

## Disiplin Kerja Karyawan pada PT XYZ

Della Laela Fitri<sup>1</sup>, Awa<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Djuanda, dellalaelafitri@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas Djuanda, awa@unida.ac.id

---

---

### ABSTRAK

Pada sebuah perusahaan masih sering ditemukan beberapa permasalahan disiplin kerja, yang berdampak tidak hanya pada kinerja individu, tetapi juga mempengaruhi produktivitas tim dan hasil akhir perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tingkat disiplin kerja karyawan pada PT XYZ, mengevaluasi efektivitas kebijakan yang telah diterapkan, dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif melalui observasi (*observation*), wawancara (*interview*), studi pustaka dan diskusi. Hasil penelitian ini memberikan solusi beberapa langkah penting yang dapat diambil oleh PT XYZ, yaitu: perusahaan perlu meningkatkan pengawasan terhadap penerapan aturan kerja, misalnya dengan sistem absensi yang lebih terintegrasi atau pemantauan langsung oleh tim supervise; perusahaan juga perlu memperbaiki komunikasi internal untuk menciptakan hubungan yang lebih terbuka antara manajemen dan karyawan, sehingga pesan-pesan penting terkait kedisiplinan dapat tersampaikan dengan baik; dan pelatihan yang lebih terarah perlu dilakukan, tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga untuk menanamkan nilai-nilai kedisiplinan yang mendukung budaya kerja yang positif. Penelitian ini diharapkan dijadikan acuan bagi para peneliti, pengangku kepentingan, dan dunia usaha, serta diharapkan dapat dilakukan penelitian mendatang pada bidang lain.

**Kata Kunci:** keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kinerja, lingkungan kerja, pelatihan, produktivitas

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan. Tugas SDM tidak hanya terbatas pada merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, tetapi juga memastikan terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan kondusif untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu elemen kunci dalam manajemen SDM adalah disiplin kerja, yang berpengaruh besar terhadap keberhasilan operasional perusahaan.

Menurut Hamali (2016), disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana karyawan memahami dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin yang baik akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang teratur dan efisien, sedangkan kurangnya disiplin dapat menghambat produktivitas serta mengganggu pencapaian target perusahaan.

PT XYZ, perusahaan yang bergerak di bidang air minum dalam kemasan dengan merek "X" juga menghadapi tantangan dalam menjaga disiplin kerja karyawannya. Sebagai perusahaan dengan jaringan pabrik dan distribusi yang luas, kedisiplinan karyawan menjadi salah satu faktor utama yang mendukung kelancaran operasional perusahaan. Kedisiplinan karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas produk, efisiensi produksi, dan kepuasan pelanggan.

Namun, masih sering ditemukan beberapa permasalahan disiplin kerja, seperti keterlambatan, ketidakhadiran dalam briefing, serta pelanggaran penggunaan alat pelindung diri (APD). Permasalahan ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga mempengaruhi produktivitas tim dan hasil akhir perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tingkat disiplin kerja karyawan pada PT XYZ, mengevaluasi efektivitas kebijakan yang telah diterapkan, dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan. Dengan memahami permasalahan yang ada dan mengembangkan solusi yang tepat, diharapkan tingkat kedisiplinan karyawan dapat ditingkatkan, sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Pendekatan ini menurut Hamali (2016), menjadi landasan untuk menjelaskan pentingnya disiplin kerja dalam mendukung keberhasilan perusahaan.

Disiplin kerja karyawan menjadi isu yang signifikan yang berdampak pada produktivitas dan kualitas produk. Terjadi kecenderungan keterlambatan ke tempat kerja yang sering dialami oleh sebagian karyawan, yang berdampak langsung pada kelancaran proses produksi dan pengiriman. Keterlambatan tersebut berpotensi merugikan reputasi perusahaan di pasar. Selain itu, pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, seperti ketidaksesuaian dengan jadwal kerja yang sudah ditentukan, juga

