan karyawan-karyawan yang profesional.

Adapun terkait disiplin kerja yang peneliti temukan pada tempat penelitian ini yaitu pada PT. Tunas Lima Warna terdapat beberapa karyawan yang disiplin dalam waktu, peraturan, dan tanggung jawab. Dimana dalam hal tersebut terdapat beberapa karyawan melakukan pemotongan waktu jam kerja dan tidak bekerja sesuai dengan standar jam kerja yang diberikan oleh perusahaan, dan beberapa karyawan yang tidak bertanggung jawab terkait melaporkan tugas-tugas yang harus diberikan kepada perusahaan.

Sementara itu disiplin kerja adalah faktor penting di dalam suatu perusahaan untuk menegakan karyawan yang dapat memberikan pelayanan tepat waktu, hati-hati, dan memiliki rasa tanggung jawab. Namun dinamika tersebut secara realistis dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1 Tata Tertib PT. TUNAS LIMA WARNA

Tata Tertib PT. TUNAS LIMA WARNA	
No	Keterangan
1	Karyawan wajib datang 30 menit sebelum jam operasional dimulai.
2	Waktu masuk kerja dimulai dari jam 08.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB.
3	Waktu istirahat 60 menit, yaitu pada pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.30 WIB
4	Karyawan wajib melakukan absen masuk dan pulang sebagai bukti kehadiran, bila terdapat absen yang kosong tanpa keterangan dianggap " Tidak Hadir ".
5	Bagi karyawan yang hendak melakukan cuti wajib melakukan pengajuan maksimal 1 (satu) minggu sebelum cuti.
6	Karyawan wajib menggunakan seragam kerja selama jam kerja.
7	Karyawan dilarang menggunakan handphone selama jam kerja.
8	Karyawan dilarang merokok selama jam kerja.
9	Karyawan dilarang membawa barang-barang di dalam perusahaan.

Sumber: PT. Tunas Lima Warna

Dari data tabel 1.1 tersebut adalah tata tertib yang ditetapkan pada PT. Tunas Lima Warna, dimana tata tertib tersebut dijadikan peraturan yang harus dipatuhi oleh pimpinan dan karyawan dan dijalankan pada peraturanyang sudah di tetapkan.

Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Sedangkan menurut (Onsardi & Putri, 2020) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam pra-survei ini, penulis melakukan berbagai langkah untuk menghasilkan data yang akurat, dan memberikan rekomendasi yang relevan untuk perbaikan dan pengembangan perusahaan kedepannya. Dengan menggunakan metode pengambilan sampel acak, penulis berupaya memastikan bahwa hasil survei dapat mewakili seluruh populasi karyawan. yang dibuktikan dengan data pada tabel berikut :

Tabel 1. 2
Hasil Pra-Survei Kinerja Kerja PT Tunas Lima Warna

No.	Pernyataan	Indikator	Jawaban				Jumlah
			Setuju		Tidak Setuju		
			Jumlah	%	Jumlah	%	
1.	Pekerjaan selalu terselesaikan dengan baik tanpa kendala	Kuantitas Kerja	28	46%	36	54%	64
2.	Setiap pekerjaan dilakukan selalu memperoleh hasil yang sempurna	Kualitas Kerja	32	50%	32	50%	64
3.	Meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas atau proyek dalam sebuah tim	Kerja Sama	26	38%	38	62%	64
4.	Karyawan merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai yang diharapkan	Tanggung Jawab	36	54%	28	46%	64
5.	Melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberitahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan	Inisiatif	24	31%	40	70%	64

Sumber: Observasi penulis

Berdasarkan Tabel 1.2 Hasil Observasi Kinerja Kerja dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam persepsi mengenai kinerja kerja di PT Tunas Lima Warna. Sebanyak 46% karyawan merasa pekerjaan selalu terselesaikan dengan baik tanpa kendala. Namun, masih ada 54% karyawan yang merasa mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebanyak 50% karyawan merasa selalu menghasilkan pekerjaan yang sempurna, sedangkan sisanya merasa belum mencapai hasil yang optimal. Bahwa masih terdapat tantangan dalam hal kerja sama tim, hanya 38% karyawan yang merasa berhasil meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas bersama tim. Mayoritas karyawan 54% merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan, hal ini menunjukkan adanya kesadaran akan pentingnya tanggung jawab dalam bekerja. Tingkat inisiatif karyawan masih relatif rendah dengan sebagian besar karyawan masih membutuhkan arahan dalam bekerja, hanya 31% karyawan yang merasa sering melakukan pekerjaan tanpa perlu diarahkan.

