



## Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Cube Integrasi Media Jakarta Selatan

Hikmah Rizkita Putri<sup>1</sup>, Dewi Sartika<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pamulang

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pamulang

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [hikmahriz392@gmail.com](mailto:hikmahriz392@gmail.com)<sup>1</sup>, [dewisartikadosen@gmail.com](mailto:dewisartikadosen@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstract.** *This study aims to analyze work discipline in improving employee performance at PT Cube Integrasi Media, South Jakarta. The research used a descriptive qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews and Focus Group Discussions (FGD). The results show that work discipline in the company is for the influenced by effective and inspirational leadership, good communication between leaders and subordinates, consistent company policies with a fair reward and punishment system, employees' personal awareness and commitment, and a positive work environment. Work discipline has been proven to improve work quality and quantity, operational efficiency, reduce work errors, enhance teamwork, and accelerate target achievement, thus creating sustainable company competitiveness. This study concludes that work discipline is an important element in supporting employee performance at PT Cube Integrasi Media, South Jakarta.*

*Keywords: Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cube Integrasi Media Jakarta Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan Focus Group Discussion (FGD). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di perusahaan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif dan inspiratif, komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, kebijakan perusahaan yang konsisten serta sistem reward & punishment yang adil, kesadaran dan suatu komitmen pribadi karyawan, serta lingkungan kerja yang positif. Disiplin kerja terbukti mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, efisiensi operasional, mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan kerja sama tim, serta mempercepat pencapaian target kerja sehingga menciptakan daya saing perusahaan yang berkelanjutan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan elemen penting dalam mendukung performa kinerja karyawan pada PT Cube Integrasi Media Jakarta Selatan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan kekuatan utama dalam suatu organisasi untuk mengelola dan mengkoordinasi sumber daya manusia dan material dan faktanya para manajer bertanggung jawab untuk pelaksanaan organisasinya, baik hasil sekarang maupun untuk potensi masa mendatang. Manajemen memasukan unsur kepemimpinan disamping penerapan berbagai keahlian teknis seperti keterampilan pengambilan keputusan dan perencanaan.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja agar perusahaan tetap unggul. Salah satu faktor penting mendukung keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, dimana suatu kinerja karyawan menjadi elemen kunci yang memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Dalam proses suatu perusahaan, potensi sumber daya manusia

pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu pada perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin.

**Tabel 1.1**

**Data Kinerja PT Cube Integrasi Media**

No	Indikator Kinerja	2023	Keterangan	2024	Keterangan	2025	Keterangan
1	Ketepatan Waktu Kehadiran	72%	Cukup	68%	Tidak Baik	75%	Cukup
2	Kepatuhan Terhadap SOP	78%	Cukup	73%	Cukup	70%	Cukup
3	Penyelesaian Target Kerja	81%	Baik	76%	Cukup	74%	Cukup
4	Tingkat Absensi (Disiplin Kehadiran)	83%	Baik	69%	Tidak Baik	72%	Cukup
5	Produktivitas Kerja	80%	Baik	75%	Cukup	71%	Cukup

Sumber: PT Cube Integrasi Media

Berdasarkan data kinerja karyawan PT Cube Integrasi Media Jakarta Selatan periode 2023–2025, capaian kinerja belum konsisten memenuhi standar minimum perusahaan sebesar 80%. Pada tahun 2023, sebagian indikator seperti penyelesaian target kerja, tingkat absensi, dan produktivitas masih berada pada kategori baik. Namun, ketepatan waktu kehadiran dan kepatuhan terhadap SOP masih tergolong cukup, sehingga menunjukkan bahwa disiplin kerja belum optimal. Memasuki tahun 2024, terjadi penurunan kinerja yang cukup signifikan. Ketepatan waktu dan tingkat absensi turun ke kategori tidak baik secara konsisten dan signifikan dalam perhitungan nilainya.