menjadi masalah yang perlu mendapatkan perhatian serius. Meskipun perusahaan telah melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin, beberapa karyawan masih cenderung menunggu instruksi dari pada aktif mengambil inisiatif dalam pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tempat kerja yang kurang nyaman dapat menyebabkan rendahnya motivasi untuk datang tepat waktu. Selain itu, pelanggaran terhadap penggunaan APD yang tidak sesuai standar menjadi potensi risiko terhadap keselamatan karyawan, yang pada akhirnya menciptakan suasana kerja yang tidak aman. Untuk mengatasi permasalahan ini, PT XYZ perlu meningkatkan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan, memperbaiki komunikasi internal guna membangun kesadaran dan komitmen yang lebih kuat, serta melaksanakan pelatihan yang lebih fokus pada peningkatan keterampilan dan disiplin. Dengan berbagai upaya yang telah diterapkan, harapannya adalah terciptanya peningkatan disiplin kerja karyawan secara signifikan. Peningkatan tersebut tidak hanya akan berdampak pada efisiensi dan produktivitas kerja, tetapi juga akan berkontribusi pada peningkatan kualitas produk air minum dalam kemasan yang dihasilkan oleh perusahaan, sehingga mampu memenuhi standar yang lebih tinggi dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Tingkat disiplin kerja karyawan di PT XYZ dihitung dengan rumus rata-rata. Berdasarkan hasil perhitungan ini, beberapa indikator menunjukkan tingkat pelanggaran yang cukup tinggi, seperti ketepatan waktu, kehadiran dalam briefing kerja, dan kepatuhan terhadap waktu istirahat. Sebagai contoh, 33,33% karyawan pernah terlambat datang, dan 63,64% karyawan absen dari briefing kerja. Selain itu, indikator kepatuhan terhadap jam kerja dan penggunaan APD juga perlu mendapatkan perhatian lebih, mengingat lebih dari separuh karyawan masih melakukan pelanggaran. Berdasarkan data tersebut, dapat ditekan bahwa meskipun sebagian besar karyawan sudah menunjukkan kedisiplinan yang baik, masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kepatuhan dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif melalui observasi (*observation*), wawancara (*interview*), studi pustaka dan diskusi. Observasi adalah proses pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek atau fenomena. Wawancara adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada sumbernya dalam bentuk tanya jawab. Studi Pustaka adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penelaahan literatur dan sumber-sumber tertulis yang relevan dengan topik yang diteliti. Diskusi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertukar pikiran langsung dari sumber karyawan, pembimbing, dan lain-lain.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

PT XYZ didirikan dengan tujuan utama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan air minum yang sehat dan berkualitas. Sejak awal pendiriannya, perusahaan ini telah berkomitmen menyediakan produk air mineral yang aman dan bermutu tinggi. Meski telah menerapkan sejumlah aturan untuk menjaga disiplin kerja karyawan, pelaksanaannya masih belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah strategis tambahan yang lebih efektif untuk memastikan penerapan aturan-aturan tersebut berjalan dengan baik.

### **1. Permasalahan yang Dihadapi PT XYZ**

Berdasarkan wawancara dan diskusi yang dilakukan, permasalahan utama yang dihadapi oleh PT XYZ terkait dengan disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### **a. Ketepatan waktu datang kerja karyawan**

Beberapa karyawan mengaku sering datang terlambat ke tempat kerja. Hal ini berdampak pada kelancaran proses produksi dan distribusi, serta berpotensi mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

#### **b. Kehadiran dalam briefing kerja**

Karyawan yang sering absen dari briefing kerja bisa menyebabkan kurangnya komunikasi yang efektif, yang akhirnya menurunkan efisiensi kerja. Hal ini berpotensi menghambat koordinasi yang baik antar divisi.

c. Kepatuhan terhadap waktu istirahat

Beberapa karyawan melanggar waktu istirahat yang telah ditentukan, misalnya dengan kembali terlambat setelah istirahat. Hal ini mengurangi waktu kerja produktif yang seharusnya bisa dimanfaatkan untuk mencapai target pekerjaan.

d. Kepatuhan terhadap jam kerja

Terdapat karyawan yang pulang lebih awal sebelum jam kerja selesai. Ini mengurangi durasi kerja yang dapat berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal.

e. Kepatuhan tetap berada ditempat kerja selama jam kerja

Beberapa karyawan meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir. Hal ini dapat mengganggu kelancaran tugas dan proses produksi yang sedang berlangsung.

f. Kehadiran karyawan

Beberapa karyawan tercatat sering tidak hadir dalam tiga bulan terakhir. Hal ini berpotensi mengganggu kinerja tim secara keseluruhan, memperlambat penyelesaian tugas, dan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

g. Kepatuhan terhadap penggunaan ID card di area kerja

Ada karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan ID card selama berada di area kerja. Ini menyebabkan pengelolaan identitas karyawan menjadi kurang efisien dan menghambat upaya perusahaan dalam menjaga keamanan di lingkungan kerja.