Menurut Sugiyono (2019:280) menjelaskan bahwa “judul dalam penelitian kualitatif pada umumnya disusun berdasarkan masalah yang telah ditetapkan.” Dengan demikian judul penelitian harus spesifik dan mencerminkan permasalahan dan variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu, judul penelitian merupakan pertanyaan yang mengandung keseluruhan isi dari suatu penelitian terkait objek penelitian yang ingin diteliti, tujuan, dan sasaran yang ingin dicapai.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis tertarik untuk menganalisis permasalahan tersebut dalam bentuk penelitian dengan judul : **“Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Tunas Lima Warna”**

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Manajemen

Secara etimologi, pengertian manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengatur, mengurus dan mengelola. Manajemen jugadapat didefinisikan sebagai proses mengelola atau pengelolaan sesuatu. Jadi secara umum, manajemen adalah proses mengatur atau mengelola sesuatu yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang. Proses manajemen ini termasuk menyusun rencana, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian atau pengawasan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif dalam hal ini adalah mencapai tujuan sesuai perencanaan, sedangkan efisien adalah melaksanakan pekerjaan dengan benar, terorganisir, dan selesai sesuai jadwal. Menurut Haiman dalam (Sadikin, 2020:2) mengatakan bahwa manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Stoner dalam (Sadikin, 2020:2) , manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian usaha para anggota organisasi serta penggunaan sumber daya lain yang ada dalam organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Demikian juga menurut Terry dalam (Larasati, 2018:2) Manajemen adalah suatu proses dalam sebuah perusahaan yang membedakan antara perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pelaksanaan, dan pengawasan, dengan memanfaatkan dengan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Pratama, 2022:2) manajemen sumber daya manusia yang biasa disebut dengan MSDM merupakan bidang ilmu yang mengembangkan unsur manusia atau *men*. Menurut Filippo

dalam (Gaol, 2019:59), manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisir atau mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, perawatan/pemeliharaan, dan pemisahan/pelepasan sumber daya manusia kepada tujuan-tujuan akhir individu organisasi dan masyarakat yang telah dicapai

Pengertian Disiplin Kerja

Secara umum disiplin kerja seseorang dapat tercermin dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memiliki dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang. Suatu contoh karyawan yang taat kepada peraturan-peraturan atasan dalam absensi dan rasa tanggung jawab dalam bekerja. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang definisi kedisiplinan antara lain: Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2020:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut (Dewi, 2021:97), disiplin kerja dibagi dalam tiga indikator di antaranya adalah:

a. **Disiplin Waktu**

Diartikan sebagai sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. **Disiplin Peraturan**

Peraturan dan tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

c. **Disiplin Tanggung Jawab**

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya. Tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Fahrni (2017:188) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Gibson (2017:374) “kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas”. Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:)

Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa yang menjadi indikator kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu :

a. **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. **Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

e. Inisiatif

Merupakan adanya dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan interpretatif, pendekatan interpretatif merupakan sebuah sistem sosial yang memaknai perilaku secara detail langsung observasi alami (natural observation. Menurut (Harahap, 2020:123) penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Observasi yaitu teknik pengumpulan yang mengharuskan peneliti turunkan ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan. Observasi yang paling efektif adalah melengkapi dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen. Teknik wawancara atau *interview* merupakan salah satu pengumpulan data dalam suatu penelitian. Dalam tahap ini, peneliti harus menggali serta mencari informasi melalui wawancara dengan *key informan* dan beberapa informan yang terkait dengan penelitian tersebut. Dokumentasi dilakukan dengan mengkaji dokumen-dokumen terkait topik penelitian. Dokumentasi tersebut berupa surat, arsip, foto, jurnal, buku kepemilikan perpustakaan, dan lain-lainnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan tiga orang karyawan yang mewakili PT Tunas Lima Warna Tangerang Selatan, Meskipun PT Tunas Lima Warna menunjukkan disiplin yang baik dalam hal kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab, ada kelemahan yang signifikan dalam disiplin waktu. Untuk mencapai performa yang optimal, perusahaan perlu fokus pada peningkatan disiplin waktu dengan mengimplementasikan strategi-strategi perbaikan yang telah disebutkan. Kombinasi disiplin waktu, peraturan, dan tanggung jawab yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, efisien, dan harmonis, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan jangka panjang perusahaan.