**Presensi Karyawan PT. Cube Integrasi Media**

No	Nama	Jabatan	Tahun	Hari Terlambat	Rata <sup>2</sup> Jam Masuk	Jam Terlambat Terparah
1	Ulil Absor	Finance & Tax	2022	9 Hari	08:55 WIB	09:35 WIB
			2023	13 Hari	08:59 WIB	09:42 WIB
			2024	12 Hari	08:57 WIB	09:45 WIB
2	Cindi Arisa	Buying Admin	2022	6 Hari	08:47 WIB	09:05 WIB
			2023	6 Hari	08:49 WIB	09:10 WIB
			2024	5 Hari	08:49 WIB	09:10 WIB
3	Niko Adrianto	Finance Accounting	2022	42 Hari	09:08 WIB	10:02 WIB
			2023	51 Hari	09:15 WIB	10:12 WIB
			2024	47 Hari	09:12 WIB	10:03 WIB
4	Adah Sa'Adah	Graphic Designer	2022	8 Hari	08:56 WIB	09:28 WIB
			2023	8 Hari	08:56 WIB	09:32 WIB
			2024	9 Hari	08:50 WIB	09:15 WIB
5	Kania Meilani Juan	Sales Manager	2022	5 Hari	08:56 WIB	09:27 WIB
			2023	7 Hari	08:58 WIB	09:35 WIB
			2024	8 Hari	08:58 WIB	09:37 WIB

Sumber: PT Cube Integrasi Media

Berdasarkan Tabel 1.1 Data Presensi Karyawan PT. Cube Integrasi Media, dapat disimpulkan bahwa terdapat pola keterlambatan yang konsisten pada

beberapa karyawan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir (2022-2024). Karyawan seperti Niko Adrianto menunjukkan tingkat keterlambatan yang cukup tinggi dan konsisten setiap tahunnya, dengan jumlah hari terlambat mencapai lebih dari 40 hari per tahun, serta jam masuk terlambat yang bahkan mencapai 10:12 WIB.

Dari kondisi di atas, peneliti secara tidak langsung berasumsi bahwa suatu disiplin kerja yang lemah, khususnya dalam aspek kedatangan tepat waktu, berpotensi mempengaruhi kinerja individu maupun tim. Perihal tersebut dikarenakan waktu kerja yang terpotong akibat keterlambatan dapat mengurangi produktivitas harian. Keterlambatan dari jabatan strategis dapat mengganggu koordinasi & pengambilan keputusan. Terakhir, ketidaktepatan waktu juga dapat mencerminkan kurangnya komitmen dan tanggung jawab, yang berdampak terhadap moral tim dan kualitas output kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Manajemen**

Adapun pengertian manajemen menurut para ahli sebagai berikut : Menurut Sarinah & Mardalena (2017:7), “manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Menurut Afandi (2018:1), “manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan dalam setiap suatu fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, proses personalia, pengarahan karyawan, kepemimpinan, dan pengawasan”.

### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur bagaimana hubungan antara individu (tenaga kerja) dengan sumber daya yang lainnya agar tujuan perusahaan tercapai dengan sesuai.

### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar untuk mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan sebuah konsep yang menggambarkan soal hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut dalam setiap proses pekerjaan yang dilakukan.

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode kualitatif deskriptif. Menurut Saryono dalam Harapan (2020:123), “penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, proses menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif”.

Sedangkan Sugiyono (2017:2), menyatakan “metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, kegunaan tertentu”. Dengan ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris dan sistematis.

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif menekankan pada kualitas bukan kuantitas dan data-data yang dikumpulkan bukan berasal dari kuisioner melainkan berasal dari wawancara, observasi langsung dan dokumen resmi yang terkait lainnya. Penelitian kualitatif juga lebih mementingkan segi proses dari pada hasil yang didapat. Hal tersebut disebabkan oleh hubungan bagian-baagian yang sedang diteliti akan jauh lebih jelas jika diamati dalam proses. Memberikan informasi mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah.

### **3.2 Prosedur Pengumpulan Data**

Metode Pengumpulan data menurut Sugiyono (2020), “ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui wawancara, pengamatan, dokumentasi, angket dan lainnya”. Adapun perihal jenis dan sumber data dilampirkan oleh peneliti:

#### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2019), data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama melalui teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data ini dikumpulkan secara langsung untuk menjawab permasalahan.