h. Kepatuhan terhadap larangan merokok di tempat kerja

Beberapa karyawan masih merokok di area yang telah ditetapkan sebagai zona larangan. Tindakan ini melanggar aturan perusahaan, dapat mengganggu

kenyamanan rekan kerja, dan bertentangan dengan upaya menjaga keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

i. Kepatuhan terhadap kebersihan area kerja

Sebagian karyawan belum sepenuhnya menjaga kebersihan di area kerja, seperti membuang sampah sembarangan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak teratur dan mengurangi kenyamanan saat bekerja.

j. Kepatuhan terhadap penggunaan alat pelindung diri (APD)

Walaupun sebagian besar karyawan telah mematuhi penggunaan APD, masih ada yang tidak menggunakan alat pelindung diri dengan benar. Ini tentu saja menambah risiko terhadap keselamatan kerja dan kesehatan karyawan.

## 2. Pemecahan Masalah yang Dilakukan PT XYZ

a. Meningkatkan ketepatan waktu karyawan

Salah satu cara untuk mengurangi keterlambatan adalah dengan menerapkan sistem sanksi yang tegas bagi karyawan yang sering datang terlambat. Sebagai bentuk apresiasi, perusahaan juga dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang konsisten datang tepat waktu. Jika dianggap perlu, menyediakan fasilitas transportasi yang memadai dapat membantu karyawan mencapai tempat kerja sesuai jadwal.

b. Meningkatkan kehadiran dalam briefing kerja

Penegakan aturan yang jelas terkait kewajiban menghadiri briefing menjadi langkah awal yang penting. Pemanfaatan teknologi seperti sistem absensi digital akan memudahkan pemantauan kehadiran secara akurat. Selain itu, membuat briefing lebih interaktif dan menarik akan meningkatkan motivasi karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dalam pertemuan tersebut.

c. Mengontrol kepatuhan terhadap waktu istirahat

Memastikan karyawan kembali bekerja tepat waktu setelah istirahat dapat dilakukan dengan aplikasi absensi berbasis waktu yang memungkinkan

pengawasan lebih efisien. Sistem ini mendorong karyawan untuk mengelola waktu istirahat dengan baik dan disiplin sesuai jadwal yang telah ditentukan. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat meningkatkan ketertiban dan produktivitas di tempat kerja.

d. Meningkatkan kepatuhan terhadap jam kerja

Langkah untuk memastikan karyawan mematuhi jam kerja meliputi penggunaan sistem pengingat melalui aplikasi absensi. Perusahaan juga dapat menerapkan sanksi kepada karyawan yang sering pulang lebih awal tanpa alasan yang sah. Sebaliknya, pemberian insentif kepada mereka yang konsisten mematuhi jam kerja menjadi cara efektif untuk membangun motivasi positif dan meningkatkan kedisiplinan.

e. Mengawasi kehadiran selama jam kerja

Perusahaan perlu memantau karyawan yang meninggalkan tempat kerja sebelum jam yang ditentukan. Penggunaan sistem pelaporan yang lebih terstruktur dapat memudahkan pemantauan kehadiran. Jika seorang karyawan meninggalkan tempat kerja, prosedur yang jelas perlu diterapkan agar alasan ketidakhadiran bisa dipertanggungjawabkan dan disetujui oleh atasan.

f. Kehadiran karyawan

Ketidakhadiran karyawan dapat diatasi dengan menerapkan sistem absensi digital yang mampu memantau kehadiran secara real-time. Memberikan sanksi bagi yang sering absen serta penghargaan bagi karyawan yang konsisten hadir tepat waktu juga bisa meningkatkan kedisiplinan. Selain itu, penyediaan transportasi yang mendukung menjadi salah satu solusi untuk memastikan karyawan datang sesuai jadwal.

g. Penggunaan ID Card di area kerja

Kedisiplinan dalam penggunaan ID card perlu ditingkatkan melalui pengawasan rutin oleh petugas keamanan. Sosialisasi berkala mengenai pentingnya penggunaan ID card untuk menjaga keamanan dan keteraturan di lingkungan

kerja juga menjadi langkah yang efektif. Manajemen dapat memberikan contoh langsung untuk membangun kesadaran di kalangan karyawan.