PT Tunas Lima Warna menerapkan sistem absensi berbasis teknologi untuk memastikan ketepatan waktu. Awalnya, beberapa karyawan menunjukkan resistensi, tetapi setelah diberikan pelatihan dan sosialisasi yang baik, serta insentif bagi karyawan yang disiplin, terjadi peningkatan signifikan dalam ketepatan waktu dan produktivitas. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan tiga orang karyawan yang mewakili PT Tunas Lima Warna. Komunikasi dan kerja sama yang terbuka sangat dihargai di perusahaan ini. Anggota tim memiliki kesempatan untuk berbagi ide dan pendapat, dan pendapat yang berbeda dihargai. PT Tunas Lima Warna memiliki 64 yang berdedikasi yang berkomitmen untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Mereka percaya bahwa penambahan jumlah pekerja dapat membantu dalam hal ini. Semua orang setuju bahwa hasil kerja dapat ditingkatkan dengan beban kerja jika tim dan pemimpin bekerja sama dengan

baik. Dari hasil wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja kerja memainkan peran penting dalam berbagai aspek operasional di PT. Tunas Lima Warna. Analisis ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kolaborasi tim, supervisi yang baik, dan komunikasi terbuka adalah faktor-faktor kunci dalam meningkatkan kinerja kerja di PT Tunas Lima Warna. Dengan menerapkan praktik - praktik ini, perusahaan dapat mencapai efektivitas dan efisiensi yang lebih tinggi serta kualitas hasil kerja yang lebih baik

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa: 1. PT Tunas Lima Warna menunjukkan kekuatan signifikan dalam disiplin peraturan dan tanggung jawab, yang menciptakan lingkungan kerja tertib, produktif, dan dengan kualitas tinggi. Namun, kurangnya disiplin waktu merupakan titik lemah yang perlu diperbaiki untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan mengimplementasikan strategi-strategi perbaikan untuk disiplin waktu, seperti sistem absensi digital, pelatihan manajemen waktu, dan sistem penghargaan serta sanksi yang adil, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Kombinasi disiplin waktu, peraturan, dan tanggung jawab yang baik akan mendukung pencapaian tujuan bisnis PT Tunas Lima Warna dan menciptakan budaya kerja yang positif dan berkelanjutan. PT Tunas Lima Warna Tangerang Selatan dalam menangani kedisiplinan waktu yang kurang baik dapat menggunakan **Penggunaan Teknologi untuk Monitoring**: Gunakan sistem absensi berbasis biometrik atau aplikasi absensi online untuk memantau kehadiran karyawan secara real-time. **Pemberian Insentif**: Berikan penghargaan atau insentif bagi karyawan yang memiliki catatan kehadiran yang baik, seperti bonus bulanan atau penghargaan "Karyawan Terbaik". **Penerapan Sanksi**: Tegakkan aturan dengan memberikan sanksi yang tegas namun adil bagi karyawan yang sering terlambat atau absen tanpa alasan yang jelas. **Fleksibilitas Waktu Kerja**: Pertimbangkan untuk memberikan fleksibilitas jam kerja, seperti jam kerja yang bisa disesuaikan atau kebijakan work-from-home, untuk membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Jika dilihat dari analisis SWOT, PT Tunas Lima Warna dapat lebih memanfaatkan kekuatan internal perusahaan dengan peluang eksternal yang ada untuk mendapatkan calon pelamar yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISUPress.
- Dewi, D. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Junaedi (ed.)). UNPAM PRESS.
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Gaol, J. L. (2019). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia* (N.Purwanti (ed.)). PT Grasin[do Anggota Ilkapi.
- Harras, H. (n.d.). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Imbron, & Pamungkas, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (N.Rismawati (ed.)). Widina Bhakti Pe[rsada.
- Krisnandi, H. (2019). *Pengantar Manajemen* (Melati (ed.)).LPU-UNAS.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Machendrawaty, N. (2019). *Pengantar Ilmu Manajemen* (A. Saepulrohman (ed.)). CV. Mimbar Pustaka.[
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nuridin, I., & Hartanti, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial* (Lutfiah (ed.)).
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintah dari Teori ke Praktik)* (A. T. Putranto (ed.)). Widina Bhakti Persada.
- Rezeki, F., & dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (H. Ningrum, F (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Rivai, dan Basri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dan Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Sadikin, A. (2020). *Pengantar Manajemen Dan Bisnis* (Sardimied).
- K-Media.Sinambela, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.