



Analisis implementasi disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan divisi nds pada pt. Adira finance cabang sawangan

¹Maya Ameliani

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

²Muhamad Guruh

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

E-mail: maya.amelia4240@gmail.com , dosen02256@unpam.ac.id

Abstrak - Penelitian ini berjudul “Analisis Implementasi Disiplin Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi NDS pada PT. Adira Finance Cabang Sawangan”. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya disiplin kerja sebagai salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target dan tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mendorong kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta pelaksanaan tugas sesuai prosedur, sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas dan efektivitas kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi disiplin kerja serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan di Divisi NDS PT. Adira Finance Cabang Sawangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan empat informan kunci (Kepala Cabang, Pimpinan Divisi NDS, dan dua orang Relationship Officer), observasi, serta dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja di Divisi NDS telah dilaksanakan melalui kedisiplinan waktu, kepatuhan terhadap SOP, dan penyelesaian laporan kerja tepat waktu. Disiplin kerja terbukti berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, baik secara individu maupun tim. Karyawan yang disiplin menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, serta mampu mencapai target perusahaan dengan lebih konsisten.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Adira Finance

Abstract - This study is entitled “Analysis of the Implementation of Work Discipline in Efforts to Improve Employee Performance in the NDS Division at PT. Adira Finance Sawangan Branch.” The background of this research is based on the importance of work discipline as a key factor influencing employee performance in achieving organizational goals. Good work discipline encourages compliance with regulations, punctuality, and adherence to standard procedures, which in turn improve productivity and work effectiveness. The purpose of this research is to analyze the implementation of work discipline and its contribution to improving employee performance in the NDS Division of PT. Adira Finance Sawangan Branch. This research employed a qualitative descriptive approach. Data were collected through in-depth interviews with four key informants (Branch Manager, NDS Division Head, and two Relationship Officers), observations, and documentation. Data analysis was carried out using Miles and Huberman’s interactive model, which consists of data reduction, data display, and conclusion drawing. The results show that the implementation of work discipline in the NDS Division has been applied through punctuality, compliance with standard operating procedures (SOP), and timely submission of work reports. Work discipline is proven to play an important role in supporting employee performance improvement, both individually and as a team. Employees with high discipline demonstrate higher productivity, task accuracy, and consistency in achieving company targets.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Human Resource Management, PT. Adira Finance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah penerapan disiplin kerja yang berperan langsung terhadap produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan. Kurangnya kedisiplinan di lingkungan kerja sering menjadi faktor penghambat

pencapaian target organisasi, baik dalam aspek kualitas layanan, keuntungan, maupun keberlanjutan bisnis jangka panjang.

Karyawan merupakan elemen kunci dalam kesuksesan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan menetapkan berbagai peraturan untuk memastikan karyawan melaksanakan tugas secara tertib dan bertanggung jawab. Penerapan disiplin yang konsisten membantu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efisien.

PT Adira Finance Cabang Sawangan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan multiguna, memiliki tuntutan tinggi terhadap ketepatan waktu dan akurasi dalam proses kerja, seperti penginputan data dan pelaksanaan survei lapangan. Aktivitas tersebut menuntut adanya kedisiplinan kerja dari seluruh karyawan agar pelayanan kepada nasabah dapat berlangsung secara cepat, tepat, dan profesional. Namun, berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan sejumlah permasalahan terkait disiplin kerja. Beberapa karyawan diketahui sering melanggar jam kerja, kurang mematuhi prosedur operasional, serta menunjukkan tingkat tanggung jawab yang rendah terhadap tugas yang diberikan. Kondisi tersebut berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunnya produktivitas individu, dan berpengaruh pada efektivitas kinerja tim secara keseluruhan.

Sebaliknya, karyawan yang mematuhi aturan perusahaan dan menerapkan kedisiplinan tinggi terbukti mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor determinan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Dalam menjalankan aktivitas organisasi, sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia merupakan penggerak utama dalam menjalankan seluruh proses bisnis organisasi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola SDM secara optimal agar dapat mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah penerapan disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi pondasi utama untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, teratur, dan produktif. Tanpa disiplin yang baik, perusahaan akan sulit mencapai kinerja optimal karena pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan menjadi terhambat (Mahri, 2021).

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:194), disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menjadi tolak ukur sejauh mana karyawan menjalankan perannya sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin besar kontribusinya terhadap pencapaian kinerja yang diharapkan.

Sementara itu, Dessler (2021) menekankan bahwa disiplin dalam organisasi adalah proses manajerial untuk mendorong kepatuhan terhadap standar perilaku dan tata tertib organisasi. Disiplin diperlukan untuk menjaga keteraturan, menghindari deviasi perilaku, serta membangun budaya kerja yang profesional. Dalam perspektif ini, disiplin bukan semata hukuman, melainkan sistem untuk mengarahkan dan menguatkan perilaku kerja yang sesuai.

Kinerja

Menurut Pudjiati dan Khabaibah (2020), kinerja karyawan adalah suatu tingkat kemajuan yang dicapai oleh seorang karyawan sebagai hasil dari upaya untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki dalam pekerjaannya.

Menurut Harahap dan Tirtayasa (2020), kinerja merupakan hasil dari upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristiknya dan persepsinya terhadap peranannya dalam posisi tersebut.

Menurut Muna dan Isnowati (2022), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dicapai oleh seorang karyawan saat mengerjakan tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Menurut Hartono, T & Siagian (2020), kinerja ialah hasil yang digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pekerjaan individu karyawan dengan menilai partisipasi karyawan dalam organisasi selama periode waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019:115), disiplin merupakan alat manajerial untuk membina perilaku kerja karyawan agar sesuai dengan standar organisasi, sehingga memungkinkan tercapainya hasil kerja yang diinginkan secara konsisten. Karyawan yang disiplin menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap tugas, serta kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja, yang semuanya berdampak langsung terhadap kualitas dan kuantitas kinerjanya.

