



<http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/accounting>

Penerapan Kedisiplinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Mulia Toserba di Kabupaten Lumajang

Shalahuddin Shalahuddin¹, Vickalia Wahyuning Hidayah²

Abstrak

Penelitian ini membahas peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Graha Mulia Toserba Lumajang. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dan deskriptif, melibatkan observasi dan wawancara untuk mengevaluasi upaya perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Graha Mulia Toserba di Kabupaten Lumajang. Sampel yang diambil menggunakan snowball sampling techniques sebanyak 7 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan jam kerja terencana, sistem absensi canggih, dan penghargaan kinerja sebagai strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan prestasi karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin, Karyawan, Kerja, Perusahaan

Abstract

This study discusses the role of work discipline in improving employee performance at PT Graha Mulia Toserba Lumajang. The research methods used are qualitative and descriptive, involving observations and interviews to evaluate the company's efforts in improving work discipline. The population used in this study is all employees of PT Graha Mulia Toserba in Lumajang Regency. The sample taken using snowball sampling techniques was 7 respondents. The results show that companies have implemented planned working hours, advanced attendance systems, and performance rewards as strategies to create a work environment that supports employee growth and achievement. These findings are consistent with previous research that showed a positive relationship between work discipline and employee performance.

Keywords: Discipline, Employees, Work, Company

Article History:

Submitted/Received 29 Juli 2024

First Revised 2 Sept 2024

Accepted 16 Oct 2024

Publication Date 01 Dec 2024

*Correspondence E-mail:
shalahuddinayubi@gmail.com

¹ Fakultas Ekonomi
Universitas Terbuka

² Fakultas Ekonomi
Universitas Borneo
Tarakan

PENDAHULUAN

Sebuah bisnis yang terlibat dalam kegiatan operasional (seperti manufaktur, perdagangan, penyediaan layanan, atau penjualan barang) harus bekerja untuk meningkatkan kapasitasnya untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan (Sugiarto, 2022). Tujuan perusahaan adalah untuk dapat melakukan tugas sebanyak mungkin agar dapat mencapai tujuannya secara efektif. Untuk mencapai hal ini, bisnis harus fokus pada sejumlah masalah, terutama komponen sumber daya manusia, karena hal ini merupakan bagian integral dari semua operasi bisnis. Intervensi manusia akan selalu menjadi bagian dari operasi perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, karena manusia adalah sumber daya yang berharga untuk mengarahkan dan memfasilitasi operasi bisnis (Wirapraja dkk., 2021).

Karyawan adalah makhluk sosial yang berharga bagi bisnis, asosiasi, atau badan pemerintah mana pun. Alasan utama orang bekerja adalah untuk menghidupi diri mereka sendiri dan keluarga mereka, dan mereka akan bekerja sesuai dengan persyaratan pekerjaan mereka. Maka, dapat disimpulkan bahwa semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, semakin baik kinerja karyawannya, dan sebaliknya. Semakin sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, semakin buruk kinerja karyawannya. Menjaga disiplin kerja sangat penting untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi (Wildan dkk., 2021).

Penerapan disiplin kerja di suatu organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Disiplin kerja mencakup kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi, dan hal ini menjadi landasan hukum yang diatur oleh Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di tingkat nasional. Kepatuhan ini menciptakan lingkungan kerja yang teratur, terkontrol, dan mendorong karyawan untuk bekerja secara bertanggung jawab, teratur, dan tepat waktu.

Peraturan disiplin kerja juga diatur di tingkat provinsi, contohnya adalah Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2014 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Jawa Timur. Dalam peraturan tersebut, terdapat berbagai aspek yang mengatur disiplin kerja bagi pegawai negeri sipil, mulai dari aturan hingga sanksi yang diterapkan jika aturan dilanggar. Isi peraturan ini mencakup tata cara penilaian kinerja untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Penerapan disiplin kerja tidak hanya mencakup aturan dan sanksi, tetapi juga mekanisme pengawasan, pemantauan, pelatihan, dan komunikasi efektif tentang kebijakan organisasi. Dukungan terhadap pengembangan karyawan melalui pendekatan pembinaan juga menjadi penting, dengan memberikan pelatihan untuk membantu pemahaman karyawan tentang aturan dan norma yang berlaku. Selain itu, organisasi perlu responsif terhadap perubahan dengan secara teratur mengevaluasi kebijakan disiplin kerja dan melakukan revisi sesuai dengan perubahan kebutuhan dan lingkungan kerja. Melalui pendekatan ini, penerapan disiplin kerja yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Sebagai perusahaan perdagangan, PT Graha Mulia Toserba di Kabupaten Lumajang memiliki banyak kendala dalam mencapai tingkat kinerja karyawan yang terbaik. Dalam situasi ini, disiplin disebut-sebut sebagai elemen penting yang dapat membantu meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi. Meskipun organisasi telah menerapkan