#### **2. Data Sekunder**

Sumber data tambahan atau sekunder adalah segala bentuk dokumen , baik dalam bentuk tertulis maupun foto. Seperti yang dikatakan bungin dalam (Haryoko, 2020:124) “bahwa sumber data yang kedua sesudah sumber data primer”. Data sekunder yang dimaksudkan sebagai gambaran tambahan, pelengkap atau untuk diproses lebih lanjut (misalnya dokumen). Data sekunder diperoleh dari berbagai bahan pustaka seperti jurnal, buku, maupun artikel dari internet:

##### **a. Data Primer**

###### **1) Observasi**

Observasi ini merupakan aktivitas penelitian dalam rangka mengumpulkan data yang berkaitan dengan masalah penelitian melalui proses pengamatan langsung dilapangan. Observasi merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian kualitatif.

###### **2) Wawancara Mendalam (*In-Depth Interview*)**

Wawancara secara mendalam adalah proses dalam penelitian informasi secara terperinci dan difokuskan pada penelitian. Dalam hal ini, dengan metode wawancara melibatkan pertanyaan tentang survei, termasuk daftar pertanyaan dibuat dalam topik penelitian.

##### **b. Data Sekunder**

###### **1) Dokumentasi**

Dokumentasi adalah pengumpulan data dokumen tertulis dan elektronik yang digunakan untuk dapat mendukung integritas data lainnya. Dokumen digunakan dalam penelitian di beberapa jurnal sebagai sumber informasi tambahan yang relevan, valid, serta mampu memperkuat hasil analisis dan

temuan penelitian secara sistematis dan objektif.

2) Arsip dan Laporan Resmi

Arsip dan laporan resmi merupakan sumber data yang berasal dari instansi atau pihak terkait yang memuat informasi faktual mengenai objek penelitian, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pendukung dalam proses analisis serta memperkuat validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

### 3.3 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2022:320), mengemukakan analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola dan memilih mana yang penting.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, penulis akan menganalisa hasil studi kasus penelitian dan hasil wawancara dari berbagai Informan dan informan kunci. Penelitian ini didapatkan dari teknik wawancara dan observasi langsung dengan para narasumber. Kegiatan wawancara dengan Informan dan Key Informan.

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, sampling ini merupakan sebuah teknik yang dilakukan untuk menentukan sampel dari populasi sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh penulis. Dan penulis mengambil sampel atau narasumber yang dianggap penting dan paling mengetahui tentang apa yang kita harapkan sehingga akan memudahkan penulis dalam menjelajahi obyek atau situasi diteliti. Menurut Sugiyono dalam Ersu Dwiayu (2023:52), “teknik purposive sampling yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Dalam penentuan sampel, penulis memilih karyawan yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan oleh penulis seperti status jabatan, lamanya masa kerja, usia, dan pendidikan tertinggi. Dalam menentukan teknik sampling dalam kualitatif peneliti tidak mementingkan suatu generalisasi yang dimana sampel ditentukan secara sengaja atas dasar pertimbangan penulis, sehingga sampel dari penelitian tersebut tidak perlu mewakili populasi, namun pertimbangannya lebih ke sampel (informan) untuk dapat memberikan informasi kepada peneliti. Di dalam penelitian kualitatif, peneliti memiliki subyek penelitiannya adalah 5 (lima) sampel. Adapun karakteristik narasumber wawancara ini didasarkan pada usia, pengalaman, jabatan, pendidikan, keahlian, dan relevansi dengan suatu topik penelitian, serta motivasi, perspektif, dan latar belakang sosial.