Hasibuan (2020:194) menegaskan bahwa kedisiplinan mencerminkan sikap, perilaku, dan kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban sesuai ketentuan. Jika kedisiplinan tinggi, maka pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, kesalahan dapat diminimalkan, dan koordinasi tim dapat berjalan dengan efektif—semuanya merupakan indikator dari kinerja yang baik.

Lebih lanjut, Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan sesuai tanggung jawabnya. Ia menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor internal yang secara signifikan memengaruhi pencapaian kinerja, karena kedisiplinan mencerminkan sejauh mana karyawan konsisten terhadap tugas yang diemban. Lebih lanjut, Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan sesuai tanggung jawabnya. Ia menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor internal yang secara signifikan memengaruhi pencapaian kinerja, karena kedisiplinan mencerminkan sejauh mana karyawan konsisten terhadap tugas yang diemban.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai suatu fenomena sosial secara alami dan kontekstual. Fokus dari penelitian ini adalah pada implementasi disiplin kerja sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan di Divisi NDS pada PT. Adira Finance Cabang Sawangan. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menggali informasi dari sudut pandang subjek penelitian secara holistik, serta untuk memahami bagaimana makna, proses, dan pengalaman mereka terbentuk dalam lingkungan kerja yang nyata.

Menurut Sugiyono (2020), penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi alamiah, di mana peneliti bertindak sebagai instrumen kunci. Pengambilan sampel dilakukan secara *purposive* dan berkembang melalui teknik *snowball*, yang memungkinkan peneliti memilih informan berdasarkan kebutuhan informasi dan relevansi data. Teknik ini sangat cocok untuk menjangkau subjek-subjek yang memahami situasi yang sedang dikaji secara lebih dalam. Penelitian ini juga bersifat deskriptif, karena berupaya menggambarkan secara sistematis berbagai aspek disiplin kerja dan kinerja dalam lingkungan organisasi.

Senada dengan itu, Creswell & Poth (2018) menyatakan bahwa pendekatan kualitatif deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi yang terperinci mengenai suatu peristiwa atau kondisi sosial, dengan menggali makna yang mendalam di balik perilaku atau pandangan subjek penelitian. Sedangkan menurut Moleong (2021:6), pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami karakteristik, struktur, serta dinamika dari fenomena yang diteliti secara menyeluruh dan terfokus.

Penelitian ini tidak bertujuan untuk menguji hipotesis atau membuat generalisasi populasi, melainkan berfokus pada eksplorasi mendalam terhadap persepsi, perilaku, dan interaksi yang berkaitan dengan disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pendekatan ini sangat relevan dalam mengkaji konteks organisasi secara langsung dan alami.

Adapun informan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan teknik *purposive sampling*, yang dipilih secara sengaja karena dianggap memiliki informasi yang relevan dengan

fokus penelitian. Untuk memperkuat kedalaman data, teknik *snowball sampling* digunakan apabila dibutuhkan informan tambahan. Informan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. **Informan kunci**, yaitu Kepala Cabang PT. Adira Finance Cabang Sawangan, yang memahami kebijakan dan implementasi disiplin kerja di tingkat manajerial.
2. **Informan utama**, yaitu pimpinan Divisi NDS, sebagai pihak yang bertanggung jawab langsung atas pelaksanaan disiplin dan kinerja harian karyawan.
3. **Informan tambahan**, yaitu karyawan Divisi NDS, yang terlibat langsung dalam pelaksanaan kerja dan dapat memberikan gambaran empiris terkait pengalaman mereka terhadap penerapan disiplin kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Wawancara dengan Key Informan

Tabel 1 Hasil Wawancara Key Informan

Hasil Wawancara Key Informan		
Hari dan Tanggal : Senin, 30 Juni 2025		
Narasumber : Bapak Wahyu Sanjaya		
Jabatan : (Kepala Cabang PT. Adira Finance Cabang Sawangan)		
No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	“Sejak kapan Bapak menjabat sebagai Kepala Cabang di PT Adira Finance Cabang Sawangan?”	“Saya di Adira Cabang Sawangan itu mutasi dari cabang terdahulu. Masuk ke Adira Sawangan itu April 2024. Sebelumnya juga sebagai Kepala Cabang di Adira Cabang Ciledug.”
2.	“Apa saja tanggung jawab utama Bapak dalam mengelola divisi karyawan di lingkungan kerja ini?”	“Adira Finance itu adalah perusahaan yang berorientasi pada profit. Jadi saya sebagai Kepala Cabang harus memastikan bahwa cabang yang saya pimpin menghasilkan profit yang bagus. Saya juga harus memastikan bahwa seluruh karyawan di jajaran saya tidak melakukan fraud.”
3.	“Bagaimana Bapak menilai karakteristik umum karyawan di bawah koordinasi Bapak?”	“Karyawan harus punya disiplin dalam bekerja, motivasi dalam berkarir, dan karakter yang positif. Saya sangat menekankan agar tidak ada indikasi ke arah fraud.”
4.	“Bagaimana penerapan kebijakan disiplin kerja di lingkungan PT Adira Finance Cabang Sawangan, khususnya Divisi NDS?”	“Terkait disiplin, jam kerja kita adalah office hour, dari jam 8 sampai jam 5. Tim survei, tim dana tunai, tim NDS, dan tim survei motor wajib mendapatkan order yang dia survei, minimal dua per hari. Target akhir bulan adalah 30 unit.”
5.	“Apa saja indikator disiplin kerja yang menjadi fokus pengawasan terhadap karyawan?”	“Indikatornya ya office hour—harus hadir. Kalau tidak berada di kantor, wajib geo-tagging dan live share lokasi, apakah dia sedang visit ke sumber order, ke dealer, atau ke konsumen. Pokoknya harus bisa dipertanggungjawabkan, baik itu laporan lapangan maupun keberadaan fisiknya di kantor.”
6.	“Bagaimana sistem pemantauan disiplin dilakukan oleh manajemen? Apakah bersifat harian, periodik, atau insidental?”	“Kalau saya lebih menekankan pada produktivitas. Datang ke kantor setiap hari itu nomor dua. Karena pekerjaan kita fleksibel—bisa survei pagi, malam, atau di luar jam kantor. Yang penting, produktivitasnya tercapai.”
7.	“Apa bentuk sanksi atau tindakan untuk karyawan yang melanggar aturan disiplin kerja?”	“Saya serahkan ke bagian HRD. Kalau ada pelanggaran, kita koordinasi dengan mereka. Tidak bisa sembarangan menjatuhkan sanksi karena Adira