sejumlah aturan dan proses, masih ada masalah dengan bagaimana karyawan berdisiplin. Oleh karena itu, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan meningkatkan penerapan disiplin di PT Graha Mulia Toserba dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin di tempat kerja, bersama dengan mengikuti dan bertanggung jawab terhadap kebijakan perusahaan, merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi operasi bisnis. Disiplin di tempat kerja merupakan kebutuhan dan hasil dari individu di tempat kerja yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas pekerja. Jika diterapkan secara bertanggung jawab, adil, dan dengan cara yang menjunjung tinggi rasa hormat dan saling percaya antara atasan dan bawahan, tindakan disiplin yang diambil oleh setiap karyawan dapat menjadi faktor yang konstruktif bagi organisasi (Ananda, 2023).

Gaya manajemen perusahaan yang kurang disiplin juga dapat membahayakan, dan karyawan yang secara konsisten tidak mematuhi aturan bahkan dapat menyebabkan perusahaan gagal. Jufrizen (Maulana, 2020) menyebutkan beberapa hal berikut ini sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja: (1) tingkat kompensasi; (2) adanya keteladanan pimpinan dalam organisasi; (3) adanya pedoman yang jelas; (4) keberanian pimpinan dalam mengambil inisiatif; (5) tidak adanya pengawasan pimpinan; (6) kurangnya perhatian karyawan; dan (7) kebiasaan yang mendorong berkembangnya disiplin kerja.

Kata "kinerja" berasal dari "*job performance*" atau "*actual performance*", yang didefinisikan sebagai hasil kerja atau pencapaian seseorang dalam bidang pekerjaannya. Kinerja didasarkan pada kapasitas seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas; misalnya, seseorang harus bersemangat dan cukup terampil untuk menyelesaikan suatu tugas, tetapi hanya jika mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang perlu dilakukan. Dengan memotivasi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, terus termotivasi dan mendapatkan inovasi dan ide baru bagi perusahaan (Manurung, 2020). Organisasi yang memiliki reputasi baik harus bercita-cita untuk mempertahankan keunggulan kompetitifnya, yang terutama dicapai melalui peningkatan kinerja karyawan, yang ditandai dengan peningkatan volume dan kualitas output yang dihasilkan oleh para pekerja yang memenuhi persyaratan pekerjaan yang ditentukan oleh organisasi (Pakarain dan Abdussamad, 2022).

Setiap bisnis harus termotivasi untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Tentu saja, agar perusahaan dapat melakukan hal ini, perusahaan harus dikelola secara efektif. Manusia adalah sumber motivasi utama organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Dengan demikian, tanpa bantuan sumber daya manusia yang efektif, bisnis akan kesulitan untuk mencapainya. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja staf untuk memastikan bahwa segala sesuatu berjalan sesuai rencana dan sesuai dengan harapan akan mendapat manfaat dari disiplin kerja yang kuat (Christian dan Sulistiani, 2021).

Teori disiplin kerja menekankan pentingnya sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab, dan loyalitas karyawan terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja bukan hanya sekedar mematuhi aturan, tetapi juga mencakup komitmen karyawan untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Ketaatan ini mencerminkan penghargaan karyawan terhadap struktur dan tujuan organisasi, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan

Penerapan Kedisiplinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan
Shalahuddin Shalahuddin, Vickalia Wahyuning Hidayah

produktif. Ketika karyawan menunjukkan disiplin kerja yang baik, peraturan dan kebijakan organisasi menjadi lebih efektif, karena karyawan secara aktif mendukung implementasi dan pemeliharannya. Hal ini juga memfasilitasi komunikasi yang lebih baik, koordinasi, dan kerjasama di antara anggota tim, yang semuanya berkontribusi pada efisiensi operasional dan pencapaian tujuan organisasi (Universitas Psikologi, 2017).