h. Pelanggaran larangan merokok

Aturan larangan merokok di area tertentu harus ditegakkan secara konsisten dengan pengawasan lebih ketat. Selain itu, kampanye kesehatan di tempat kerja dapat membantu meningkatkan kesadaran karyawan akan dampak buruk merokok, baik bagi diri sendiri maupun rekan kerja. Sanksi tegas untuk pelanggar perlu diterapkan, disertai apresiasi bagi karyawan yang mematuhi aturan.

i. Kebersihan area kerja

Lingkungan kerja yang bersih dapat diwujudkan melalui program kebersihan rutin, seperti gotong royong mingguan. Penambahan fasilitas kebersihan, seperti tempat sampah yang mudah dijangkau, juga akan mendukung terciptanya area kerja yang lebih teratur. Sebagai tambahan, memberikan penghargaan untuk area kerja terbersih bisa menjadi pemacu semangat karyawan dalam menjaga kebersihan.

j. Meningkatkan kepatuhan terhadap penggunaan alat pelindung diri (APD)

Perusahaan perlu mengadakan pelatihan rutin untuk memastikan karyawan memahami pentingnya penggunaan APD. Penerapan aturan yang tegas mengenai penggunaan APD serta pengawasan yang ketat perlu dilakukan. Jika diperlukan, perusahaan dapat menyediakan APD yang lebih nyaman untuk meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan keselamatan kerja.

### 3. Tanggapan terhadap Pemecahan Masalah yang Dilakukan PT XYZ

Terdapat saran yang dapat dilakukan oleh PT XYZ dalam mengatasi permasalahan disiplin kerja karyawan, yaitu:

a. Ketepatan waktu datang kerja karyawan

Untuk meningkatkan kedisiplinan waktu, PT XYZ bisa menerapkan sistem penghargaan dan hukuman yang jelas. Dengan memanfaatkan absensi digital berbasis teknologi, perusahaan dapat memantau kehadiran karyawan secara

langsung. Armstrong (2016) menyatakan bahwa memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk lebih mematuhi aturan yang berlaku.

b. Kehadiran dalam briefing kerja

Perusahaan perlu mewajibkan karyawan hadir dalam briefing dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang aktif berpartisipasi dan sanksi kepada yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Menurut Dessler (2020), komunikasi yang efektif dalam perusahaan dapat menyatukan visi dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

c. Kepatuhan terhadap waktu istirahat

Perusahaan bisa menggunakan teknologi untuk mengingatkan waktu istirahat dan memastikan karyawan kembali bekerja tepat waktu. Dengan membiasakan budaya tanggung jawab terkait waktu istirahat, efisiensi kerja dapat meningkat. Noe et al. (2021) menjelaskan bahwa manajemen waktu istirahat yang baik dapat menjaga produktivitas karyawan tanpa mengurangi efektivitas kerja.

d. Kepatuhan terhadap jam kerja

Memberikan pelatihan yang menekankan pentingnya menyelesaikan jam kerja serta menjelaskan dampak ketidakhadiran terhadap tim dapat meningkatkan kesadaran karyawan. Mathis & Jackson (2019) menyebutkan bahwa pelatihan yang konsisten dan komunikasi yang baik bisa meningkatkan kepatuhan terhadap aturan perusahaan.

e. Kepatuhan tetap berada ditempat kerja selama jam kerja

Untuk meningkatkan kedisiplinan kehadiran selama jam kerja, PT XYZ dapat menggunakan sistem absensi berbasis teknologi yang juga mampu memantau aktivitas karyawan. Selain itu, perusahaan dapat mengadakan pelatihan yang memberikan pemahaman tentang pentingnya kehadiran penuh selama jam kerja guna mendukung kerja tim dan pencapaian target. Robbins & Judge (2019) menyatakan bahwa kehadiran yang konsisten adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas tim dan mencapai tujuan perusahaan.

f. Kehadiran karyawan

PT XYZ dapat menerapkan sistem penghargaan dan hukuman yang jelas untuk meningkatkan kedisiplinan waktu. Penggunaan absensi digital berbasis teknologi memungkinkan perusahaan memantau kehadiran karyawan secara langsung. Gratton & Gloschal (2017) menyatakan bahwa teknologi dalam pemantauan kehadiran berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas karyawan. Dengan penerapan sistem tersebut, sanksi dapat diberikan dengan lebih cepat kepada karyawan yang sering tidak hadir tanpa alasan yang jelas, sementara penghargaan dapat diberikan kepada mereka yang selalu hadir tepat waktu.