		Finance adalah perusahaan terbuka, listed di bursa. Semua harus sesuai SOP dari kantor pusat.”
8.	“Apa tantangan terbesar dalam menjaga konsistensi disiplin kerja di lingkungan kerja ini?”	“Tantangan terbesarnya, karyawan kita mayoritas dari kalangan ekonomi menengah ke bawah dan lulusan kampus non-favorit. Jadi motivasi mereka tidak setinggi karyawan dari latar belakang yang lebih kuat. Butuh effort lebih dari pimpinan untuk membina mereka.”
9.	“Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan?”	“Disiplin itu soal tanggung jawab pribadi. Saya tekankan: kalau datang ke kantor hanya untuk setor muka tanpa motivasi kerja, itu sia-sia. Disiplin yang benar adalah yang datang dari kesadaran diri untuk berorientasi pada masa depan.”
10.	“Apakah perusahaan memiliki sistem evaluasi kinerja yang menilai aspek disiplin karyawan?”	“Ya, kita lakukan evaluasi rutin per semester. Aspeknya mencakup disiplin, produktivitas, dan kinerja keseluruhan.”
11.	“Apakah Bapak melihat perbedaan kinerja antara karyawan yang disiplin dan yang kurang disiplin?”	“Ya. Kalau karyawan punya motivasi dan disiplin, maka kinerjanya akan bagus. Tapi kalau cuma datang pagi-pulang sore tanpa semangat kerja, ya percuma.”
12.	“Apa strategi yang Bapak terapkan untuk membangun budaya kerja yang disiplin?”	“Saya tidak membuat kesenjangan antara atasan dan bawahan. Saya berusaha masuk ke semua level—termasuk ke staf dan cleaning service—supaya bisa mendapatkan informasi yang objektif.”
13.	“Apakah ada harapan ke depan dari manajemen untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja?”	“Tentu. Saya berharap semua karyawan memiliki disiplin dan motivasi kerja. Itu bisa membentuk karakter yang baik. Kalau sudah begitu, karyawan akan jadi aset perusahaan dan perusahaan pun akan melihat mereka sebagai investasi jangka panjang.”
14.	Link hasil wawancara	https://drive.google.com/file/d/11HkajORFbahLQft63AXOZxz1PWPf9ZoJ/view?usp=drivesdk

1. Disiplin sebagai nilai dasar dan indikator produktivitas
Kepala cabang menekankan bahwa disiplin kerja tidak hanya sebatas kehadiran fisik di kantor, melainkan juga mencakup tanggung jawab individu terhadap produktivitas harian, seperti target survei minimal dua per hari dan pencapaian 30 unit per bulan.
2. Sistem monitoring berbasis fleksibilitas lapangan
Mengingat sifat kerja lapangan, kedisiplinan tidak hanya dimonitor melalui kehadiran langsung, tetapi juga melalui *geo-tagging*, *live share*, dan laporan aktivitas lapangan secara real-time.
3. Sanksi dan tindakan disipliner
Penerapan sanksi atas pelanggaran disiplin dilakukan dengan merujuk pada kebijakan dan SOP dari HRD pusat. Manajemen cabang tidak diperkenankan menjatuhkan sanksi secara sepihak tanpa koordinasi formal.
4. Tantangan implementasi disiplin kerja
Tantangan terbesar berasal dari latar belakang pendidikan dan ekonomi sebagian karyawan yang berdampak pada motivasi kerja dan tanggung jawab individu terhadap kedisiplinan.
5. Evaluasi dan sistem penilaian karyawan
Evaluasi kinerja dilakukan setiap semester dan mencakup aspek disiplin, produktivitas, dan capaian kerja lainnya. Penilaian ini menjadi salah satu dasar dalam pengambilan kebijakan personalia.
6. Pandangan manajemen terhadap hubungan disiplin dan kinerja
Kepala cabang menekankan bahwa disiplin kerja yang bersumber dari kesadaran diri akan

- memberikan dampak positif terhadap kinerja. Namun, disiplin yang hanya bersifat formalitas (hadir di kantor) dinilai tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap hasil kerja.
7. Harapan dan strategi ke depan
Strategi manajemen dalam membentuk budaya kerja yang disiplin adalah dengan menjalin komunikasi yang merata ke seluruh lapisan karyawan, tanpa menciptakan jarak antara atasan dan bawahan. Harapannya adalah membentuk karakter karyawan yang disiplin, produktif, dan loyal, sehingga dapat menjadi aset perusahaan.
 8. Disiplin Sebagai nilai dasar dan indicator produktivitas
Kepala cabang menekankan bahwa disiplin kerja tidak hanya sebatas kehadiran fisik di kantor, melainkan juga mencakup tanggung jawab individu terhadap produktivitas harian, seperti target survei minimal dua per hari dan pencapaian 30 unit per bulan.
 9. Sistem *monitoring* berbasis fleksibilitas lapangan
Mengingat sifat kerja lapangan, kedisiplinan tidak hanya dimonitor melalui kehadiran langsung, tetapi juga melalui *geo-tagging*, *live share*, dan laporan aktivitas lapangan secara *real-time*.
 10. Sanksi dan Tindakan disipliner
Penerapan sanksi atas pelanggaran disiplin dilakukan dengan merujuk pada kebijakan dan SOP dari HRD pusat. Manajemen cabang tidak diperkenankan menjatuhkan sanksi secara sepihak tanpa koordinasi formal.
 11. Tantangan implementasi disiplin kerja
Tantangan terbesar berasal dari latar belakang pendidikan dan ekonomi sebagian karyawan yang berdampak pada motivasi kerja dan tanggung jawab individu terhadap kedisiplinan.
 12. Evaluasi dan sistem penelitian karyawan
Evaluasi kinerja dilakukan setiap semester dan mencakup aspek disiplin, produktivitas, dan capaian kerja lainnya. Penilaian ini menjadi salah satu dasar dalam pengambilan kebijakan personalia.
 13. Pandangan manajemen terhadap hubungan disiplin dan kinerja
Kepala cabang menekankan bahwa disiplin kerja yang bersumber dari kesadaran diri akan memberikan dampak positif terhadap kinerja. Namun, disiplin yang hanya bersifat formalitas (hadir di kantor) dinilai tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap hasil kerja.
 14. Harapan dan strategi ke depan
Strategi manajemen dalam membentuk budaya kerja yang disiplin adalah dengan menjalin komunikasi yang merata ke seluruh lapisan karyawan, tanpa menciptakan jarak antara atasan dan bawahan. Harapannya adalah membentuk karakter karyawan yang disiplin, produktif, dan loyal, sehingga dapat menjadi aset perusahaan.