Penelitian dari Sukiyah et.al (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sementara karyawan yang mematuhi aturan kerja menunjukkan keseriusan dan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka. Kombinasi antara motivasi tinggi dan disiplin kerja yang baik menciptakan karyawan yang tidak hanya bekerja keras tetapi juga bekerja dengan cara yang teratur dan sesuai dengan standar organisasi. Ini menghasilkan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja, serta mengurangi insiden pelanggaran dan kesalahan. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada peningkatan motivasi dan penerapan disiplin kerja yang efektif untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan strategis mereka.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dan deskriptif yang berasal dari observasi dengan melakukan wawancara untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh PT Graha Mulia Toserba Kabupaten Lumajang untuk mencapai disiplin kerja yang lebih baik dan optimal dengan elemen-elemen utama yang ditemukan sesuai dengan tujuan dan manfaat penelitian. Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri tanpa membuat hubungan atau perbandingan di antara variabel itu dikenal dengan penelitian deskriptif. Penelitian ini mengumpulkan informasi tidak hanya dalam bentuk angka-angka tetapi juga dalam bentuk kalimat yang terorganisir, diagram, dan visual yang menjelaskan dan mengilustrasikan fenomena yang diminati. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Graha Mulia Toserba di Kabupaten Lumajang. Sampel yang diambil menggunakan snowball sampling techniques sebanyak 7 responden. Unit sampel yang dipilih makin lama makin terarah sejalan dengan makin terarahnya fokus penelitian. Proses ini dinamakan *continous adjustment of focusing of the sample*. Toko Graha Mulia (GM) dapat ditemukan di Tompokersan, Kec. Lumajang, Kabupaten Lumajang, Jawa Timur 67316, Indonesia, di Jalan Panglima Besar Sudirman No. 44-46. Teknik pengumpulan data yang digunakan ada dua macam yaitu wawancara dan observasi. Di lokasi penelitian, yaitu PT Graha Mulia Toserba Kabupaten Lumajang, peneliti melakukan wawancara kepada karyawan selain melakukan observasi secara langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di Kabupaten Lumajang, PT Graha Mulia Toserba menetapkan jam kerja yang terencana dengan baik untuk menjamin efektivitas dan produktivitas yang maksimal bagi para karyawan. Dari pukul 07.35 hingga 17.00 pagi, para pekerja memiliki kesempatan untuk memulai hari kerja dengan persiapan yang matang dan menyelesaikan tugas dengan penuh konsentrasi. Jam kerja PS dibagi menjadi dua segmen: 07.35-13.00 untuk istirahat dan 16.45-

21.00 untuk kerja sore. Karyawan dapat memanfaatkan waktu istirahat mereka dengan baik selama sesi ini sebelum kembali bekerja. Shift sore berlangsung dari pukul 11.45 hingga 21.00, memberikan kebebasan bagi para pekerja untuk mulai bekerja kapan saja dan menyelesaikannya sesuai dengan waktu yang mereka inginkan.

Bisnis ini telah mengimplementasikan sistem absensi yang sangat canggih dengan menggunakan kartu identitas karyawan yang dilengkapi dengan teknologi pemindaian barcode. Keunggulan teknologi ini terletak pada keakuratannya, memastikan ketepatan dan konsistensi kehadiran karyawan. Dengan demikian, sistem ini secara positif mendorong manajemen waktu yang efektif di seluruh organisasi. Ketelitian dalam kehadiran menjadi fokus utama dengan menerapkan kebijakan yang ketat terkait keterlambatan dan ketidakhadiran. Sebagai contoh, kebijakan tersebut menegaskan bahwa setiap keterlambatan selama satu menit dapat berakibat pada pemutusan hubungan kerja tanpa alasan. Pendekatan ini mencerminkan dedikasi perusahaan terhadap prinsip-prinsip pengendalian diri dan manajemen waktu yang kuat. Kebijakan yang ketat ini tidak hanya menciptakan kedisiplinan di antara karyawan, tetapi juga menggambarkan komitmen perusahaan untuk mencapai efisiensi dan produktivitas melalui strategi yang terencana dengan baik.

Setiap tahun PT Graha Mulia Toserba menerapkan kebijakan penghargaan yang luar biasa dengan memberikan apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan "kinerja terbaik". Penghargaan ini bukan hanya sebagai ungkapan terima kasih atas dedikasi dan kerja keras karyawan, tetapi juga sebagai inisiatif untuk menumbuhkan suasana kerja yang kompetitif dan menyenangkan di seluruh organisasi.