g. Kepatuhan terhadap penggunaan ID Card di area kerja

Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan terhadap penggunaan ID card di area kerja. Hal ini bisa dilakukan melalui pemeriksaan rutin oleh petugas keamanan serta melakukan sosialisasi intensif mengenai pentingnya penggunaan ID card untuk alasan keamanan. Harrison (2018) menjelaskan bahwa pengawasan yang konsisten, bersama dengan komunikasi yang jelas mengenai manfaat ID card, mampu meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang ada di perusahaan.

h. Kepatuhan terhadap larangan merokok ditempat kerja

Perusahaan harus menegakkan kebijakan larangan merokok di area yang telah ditentukan dengan lebih ketat. Pengawasan yang lebih intensif dan kampanye kesehatan dapat meningkatkan kesadaran karyawan mengenai bahaya merokok di tempat kerja. Kurtessis et al. (2017) menyatakan bahwa kebijakan yang konsisten dan kampanye kesehatan terbukti dapat meningkatkan kepatuhan terhadap aturan yang ada. Sanksi terhadap pelanggar serta penghargaan bagi yang mematuhi aturan akan memperkuat penerapan kebijakan ini.

Adapun peraturan dasar perusahaan disusun untuk menjaga keselamatan, kebersihan, dan ketertiban di area kerja, sehingga setiap karyawan dapat melaksanakan aktivitas dengan aman dan nyaman.

**Tabel 1. Peraturan Dasar PT XYZ**

No.	Peraturan Dasar
1.	Merokok hanya di tempat yang ditentukan.
2.	Laporkan tindakan dan kondisi tidak aman.
3.	Gunakan tanda pengenal.
4.	Gunakan sepatu safety dan APD yang telah disyaratkan.
5.	Gunakan pakaian yang bersih dan rapih.
6.	Berjalan dan menyebrang dijalur yang telah ditentukan.
7.	Mematuhi rambu safety kerja.
8.	Dilarang buang sampah dan meludah sembarangan.

Sumber: PT XYZ (2025)

Berdasarkan tabel 1, terdapat aturan-aturan yang harus dipatuhi di lingkungan kerja PT XYZ. Aturan ini bertujuan untuk menjaga keselamatan, kebersihan, dan ketertiban. Beberapa poin penting yang disampaikan meliputi larangan merokok di sembarang tempat, kewajiban melaporkan hal-hal yang berpotensi membahayakan, dan keharusan memakai tanda pengenal. Selain itu, semua orang di lingkungan kerja diwajibkan memakai sepatu keselamatan dan alat pelindung diri sesuai aturan, berpakaian rapi, serta hanya berjalan atau menyeberang di jalur yang sudah ditentukan. Ada juga larangan membuang sampah dan meludah sembarangan, serta imbauan untuk mematuhi rambu-rambu keselamatan kerja. Semua ini ditekankan untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi semua pihak.

i. Kepatuhan terhadap kebersihan area kerja.

PT XYZ dapat melaksanakan program kebersihan yang lebih terstruktur, seperti gotong royong mingguan, dan menyediakan fasilitas kebersihan yang memadai, seperti tempat sampah yang cukup. Blake & Mouton (2016) menekankan bahwa lingkungan kerja yang bersih berkontribusi pada kesehatan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Program kebersihan yang terorganisir dapat memotivasi karyawan untuk menjaga kebersihan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman.

j. Kepatuhan terhadap penggunaan alat pelindung diri (APD)

Perusahaan perlu rutin mengadakan pelatihan keselamatan kerja dan memastikan penggunaan APD yang sesuai dengan standar. Griffin & Neal (2017)

mengungkapkan bahwa budaya keselamatan yang baik, yang didukung oleh manajemen, sangat penting untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan keselamatan kerja.

PT XYZ memberlakukan peraturan dan mengenakan sanksi karyawan yang melanggar peraturan tersebut, jenis sanksi, seperti: teguran lisan, surat teguran, surat peringatan (SP) 1, SP 2, SP 3, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Selain itu, dilakukan pemotongan gaji, pertimbangan kenaikan jabatan, dan diberikan skorsing selama 3 dan 6 bulan. Pengenaan sanksi yang pernah diberikan pada karyawan seperti: Sanksi teguran lisan, surat teguran, SP 1, SP 3, pemotongan gaji, pertimbangan kenaikan jabatan, dan diberikan skorsing selama 3 dan 6 bulan.