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Narasumber Kunci & Pendukung**

No	Nama	Jabatan	Lama Bekerja	Jumlah
1	Ganda Satreia	Direktur	12 Tahun	1
2	Adrianto Wibowo	<i>Project Manager</i>	12 Tahun	1

3	Niko Adrianto	<i>Finance Accounting Manager</i>	<b>9 Tahun</b>	<b>1</b>
4	Ranti Utami	HRD & GA	<b>7 Tahun</b>	<b>1</b>
5	Adah Sa'Adah	<i>Graphic Designer</i>	<b>4 Tahun</b>	<b>1</b>

Sumber: PT Cube Integrasi Media

### 1.1.1 Pemeriksaan Keabsahan Data

#### 1. Uji Kredibilitas (*Credibility*)

Uji kredibilitas (*credibility*) dalam penelitian ini terbukti terpenuhi melalui kesesuaian jawaban antar informan terkait disiplin kerja dan kinerja karyawan. Direktur PT Cube Integrasi Media menyatakan bahwa “penerapan disiplin kerja yang dijalankan dalam proses operasional pekerjaan berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas kerja karyawan, serta meningkatkan efisiensi dan hasil produktivitas kerja”

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Niko Adrianto selaku Finance Accounting Manager yang menyebutkan bahwa “kedisiplinan karyawan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan meningkatkan kualitas kerja dan reputasi perusahaan”. Kesamaan substansi jawaban antar informan menunjukkan konsistensi informasi, sehingga data dinilai kredibel.

#### 2. Uji Validitas Eksternal (*Transferability*)

Dalam *transferability*, narasi wawancara juga menggambarkan konteks yang jelas mengenai harapan perusahaan terhadap peningkatan disiplin dan kinerja. Salah satu informan menyatakan bahwa “harapan saya terkait disiplin kerja dan kinerja karyawan di masa depan adalah bahwa perusahaan akan semakin menjadi sukses dan berkembang melalui suatu peningkatan kualitas kerja yang dilakukan berkelanjutan”. Narasi ini mampu memberikan gambaran konkret mengenai arah kebijakan perusahaan sehingga hasil penelitian dapat dipahami, dipertimbangkan penerapannya pada konteks serupa, dan menjadi acuan bagi organisasi lain untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

#### 3. Reliabilitas (*Dependability*)

Uji *dependability* dalam penelitian ini terpenuhi karena proses penelitian dilakukan secara sistematis, konsisten, dan dapat diaudit. Dalam metodologi penelitian dijelaskan bahwa “dalam penelitian kualitatif, uji dependability dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian” serta peneliti “menggunakan pertanyaan yang sama pada setiap responden yang terlibat berdasarkan panduan wawancara yang telah dipersiapkan”. Hal ini menunjukkan bahwa prosedur pengumpulan data dilakukan secara terstruktur dan tidak berubah-ubah antar informan. Bukti konsistensi tersebut terlihat dari penggunaan daftar pertanyaan wawancara yang sama kepada seluruh informan, seperti pertanyaan mengenai definisi disiplin kerja, faktor pendukung peningkatan disiplin, dampak disiplin terhadap kinerja, hingga peran pimpinan dalam membangun budaya disiplin

#### 4. Objektivitas (*Confirmability*)

Sementara itu, *confirmability* terlihat dari suatu penyajian kutipan langsung yang mencerminkan kondisi nyata lapangan. Misalnya, pernyataan bahwa disiplin

tidak hanya berdampak pada internal perusahaan tetapi juga pada reputasi eksternal dan kepercayaan *stakeholder*. Dengan adanya kutipan wawancara langsung dari berbagai jabatan (Direktur, *Project Manager*, Finance Manager, HRD, dan *Graphic Designer*), maka temuan penelitian benar-benar bersumber dari data empiris dan bukan interpretasi subjektif peneliti. Hal ini menunjukkan bahwa keabsahan data dalam penelitian telah diperkuat oleh bukti narasi wawancara yang konsisten dan saling mendukung.