Hasil Wawancara dengan Informan Utama

**Tabel 2 Hasil Wawancara Informan Utama Ibu Emyani Ginting (Pimpinan Divisi NDS
PT. Adira Finance Cabang Sawangan)**

Hasil Wawancara Informan utama		
Hari dan Tanggal : Rabu, 02 Juli 2025		
Narasumber : Ibu Emyani Ginting		
Jabatan : Pimpinan Divisi NDS PT. Adira Finance Cabang Sawangan		
No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	“Sejak kapan Ibu menjabat sebagai Pimpinan Divisi NDS di PT Adira Finance Cabang Sawangan?”	“Saya mulai menjabat sebagai pimpinan divisi NDS sejak tahun 2013. Sejak saat itu saya bertanggung jawab langsung terhadap operasional divisi dan memimpin tim-tim saya dalam menjalankan tugasnya secara efektif.”

Analisis implementasi disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan divisi nds pada pt. Adira finance cabang sawangan

2.	“Apa saja tanggung jawab utama Ibu dalam mengelola divisi karyawan di lingkungan kerja ini?”	“Tugas saya adalah mengarahkan, mengawasi, dan memastikan semua pekerjaan yang berkaitan dengan survei dan dminis data berjalan lancar. Saya juga bertanggung jawab dalam mengelola tim agar tetap disiplin, bekerja sama dengan baik, dan mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.”
3.	“Bagaimana Ibu menilai karakteristik umum karyawan di bawah koordinasi Bapak?”	“Karyawan di divisi NDS sebagian besar memiliki semangat kerja yang cukup tinggi dan tanggung jawab yang baik. Namun, ada beberapa orang yang kadang terlambat dalam menutup data atau menyelesaikan tugasnya, terutama saat beban kerja sedang tinggi. Hal ini menjadi perhatian saya untuk terus dibina.”
4.	“Bagaimana penerapan kebijakan disiplin kerja di lingkungan PT Adira Finance Cabang Sawangan, khususnya Divisi NDS?”	“Aturan disiplin sudah ditetapkan dan dijelaskan dengan jelas kepada semua karyawan. Mulai dari kehadiran, ketepatan waktu penginputan data, hingga pelaksanaan survei. Semua wajib mematuhi SOP yang telah disepakati. Jika ada pelanggaran, kami lakukan pendekatan dministra secara bertahap, sesuai dengan kebijakan perusahaan.”
5.	“Apa saja dministr disiplin kerja yang menjadi fokus pengawasan terhadap karyawan?”	“Indikatornya meliputi kehadiran tepat waktu, disiplin dalam penginputan data, ketepatan pelaporan melalui aplikasi, tanggung jawab menyelesaikan tugas harian (<i>daily activity</i>), serta kemampuan bekerja sama dan komunikasi tim.”
6.	“Bagaimana sistem pemantauan disiplin dilakukan oleh manajemen? Apakah bersifat harian, dminist, atau dministra?”	“Pemantauan dilakukan setiap hari melalui absensi dan laporan kerja harian. Kami juga menerima masukan dari supervisor serta melakukan evaluasi rutin setiap bulan.”
7.	“Apa bentuk sanksi atau tindakan untuk karyawan yang melanggar aturan disiplin kerja?”	“Kami menerapkan sanksi secara bertahap. Mulai dari teguran lisan untuk pelanggaran ringan, lalu teguran tertulis bila berulang, dan sanksi dministrative seperti pemotongan insentif jika tidak ada perubahan.”
8.	“Apa tantangan terbesar dalam menjaga konsistensi disiplin kerja di lingkungan kerja ini?”	“Tantangan terbesar adalah menjaga konsistensi disiplin saat beban kerja tinggi. Misalnya, ketika survei masuk bersamaan, maka beban meningkat. Juga ada kesulitan sebagian karyawan dalam manajemen waktu, terutama yang baru bergabung.”
9.	“Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan?”	“Kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja. Karyawan yang disiplin lebih cepat menyelesaikan tugas dan minim kesalahan, yang berdampak pada kinerja tim secara keseluruhan.”