Pemberian penghargaan tersebut tidak hanya bertujuan sebagai bentuk motivasi, tetapi juga sebagai sumber inspirasi bagi setiap individu untuk selalu memberikan yang terbaik dalam profesinya. PT Graha Mulia Toserba memprioritaskan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan dan kesuksesan bagi setiap anggota timnya. Upaya ini diwujudkan melalui penerapan insentif kinerja yang merangsang semangat kerja, penggunaan sistem kehadiran yang cerdas untuk mengoptimalkan produktivitas, dan pengaturan jam kerja yang terencana dengan baik. Dengan demikian, perusahaan ini tidak hanya menghargai kinerja tinggi, tetapi juga berkomitmen untuk menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan bersama.

PT Graha Mulia Toserba di Kabupaten Lumajang telah mengadopsi kebijakan jam kerja yang terorganisir dan ketat sebagai bagian dari upaya perusahaan untuk membangun disiplin di lingkungan kerja. Pengaturan jam kerja yang terencana dengan baik menjadi dasar utama dalam meningkatkan disiplin karyawan di perusahaan ini. Dengan menyusun jadwal kerja pagi, siang, dan sore, perusahaan menciptakan sistem yang terukur dan transparan. Sistem ini berfungsi sebagai pengingat bagi setiap anggota staf tentang tanggung jawab mereka untuk melapor dan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Penerapan jam kerja yang ketat ini tidak hanya menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, tetapi juga mendukung pengelolaan waktu yang lebih efektif. Dengan demikian, PT Graha Mulia Toserba berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, di mana setiap karyawan dapat bekerja secara konsisten dan produktif sesuai dengan peran masing-masing. Melalui sistem jam kerja yang terorganisir ini, perusahaan tidak hanya mencapai efisiensi operasional, tetapi juga membangun budaya kerja yang berfokus pada tanggung jawab dan disiplin di seluruh tim.

PT Graha Mulia Toserba berkomitmen untuk memberlakukan pembatasan yang ketat terhadap ketidakhadiran dan keterlambatan, yang dibuktikan dengan sistem absensi yang

Penerapan Kedisiplinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan
Shalahuddin Shalahuddin, Vickalia Wahyuning Hidayah

menggunakan teknologi pemindaian barcode pada kartu identitas karyawan. Ketika para pekerja memahami bahwa keterlambatan, bahkan hanya satu menit saja, dapat mengakibatkan pemecatan tanpa peringatan, mereka akan lebih fokus untuk menjaga kedisiplinan mereka. Hal ini berpotensi menciptakan budaya organisasi di mana disiplin dihargai sebagai salah satu prinsip utama.

Alat kunci lain dalam hubungan antara disiplin dan kinerja yang luar biasa adalah penghargaan "kinerja terbaik" tahunan. Pekerja dengan catatan kehadiran yang sangat baik dan rasa disiplin yang kuat memiliki peluang yang lebih besar untuk memenangkan penghargaan ini. Sebagai hasilnya, penerapan disiplin di PT Graha Mulia Toserba berfungsi sebagai peraturan formal dan motivator untuk meningkatkan hasil dan kinerja. Ketika PT Graha Mulia Toserba menerapkan hal tersebut kedisiplinan karyawan meningkat dan akhirnya berpengaruh positif terhadap perkembangan PT Graha Mulia Toserba itu sendiri.

Penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiana dkk (2023) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Geoservices. LTD Banjarbaru". Hasil dari penelitian ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang menghargai akuntabilitas, ketelitian, dan integritas dalam penyelesaian tugas, adalah bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, telah dibuktikan bahwa remunerasi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, menyoroti perlunya struktur kompensasi yang adil dan memadai sebagai motivator untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia dan Senen (2020) dengan judul "Analisis Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Bangunan Prima Jaya di Kota Tangerang". Hasil penelitiannya yaitu kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kebahagiaan kerja dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun bersamaan. Untuk menjadi sukses di sektor konstruksi bangunan, kebahagiaan kerja dan disiplin kerja adalah komponen penting dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang buruk berdampak pada terhambatnya bisnis untuk mencapai tujuannya. Meningkatkan efisiensi sebagai cara untuk mempertahankan daya saing di sektor konstruksi bangunan.

Penelitian di atas sejalan dengan penelitian Cahaya dan Rahma (2021) yang berjudul "Peran Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara" ini menyimpulkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi efektivitas karyawan di tempat kerja adalah tingkat kedisiplinan karyawan. Kualitas pekerjaan mereka juga tinggi jika mereka disiplin. sebaliknya, disiplin karyawan yang buruk juga menghasilkan kualitas kinerja yang buruk.