**Tabel 2. Rekapitulasi Permasalahan, Pemecahan Masalah yang Dihadapi**

No.	Permasalahan	Tindakan yang Dilakukan Perusahaan	Rekomendasi Teori	Rekomendasi Penulis
1.	Ketepatan waktu datang kerja karyawan	Perusahaan menggunakan sistem absensi digital dan memberikan penghargaan serta sanksi untuk mendisiplinkan karyawan yang datang tepat waktu atau terlambat.	Menurut Armstrong (2016), memberikan insentif berdasarkan kinerja dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dan mengikuti aturan.	Perusahaan perlu menerapkan absensi berbasis teknologi dan memberikan hadiah untuk yang tepat waktu serta sanksi untuk yang terlambat.
2.	Kehadiran dalam briefing kerja	Briefing kerja diwajibkan dengan memberi penghargaan kepada yang aktif dan sanksi bagi yang absen tanpa alasan jelas.	Dessler (2020) mengatakan bahwa komunikasi yang baik dalam organisasi bisa menyamakan tujuan dan meningkatkan partisipasi karyawan.	Perusahaan perlu membuat briefing kerja menjadi agenda wajib dan memberi penghargaan serta sanksi yang jelas.

3.	Kepatuhan terhadap waktu istirahat	Perusahaan memantau waktu istirahat menggunakan teknologi untuk memastikan karyawan kembali bekerja tepat waktu.	Noe et al. (2021) menyebutkan bahwa pengaturan waktu istirahat yang baik bisa meningkatkan produktivitas tanpa mengganggu kerja.	Perusahaan perlu menggunakan pengingat otomatis untuk waktu istirahat dan mengedukasi karyawan agar lebih disiplin dalam kembali bekerja tepat waktu.
4.	Kepatuhan terhadap jam kerja	Perusahaan memberikan pelatihan tentang pentingnya mengikuti jam kerja dan dampak ketidakhadiran terhadap pekerjaan tim.	Mathis & Jackson (2019) menyarankan bahwa pelatihan dan komunikasi yang rutin membantu karyawan mematuhi aturan kerja.	Perusahaan harus memberi pelatihan rutin untuk menjelaskan pentingnya mengikuti jam kerja dan mengingatkan dampaknya bagi tim.
5.	Kepatuhan tetap berada ditempat kerja selama jam kerja	Perusahaan memperketat pengawasan dan memberikan sanksi bagi yang sering meninggalkan tempat kerja tanpa izin.	Robbins & Judge (2019) mengatakan bahwa pengawasan yang konsisten dan aturan yang jelas membantu meningkatkan kehadiran selama jam kerja.	Perusahaan harus lebih ketat mengawasi kehadiran karyawan dan memberikan sanksi jika perlu untuk memastikan kelancaran operasional.
6.	Kehadiran karyawan	Perusahaan menerapkan sistem absensi digital yang memudahkan pemantauan serta memberikan penghargaan dan sanksi guna meningkatkan	Gratton & Gloschal (2017) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi dalam memantau kehadiran dapat mendorong kedisiplinan karyawan.	Perusahaan sebaiknya terus mengembangkan sistem absensi berbasis teknologi serta memberi penghargaan kepada karyawan yang tepat waktu dan

		kedisiplinan waktu.		sanksi bagi yang terlambat.
7.	Kepatuhan terhadap penggunaan ID card di area kerja	Perusahaan melakukan pemeriksaan rutin dan sosialisasi yang berkelanjutan terkait pentingnya penggunaan ID card di area kerja.	Harrison (2018) menekankan bahwa pengawasan yang berkelanjutan dan komunikasi yang jelas mengenai ID card dapat meningkatkan kepatuhan karyawan.	Perusahaan perlu memperkuat pengawasan melalui pemeriksaan rutin serta memastikan sosialisasi mengenai pentingnya penggunaan ID card dilakukan dengan baik.
8.	Kepatuhan terhadap larangan merokok di tempat kerja	Perusahaan memperketat pengawasan terkait pelanggaran larangan merokok di area kerja dan menjalankan kampanye kesehatan untuk meningkatkan kesadaran karyawan.	Kurtessis et al. (2017) mengungkapkan bahwa kebijakan yang konsisten dan kampanye kesehatan dapat mengurangi pelanggaran aturan perusahaan.	Perusahaan harus lebih ketat dalam mengawasi area merokok dan mengedukasi karyawan mengenai bahaya merokok di tempat kerja.
9.	Kepatuhan terhadap kebersihan area kerja	Perusahaan mengadakan program kebersihan rutin serta menyediakan fasilitas pendukung, seperti tempat sampah yang memadai, untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja.	Blake & Mouton (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bersih berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.	Perusahaan sebaiknya melibatkan seluruh karyawan dalam menjaga kebersihan serta menyediakan fasilitas kebersihan yang lebih lengkap.