10.	“Apakah perusahaan memiliki sistem evaluasi kinerja yang menilai aspek disiplin karyawan?”	“Ya, sistem penilaian mencakup semua aspek, termasuk kedisiplinan seperti absensi, kecepatan menyelesaikan tugas, dan kualitas laporan. Itu menjadi dasar pemberian bonus dan pengembangan karier.”
11.	“Apakah Bapak melihat perbedaan kinerja antara karyawan yang disiplin dan yang kurang disiplin?”	“Ya. Perbedaannya sangat jelas. Karyawan yang disiplin lebih produktif, hasil kerjanya rapi, dan jarang ditegur. Sedangkan yang kurang disiplin sering terlambat dan butuh pengawasan lebih.”
12.	“Apa strategi yang Bapak terapkan untuk membangun budaya kerja yang disiplin?”	“Saya memberi contoh langsung, seperti datang dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Kami juga menegaskan aturan yang berlaku, memberikan apresiasi kepada yang berprestasi, serta melakukan pembinaan rutin melalui coaching bagi tim yang belum maksimal.”
13.	“Apakah ada harapan ke depan dari manajemen untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja?”	“Kami ingin memperkuat pelatihan manajemen waktu dan komunikasi tim. Selain itu, sistem penghargaan akan ditingkatkan agar karyawan lebih termotivasi, serta membuat sistem pemantauan kerja real-time untuk percepatan evaluasi.”
14	Link Hasil Wawancara	https://drive.google.com/file/d/11JuhQdSC5Z-YZgI_c7m1nykchjUYVcF/view?usp=drivesdk

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti

1. Pengalaman dan Kepemimpinan Sejak 2013
Sebagai pimpinan Divisi NDS sejak 2013, Ibu Emyani memiliki pengalaman panjang dalam membina dan mengarahkan tim agar tetap disiplin dan produktif.
2. Kedisiplinan sebagai Landasan Kinerja Divisi
Disiplin kerja dianggap sebagai dasar yang mendukung ketercapaian target divisi secara keseluruhan.
3. Karakteristik Karyawan Cenderung Positif, namun Variatif
Mayoritas karyawan memiliki semangat kerja dan tanggung jawab yang baik, namun masih ditemukan keterlambatan tugas pada kondisi beban kerja tinggi.
4. Indikator Disiplin yang Terstandar dan Terukur
Meliputi kehadiran tepat waktu, ketepatan input data, pelaporan melalui aplikasi, tanggung jawab harian (*daily activity*), dan komunikasi tim.
5. SOP dan Aturan Disiplin Sudah Disosialisasikan Secara Terbuka
Semua aturan disiplin telah disampaikan kepada karyawan sejak awal, sebagai bentuk kepastian dan acuan perilaku kerja.
6. Pemantauan Disiplin Dilakukan Harian dan Rutin Bulanan
Monitoring mencakup absensi harian dan laporan pekerjaan, serta evaluasi bulanan oleh atasan dan supervisor.
7. Penerapan Sanksi Secara Bertahap dan Terukur
Tahapan sanksi dimulai dari teguran lisan, teguran tertulis, hingga sanksi administratif seperti pemotongan insentif.
8. Tantangan Muncul Saat Beban Kerja Tinggi
Kesulitan membagi waktu saat survei menumpuk menyebabkan potensi keterlambatan yang mengganggu ketepatan pelaporan.
9. Kedisiplinan Berpengaruh Langsung pada Produktivitas Individu dan Tim
Karyawan yang disiplin cenderung menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mengurangi kesalahan, dan memberi dampak positif pada produktivitas tim.
10. Evaluasi Kinerja Mencakup Disiplin sebagai Komponen Penting

Penilaian disiplin digunakan sebagai dasar pertimbangan pemberian bonus dan pengembangan karier.

11. Perbedaan Kinerja Jelas Antara Karyawan Disiplin dan Tidak Disiplin

Karyawan disiplin menghasilkan pekerjaan lebih rapi dan minim teguran, sedangkan yang kurang disiplin cenderung sering diawasi dan tertinggal.

12. Strategi Budaya Disiplin: Keteladanan, Apresiasi, dan *Coaching*

Pimpinan menerapkan pendekatan kombinatorik dengan memberi contoh, memberikan penghargaan, dan membina karyawan yang belum maksimal.

Hasil Wawancara dengan Informan Tambahan

**Tabel 3 Hasil Wawancara Dengan Informan Tambahan Ervina Friska Pakpahan
(Karyawan – Relationship Officer Divisi NDS, PT. Adira Finance Cabang Sawangan)**

Hasil Wawancara Informan Tambahan		
Hari dan Tanggal : Rabu, 02 Juli 2025		
Narasumber : Ibu Erfina Friska Pakpahan		
Jabatan : Karyawan – Relationship Officer Divisi NDS, PT. Adira Finance Cabang Sawangan		
No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Sejak kapan Ibu bekerja di Divisi NDS PT. Adira Finance Cabang Sawangan?	“Kalau di divisi NDS-nya itu saya sudah sejak Juli 2016.”
2.	Apa saja tugas dan tanggung jawab utama Ibu di divisi ini?	“Tugas saya mencari nasabah, membangun dan memperluas jaringan agar mereka mau mengajukan pembiayaan, seperti pinjaman dana, motor baru, atau mobil baru.”
3.	Bagaimana kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi yang Ibu rasakan?	“Lingkungannya enak, bervariasi juga karena kita tidak melulu di kantor, sering keluar ketemu nasabah. Jadi, suasananya menyenangkan.”
4.	Apa makna kedisiplinan kerja bagi Ibu?	“Disiplin itu wajib. Disiplin membuat pekerjaan jadi lebih enak dan tertata. Harus dilakukan karena itu tanggung jawab kita.”
5.	Apakah terdapat aturan atau kebijakan khusus terkait disiplin kerja?	“Ada. Kalau telat atau lupa absen, itu bisa berpengaruh ke kinerja dan produktivitas kita.”
6.	Bagaimana penerapan disiplin kerja oleh perusahaan?	“Karena kami RO, waktu kerja cukup fleksibel. Kalau survei pagi, kami bisa ke kantor lebih siang, asal ada bukti seperti foto lokasi survei. Jadi disiplin tetap diterapkan tapi menyesuaikan situasi.”
7.	Apakah terdapat pengawasan atau evaluasi disiplin secara rutin?	“Iya, melalui <i>geo-tagging</i> . Itu sudah termasuk pengawasan juga, karena posisi kita selalu harus sesuai dengan laporan.”
8.	Apakah terdapat sanksi bagi pelanggaran kedisiplinan?	“Pasti ada. Misalnya kesalahan input data, bisa kena punishment, seperti harus minta tanda tangan kepala cabang dan lain-lain.”
9.	Bagaimana sikap atasan terhadap pelanggaran disiplin?	“Lebih fleksibel sih. Biasanya masih bisa dimaklumi, tergantung kesalahannya.”
10.	Apa indikator atau ukuran kinerja di divisi NDS?	“Indikatornya adalah target harian, jumlah survei yang diselesaikan, ketepatan waktu, akurasi data, dan kualitas komunikasi dengan nasabah. Disiplin juga sangat diperhitungkan.”