Dari beberapa penelitian tersebut, disebutkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena perusahaan dan pekerja dapat sama-sama mendapatkan keuntungan dengan bekerja secara menyenangkan, tenang, dan sesuai dengan kesepakatan awal ketika ada kedisiplinan, yang memperlancar tercapainya tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

PT. Graha Mulia Toserba di Kabupaten Lumajang telah menerapkan strategi yang terorganisir untuk meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan. Jam kerja yang terstruktur, sistem absensi yang canggih, dan penghargaan kinerja adalah beberapa elemen kunci dalam

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan prestasi. Pendekatan ini juga sejalan dengan temuan dari penelitian lain yang menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas strategi disiplin dan penghargaan kinerja, PT. Graha Mulia Toserba di Kabupaten Lumajang dapat mempertimbangkan beberapa langkah tambahan. Penting untuk secara rutin memelihara dan mengevaluasi sistem jam kerja serta absensi yang telah diterapkan agar tetap relevan dengan perkembangan perusahaan. Perusahaan dapat terus mengembangkan budaya kerja yang mendorong tanggung jawab, ketekunan, dan integritas di antara karyawan, sehingga mereka merasa didorong untuk memberikan yang terbaik. Perlu dilakukan peningkatan pada sistem penghargaan kinerja dengan mengkaji jenis penghargaan yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan dan preferensi beragam karyawan.

Perlu diperhatikan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas temuan. Pertama, sampel penelitian hanya terdiri dari 7 responden, yang tidak cukup representatif untuk menggambarkan keseluruhan populasi karyawan PT Graha Mulia Toserba. Jumlah sampel yang terbatas ini dapat mengurangi kemampuan penelitian untuk menghasilkan kesimpulan yang umum berlaku. Kedua, metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dan deskriptif, yang kurang memberikan data kuantitatif yang lebih mendalam dan terukur. Hal ini dapat membatasi analisis statistik yang diperlukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Ketiga, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan snowball sampling dapat menyebabkan bias karena responden awal mungkin memilih responden berikutnya yang memiliki karakteristik serupa, sehingga hasil penelitian dapat tidak mencerminkan keragaman populasi yang sebenarnya.

Implementasi jam kerja yang terstruktur dan jelas penting untuk memastikan efektivitas dan produktivitas karyawan. Penggunaan teknologi pemindaian barcode untuk sistem absensi akan meningkatkan akurasi dan konsistensi kehadiran karyawan. Memberikan penghargaan tahunan kepada karyawan dengan kinerja terbaik dapat memotivasi dan meningkatkan semangat kerja. Selain itu, evaluasi rutin terhadap kebijakan disiplin kerja serta pelatihan yang relevan diperlukan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang aturan dan norma yang berlaku. Dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi ini, PT. Graha Mulia Toserba dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin dan produktif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, F. R. (2023). Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(2), 75-85.
- Cahaya, N., & Rahma, T. I. F. (2021). Peran Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8253-8261.
- Christian, A. R., & Sulistiyani, T. (2021). *Pengantar Manajemen Bisnis*. UAD PRESS.
- Kurnia, F. M., & Senen, S. H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Bangunan Prima Jaya di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 129-140.

Penerapan Kedisiplinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan
Shalahuddin Shalahuddin, Vickalia Wahyuning Hidayah

- Manurung, C. (2020). Pengaruh Motivasi Manajer terhadap Kinerja Karyawan Gramedia Asri Media. *Management and Accounting Expose*, 3(2).
- Maulana, I. B. (2020). Sukses Bisnis Melalui Merek, Paten dan Hak Cipta. Citra Aditya Bakti.
- Pakarain, I. R., & Abdussamad, Z. (2022). Penguatan Kapasitas Kinerja Aparatur Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2), 67-81.
- Sugiarto, I. (2022). Metodologi penelitian bisnis. Penerbit Andi.
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99-108.
- Tiana, S. P., Yulianti, F., & Santi, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Pada pt. Geoservices. Ltd banjarbaru. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.
- Universitas Psikologi. (2019). Teori disiplin kerja dan aspek-aspek work discipline menurut para ahli. Universitas Psikologi. <https://www.universitapsikologi.com/2019/11/teori-disiplin-kerja-dan-aspek-work-discipline.html>
- Wildan, M. A., Lailatus, S. A., & SE, M. (2021). Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Wirapraja, A., Sudarso, A., Mardia, M., Tojiri, M., Sinarmata, H. M. P., Sulasih, S., & Manullang, S. O. (2021). Manajemen pemasaran perusahaan.