10.	Kepatuhan terhadap penggunaan alat pelindung diri (APD)	Perusahaan mengadakan pelatihan keselamatan dan memantau penggunaan APD oleh karyawan.	Griffin & Neal (2017) menjelaskan bahwa budaya keselamatan yang didukung manajemen membantu meningkatkan kepatuhan terhadap penggunaan APD.	Perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pengawasan secara rutin untuk memastikan karyawan menggunakan APD sesuai standar.
-----	---	--	---	---

Sumber: PT XYZ (2025)

## KESIMPULAN

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik itu untuk mempertahankan keberadaannya di pasar, meningkatkan keuntungan, maupun memberikan dampak positif bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan berbagai langkah strategis, salah satunya adalah dengan memastikan bahwa sumber daya manusia dikelola dengan baik. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan, karena mereka adalah pelaksana utama dari seluruh aktivitas operasional. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang menerapkan program-program tertentu, seperti pelatihan, pengawasan, dan pemberian kompensasi, dengan harapan dapat meningkatkan motivasi, disiplin, dan produktivitas karyawan.

Namun, dalam pelaksanaannya, tidak jarang muncul berbagai tantangan yang memengaruhi kelancaran program tersebut. Permasalahan yang dihadapi oleh PT XYZ, misalnya, berkaitan dengan tingkat disiplin kerja karyawan dalam proses produksi air minum. Beberapa permasalahan yang ditemukan mencakup keterlambatan datang ke tempat kerja, pelanggaran terhadap aturan jam kerja, kurangnya inisiatif dalam pelaksanaan tugas, hingga penggunaan alat pelindung diri (APD) yang belum sepenuhnya sesuai standar. Masalah-masalah ini, jika tidak segera

ditangani, berpotensi menurunkan produktivitas perusahaan dan memengaruhi kualitas produk yang dihasilkan.

Meskipun perusahaan telah mengambil langkah-langkah seperti mengadakan pelatihan dan sosialisasi untuk meningkatkan kesadaran karyawan, hasilnya belum sepenuhnya memadai. Beberapa karyawan masih membutuhkan pengawasan ketat untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih strategis dan berkelanjutan dalam mengelola disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan analisis yang dilakukan, penulis merekomendasikan beberapa langkah penting yang dapat diambil oleh PT XYZ. Pertama, perusahaan perlu meningkatkan pengawasan terhadap penerapan aturan kerja, misalnya dengan sistem absensi yang lebih terintegrasi atau pemantauan langsung oleh tim supervisi. Kedua, perusahaan juga perlu memperbaiki komunikasi internal untuk menciptakan hubungan yang lebih terbuka antara manajemen dan karyawan, sehingga pesan-pesan penting terkait kedisiplinan dapat tersampaikan dengan baik. Ketiga, pelatihan yang lebih terarah perlu dilakukan, tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga untuk menanamkan nilai-nilai kedisiplinan yang mendukung budaya kerja yang positif.

Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi dan kesadaran karyawan, serta memperkuat komitmen mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Perubahan ini tidak hanya akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas produk, tetapi juga pada kepuasan karyawan, yang pada akhirnya akan membawa dampak positif bagi keberlanjutan usaha PT XYZ.

## REFERENSI

Armstrong, M. (2016). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice: Improving Performance Through Reward*. London: Kogan Page.

- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (2016). *The Managerial Grid II: The Key to Leadership Excellence*. Texas: Gulf Publishing.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Ohio: Pearson Education.
- Gratton, L., & Ghoshal, S. (2017). *The New Frontier of Management*. New York: Harvard Business Review Press.
- Griffin, M. A., & Neal, A. (2017). Safety Climate and Safety Performance in Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 210-218.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Harrison, J. R. (2018). *Corporate Security and Risk Management*. Florida: CRC Press.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support and Employee Outcomes. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management* (9th ed.). Boston: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Ohio: Pearson Education.