11.	Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja?	“Sangat berpengaruh. Kalau kita disiplin, kerjaan cepat selesai, rapi, dan gak perlu revisi. Nasabah juga lebih puas.”
12.	Apakah karyawan disiplin cenderung memiliki kinerja lebih baik?	“Pasti. Karyawan yang disiplin kerjanya lebih enak, hasilnya lebih baik.”
13.	Apakah ada kendala dalam menjaga kedisiplinan yang berdampak pada kinerja?	“Iya, misalnya kondisi cuaca atau area survei yang jauh itu bisa memperlambat. Tapi kita berusaha cari solusi supaya tetap bisa menyelesaikan pekerjaan.”
14.	Apa harapan atau saran Ibu agar disiplin kerja bisa lebih baik?	“Saya harap ada pelatihan dan pengarahan rutin tentang pentingnya disiplin. Juga sistem monitoring yang lebih transparan, supaya kita tahu apa yang perlu diperbaiki.”
15.	Bagaimana hubungan antara disiplin kerja dan kinerja secara keseluruhan di Divisi NDS?	“Hubungannya sangat erat. Disiplin adalah fondasi kerja yang baik. Kalau semua karyawan disiplin, hubungan tim jadi solid, dan target perusahaan lebih mudah tercapai.”
16.	Link Hasil Wawancara	https://drive.google.com/file/d/11MhaTy-de-lOwmodMXPhB148NLJ9OBdB/view?usp=drive_sdk

Sumber: Data diolah oleh peneliti

1. Disiplin Sebagai Fondasi Kerja
Bagi karyawan RO seperti Ibu Ervina, kedisiplinan merupakan elemen dasar yang mendukung kerapian, kecepatan kerja, serta memenuhi kepuasan nasabah.
2. Kebijakan Fleksibel dengan Tanggung Jawab Tinggi
Jam kerja fleksibel disertai dengan bukti kerja lapangan seperti geo-tagging dan dokumentasi menjadi wujud kedisiplinan yang kontekstual sesuai dengan mobilitas kerja RO.
3. Sistem Pengawasan *Real-Time*
Geo-tagging dan pelaporan posisi menjadi bagian dari sistem pengawasan harian yang secara tidak langsung memantau aktivitas karyawan.
4. Sanksi Bertingkat dan Relevan
Pelanggaran terhadap disiplin, terutama terkait input data, berujung pada punishment administratif yang terukur, seperti pengesahan ulang oleh kepala cabang.
5. Faktor Penghambat Disiplin
Kendala di lapangan seperti cuaca dan lokasi survei yang jauh menjadi tantangan utama dalam menjaga konsistensi kedisiplinan.
6. Peran Atasan yang Fleksibel dan Humanis
Pimpinan dinilai cukup memahami kondisi karyawan dan bersikap fleksibel dalam memberikan penilaian, tergantung pada konteks pelanggaran.
7. Evaluasi dan Target Kinerja
Penilaian kinerja berbasis pada target survei harian, ketepatan laporan, dan kualitas komunikasi dengan nasabah. Disiplin merupakan komponen utama yang diperhatikan dalam evaluasi.
8. Saran Penguatan Disiplin
Diperlukan pelatihan berkala dan sistem monitoring yang lebih transparan agar karyawan dapat memahami kekurangan mereka dan memperbaikinya.

Pembahasan Penelitian

Pembahasan ini disusun berdasarkan hasil wawancara dengan empat informan, observasi lapangan, dokumentasi perusahaan, serta verifikasi melalui triangulasi sumber, teknik, dan *member checking*. Proses analisis data menggunakan model Miles dan Huberman meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan menjadi dasar

dalam menyusun interpretasi temuan secara sistematis dan mendalam. Secara umum, data penelitian menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja di Divisi NDS PT. Adira Finance Cabang Sawangan berperan penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan dan efektivitas operasional divisi.

Disiplin kerja dipahami oleh seluruh informan bukan sekadar bentuk kepatuhan terhadap aturan, melainkan telah menjadi bagian dari budaya kerja yang dibangun secara sadar dan kolektif. Nilai-nilai kedisiplinan ditanamkan melalui pembiasaan, penguatan regulasi internal, serta keteladanan dari para pimpinan. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (2020), bahwa kedisiplinan merupakan aspek integral dari perilaku kerja yang berakar pada sistem nilai organisasi dan menjadi dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Perusahaan telah menerapkan sistem pengawasan yang terstruktur melalui SOP dan pemanfaatan teknologi seperti aplikasi Fiori dan absensi geo-tagging. Sistem ini memungkinkan manajemen melakukan pemantauan secara real-time terhadap kinerja lapangan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Pratama dan Nurhayati (2021), yang menunjukkan bahwa penggunaan teknologi monitoring internal dapat meningkatkan disiplin dan transparansi kerja pegawai secara signifikan.

Wawancara juga mengungkap adanya keterkaitan langsung antara tingkat kedisiplinan dengan pencapaian target kerja karyawan. Informan menyampaikan bahwa karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten, memiliki tanggung jawab tinggi, serta mampu membangun hubungan yang baik dengan nasabah. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian dari Lestari (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas dan pelayanan prima, khususnya dalam sektor jasa pembiayaan.

Mekanisme pemberian sanksi yang bertingkat dan proporsional juga diakui efektif dalam mendorong perubahan perilaku karyawan. Sistem sanksi mulai dari teguran lisan hingga surat peringatan diterapkan secara adil, dan lebih berorientasi pada pembinaan. Informan menilai pendekatan ini menciptakan rasa tanggung jawab sekaligus memberikan ruang untuk perbaikan. Ini sejalan dengan teori disiplin kerja menurut Syafitri (2019), yang menekankan pentingnya pendekatan persuasif dan pembinaan berkelanjutan dalam penegakan kedisiplinan.

Kepemimpinan yang konsisten menunjukkan keteladanan dinilai turut memperkuat budaya disiplin di lingkungan kerja. Keteladanan pimpinan menjadi sumber motivasi sekaligus kontrol sosial di antara rekan kerja. Hasil ini senada dengan temuan dari Fitriani dan Widodo (2021), yang menekankan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap terbentuknya perilaku kerja yang disiplin dan kooperatif.

Meskipun implementasi disiplin kerja telah berjalan baik, tantangan operasional tetap ada, seperti luasnya cakupan wilayah kerja, kondisi cuaca, serta beban kerja tinggi. Namun, hal tersebut dapat diatasi melalui kerja sama tim yang solid dan manajemen waktu yang baik. Informan menyatakan bahwa keberhasilan menghadapi tantangan ini sangat dipengaruhi oleh kesiapan mental dan sikap disiplin pribadi masing-masing karyawan.

Evaluasi kinerja yang dilakukan secara menyeluruh, baik kuantitatif maupun kualitatif, menempatkan disiplin kerja sebagai indikator penting. Aspek seperti ketepatan waktu, kerapian laporan, dan komunikasi efektif menjadi bagian dari penilaian. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar dalam menentukan insentif, promosi, maupun program pembinaan karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Wibowo dan Ramadhan

(2022), yang menyatakan bahwa integrasi aspek disiplin dalam penilaian kinerja dapat meningkatkan akuntabilitas dan motivasi kerja.

Beberapa informan juga mengusulkan peningkatan pelatihan rutin dan sistem umpan balik yang lebih terbuka, agar setiap karyawan memahami aspek yang perlu diperbaiki dan merasa lebih terlibat dalam proses pengembangan. Gagasan ini selaras dengan pendekatan partisipatif dalam manajemen SDM, di mana karyawan bukan hanya menjadi objek kontrol, tetapi juga aktor dalam proses perbaikan berkelanjutan.

Disiplin kerja individu juga berpengaruh terhadap efektivitas tim secara keseluruhan. Karena pola kerja Divisi NDS bersifat saling terhubung, pelanggaran yang dilakukan satu individu dapat menghambat kelancaran proses kerja tim lainnya. Hal ini mencerminkan pentingnya kedisiplinan dalam konteks kolektif, tidak hanya sebagai tanggung jawab personal, tetapi juga sebagai kontribusi terhadap kesuksesan tim.

Aspek psikologis seperti motivasi intrinsik, kesiapan mental, dan etos kerja juga menjadi fondasi dalam pembentukan sikap disiplin. Informan menyatakan bahwa disiplin yang bersumber dari kesadaran diri memiliki dampak yang lebih konsisten dan bertahan lama. Pendapat ini diperkuat oleh teori motivasi kerja dari Yuliana (2021), yang menyebutkan bahwa perilaku kerja yang disiplin cenderung muncul dari internalisasi nilai dan pemaknaan terhadap tujuan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa implementasi disiplin kerja di Divisi NDS PT. Adira Finance Cabang Sawangan berjalan secara sistematis dan menyeluruh, serta memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pandangan dalam manajemen sumber daya manusia modern yang memosisikan disiplin sebagai instrumen strategis dalam membentuk perilaku kerja produktif, meningkatkan kinerja tim, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting, baik dari sisi praktis maupun teoritis. Bagi manajemen PT. Adira Finance Cabang Sawangan, khususnya Divisi NDS, temuan ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan disiplin kerja yang lebih adaptif, partisipatif, dan terintegrasi dengan perkembangan teknologi. Penerapan sistem monitoring berbasis digital serta pemberian sanksi yang proporsional dapat terus dikembangkan untuk menjaga konsistensi kinerja karyawan. Selain itu, penting bagi manajemen untuk memperkuat keteladanan pimpinan, pelatihan kedisiplinan berbasis etika kerja, dan transparansi evaluasi sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM jangka panjang.

Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja dalam konteks lembaga pembiayaan berbasis tim lapangan. Pendekatan kualitatif yang digunakan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana nilai-nilai disiplin dibentuk melalui interaksi sosial, kepemimpinan, dan sistem kerja. Temuan ini juga mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu variabel kunci dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Implementasi Disiplin Kerja di Divisi NDS PT. Adira Finance Cabang Sawangan

Implementasi disiplin kerja di Divisi NDS telah diterapkan secara sistematis melalui penerapan disiplin waktu, disiplin kepatuhan terhadap SOP, serta disiplin dalam penyelesaian tanggung jawab pekerjaan. Disiplin waktu diterapkan melalui absensi geo-tagging, kehadiran

briefing pagi, serta pemantauan ketepatan waktu di lapangan. Disiplin kepatuhan terhadap SOP tercermin dari kegiatan *monitoring* berbasis aplikasi seperti Fiori untuk memastikan karyawan mengikuti alur kerja yang ditetapkan perusahaan. Sementara itu, disiplin tanggung jawab tampak melalui penyelesaian laporan harian, pemenuhan target, serta komunikasi operasional yang konsisten.

Berdasarkan triangulasi sumber, teknik, dan waktu, implementasi disiplin kerja telah terlaksana secara baik namun belum merata. Sebagian karyawan menunjukkan konsistensi tinggi dalam hal waktu kehadiran, penyelesaian tugas, dan kepatuhan terhadap aturan, sementara sebagian lainnya masih memiliki tingkat ketidakhadiran tinggi atau belum konsisten menjalankan SOP. Dengan demikian, implementasi disiplin kerja dapat dikatakan cukup efektif, namun masih perlu penguatan terutama dalam penegakan standar dan konsistensi perilaku kerja antar individu.

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Implementasi Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan
 - a. Kepemimpinan dan Keteladanan
Keteladanan pimpinan—melalui konsistensi hadir tepat waktu, memberikan arahan yang jelas, dan melakukan monitoring rutin—menjadi faktor dominan yang membentuk perilaku disiplin karyawan. Pimpinan menjadi *role model* yang memengaruhi kesadaran dan motivasi kerja.
 - b. Sistem Pengawasan dan Teknologi
Penggunaan aplikasi pemantauan (Fiori), absensi digital, serta SOP yang terstruktur membuat pengawasan menjadi lebih objektif dan real-time. Sistem ini berfungsi sebagai alat kontrol sekaligus memastikan proses kerja berjalan sesuai standar.
 - c. Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja
Budaya kerja yang menekankan kedisiplinan, kerja sama, dan komunikasi efektif membuat karyawan lebih terarah dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang suportif juga menjadi faktor yang memperkuat kedisiplinan.
 - d. Sanksi dan Penghargaan
Penerapan sanksi berjenjang (teguran lisan, hingga surat peringatan) serta adanya insentif berbasis kinerja membuat karyawan terdorong untuk mematuhi aturan. Sistem reward and punishment berjalan cukup efektif dalam membentuk perilaku disiplin.
 - e. Faktor Internal Karyawan
Motivasi intrinsik, etos kerja, sikap tanggung jawab, serta kesiapan mental individu turut memengaruhi seberapa baik kedisiplinan dapat dijalankan. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih konsisten dalam memenuhi target dan mematuhi SOP.
3. Strategi atau Upaya yang Dilakukan PT. Adira Finance Cabang Sawangan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Implementasi Disiplin Kerja
 - a. Penguatan SOP dan Pengawasan Berbasis Teknologi
Manajemen melakukan pembaruan SOP secara berkala, memanfaatkan aplikasi seperti Fiori untuk memantau aktivitas lapangan, serta memastikan seluruh karyawan memahami dan melaksanakan standar kerja yang telah ditetapkan.
 - b. Pelatihan dan Pembinaan Berkelanjutan
Perusahaan memberikan pembinaan rutin, coaching, serta pengarahan langsung dari pimpinan untuk memastikan pemahaman yang seragam mengenai disiplin dan target kerja. Pelatihan soft skills dan etika kerja turut menjadi bagian dalam peningkatan kualitas SDM.
 - c. Keteladanan dan Komunikasi Terbuka dari Pimpinan
Pimpinan aktif memberikan teladan disiplin serta selalu menyampaikan umpan balik terbuka mengenai kinerja dan kedisiplinan karyawan. Komunikasi dua arah antara pimpinan dan anggota tim membantu menyelesaikan hambatan operasional secara cepat.
 - d. Penegakan Reward and Punishment

Insentif bagi karyawan berprestasi dan penerapan sanksi bagi pelanggaran disiplin dilakukan secara proporsional dan bertahap. Sistem ini terbukti efektif dalam menjaga motivasi, akuntabilitas, serta konsistensi perilaku disiplin.

e. Penguatan Kerja Sama Tim

Karena pekerjaan Divisi NDS bersifat saling terhubung, perusahaan membangun budaya kerja sama melalui briefing pagi, koordinasi intensif, serta komunikasi operasional yang efektif. Upaya ini berdampak positif pada kelancaran kerja tim dan pencapaian target.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2022). *Performance Management for Dummies*. Wiley.
- Aminah, S., & Marginingsih, R. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Insight Management Journal*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.47065/imj.v4i1.343>
- Aprizal, A., Kurniaty, K., & Hasriani, H. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area IV Pamasuka Kota Makassar*. *E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 7(2), 131. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v7i2.17962>
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chusminah, C. (2019). *Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(S1), 565–674. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i3.325>
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122. <https://doi.org/10.32500/jebe.v2i1.1457>
- Diansyah, R., & Mogi, A. (2024). *Analisis penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Charoen Pokphand, Lebak Banten*. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 12(2), 165–171. <https://doi.org/10.32493/jk.v12i2.y2024.p165-171>
- Dwiyanti, S. W. E. (2023). *Analisis disiplin kerja pada PT Voksel Electric Tbk*. *Jurnal JUPIMAN*, 3(2). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/download/2801/2643/7547>
- Effendy, A. A., Yansyah, T., & Suyatin, S. (2022). *Penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Desa Kampung Melayu Barat*. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(3). <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/23912>
- Effendy, A. A., Yansyah, T., & Suyatin. (2022). *Penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Kampung Melayu Barat*. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(3). <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i3.23912>
- Effriyanti, E., & Kurniawan, A. (2022). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Perguruan Tinggi Swasta*. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 6(1), 89–98.
- Fadhila, D., & Amalya, N. T. (2024). *Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Kedai Kopi Janji Jiwa Pinang Kota Tangerang*. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1). <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/415>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Visionida: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

- Furyanah, A., & Syatoto, I. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Jasa*. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen (JEBM), Universitas Pamulang, 8(3), 145–156.
- Griffin, R. W. (2021). *Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Guruh, M., & Rachman, F. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Bersama Abadi*. Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pamulang (JIM UP), 10(2), 55–67.
- Hanavi, M. S., & Handrito, R. P. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 2(3), 716–725. <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.08>
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, A. (2022). *Hubungan Antara Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 10(3), 150–162.
- Kosasih, H. V., Paramarta, H. V., & Kosasih, A. L. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer: Isu-Isu Kontemporer dan Strategi SDM*. Bandung: CV. Rey Media Grafika.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap*
- Marjuni, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Chakti Pustaka Indonesia.
- Masruroh, M., dkk. (2023). *Peran Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 10(2), 62–68.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Najarudin, N., & Susanto, N. (2024). *Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Ess Jay Studios Jakarta Barat*. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(3). <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/177>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education.