#### **4.2 Pembahasan Penelitian**

##### **4.2.1 Faktor-Faktor yang Mendukung Peningkatan Disiplin di PT Cube Integrasi Media Jakarta Selatan**

Faktor-faktor yang mendukung peningkatan disiplin kerja di PT Cube Integrasi Media Jakarta Selatan sangat dipengaruhi oleh aspek kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Dalam wawancara, Ganda Satreia selaku Direktur perusahaan menyatakan "*faktor-faktor yang mendukung peningkatan disiplin kerja karyawan di PT Cube Integrasi Media adalah kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang baik, dan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki suatu prestasi*". Hal ini menunjukkan bahwa peran pimpinan menjadi ujung tombak dalam menanamkan dan menegakkan nilai-nilai pada disiplin di lingkungan kerja dan mampu diterapkan dengan baik untuk kepentingan suatu perusahaan yang berkelanjutan.

Adrianto Wibowo (Project Manager) dan Niko Adrianto (Finance Accounting Manager), yang menyebutkan bahwa "*faktor-faktor yang mendukung peningkatan disiplin kerja karyawan adalah kesadaran dan komitmen karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta kebijakan perusahaan yang jelas dan konsisten*". Sementara itu, Ranti Utami dari divisi HRD & GA menambahkan bahwa "*lingkungan kerja yang positif dan sistem reward and punishment yang adil turut menjadi landasan penting dalam menciptakan disiplin yang berjalan dengan baik dan berkelanjutan*", sehingga karyawan termotivasi, produktif, bertanggung jawab, loyal, konsisten, adaptif, kolaboratif, kreatif, inovatif, profesional, efisien, berintegritas, komunikatif, tepat waktu, dan berorientasi hasil.

Keseluruhan temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin di perusahaan tidak semata-mata karena aturan yang bersifat formal dan tertulis, melainkan merupakan hasil dari kombinasi dinamis antara kepemimpinan yang inspiratif, dukungan organisasi yang berkelanjutan, dan motivasi intrinsik dari setiap individu karyawan. Kepemimpinan inspiratif memiliki peran krusial dalam membentuk perilaku kerja disiplin, di mana pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengawas, tetapi juga sebagai panutan yang mampu menanamkan nilai-nilai kedisiplinan melalui keteladanan dan komunikasi yang efektif. Hasil penelitian sejalan dengan Sutrisno (2020), Pengaruh Kepemimpinan dan Sistem *Reward* terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 8, No. 1. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan sistem penghargaan yang adil secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Temuan ini mendukung pernyataan Direktur PT Cube Integrasi Media bahwa "*kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang cukup baik, dan penghargaan terhadap prestasi*" adalah kunci disiplin.

##### **4.2.2 Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Cube Integrasi Media Jakarta Selatan**

Disiplin kerja berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Cube Integrasi Media, baik dari aspek kualitas, kuantitas, maupun efektivitas kerja. Ganda Satreia, Direktur perusahaan, dalam wawancara menyatakan bahwa *“penerapan disiplin kerja yang dijalankan dalam proses dalam operasional pekerjaan PT Cube Integrasi Media berdampak pada Peningkatan kualitas dan kuantitas kerja karyawan, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja”*. Pandangan ini memperlihatkan bagaimana disiplin menjadi landasan untuk mencapai kinerja optimal. Hal ini juga diamini oleh Niko Adrianto (Finance Accounting Manager) yang menyebutkan bahwa *“kedisiplinan karyawan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan meningkatkan kualitas kerja dan reputasi perusahaan, serta meningkatkan kepercayaan pelanggan dan kepentingan pada suatu stakeholders”*.

Dalam hal ini, disiplin tak hanya berdampak pada output individu, tetapi juga terhadap citra dan kredibilitas perusahaan di mata eksternal. Sementara itu, Adah Sa’Adah (*Graphic Designer*) dia menyampaikan bahwa *“kedisiplinan karyawan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan perihal tanggung jawab dengan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, serta mengurangi kesalahan dan kerugian yang akan dialami oleh perusahaan”*.

Ini mengindikasikan bahwa disiplin juga membantu perusahaan dalam mengurangi risiko kerja serta meningkatkan keakuratan pelaksanaan tugas. Ketika kedisiplinan telah menjadi bagian dari perilaku kerja sehari-hari, karyawan akan lebih teliti dalam menjalankan tanggung jawabnya, lebih patuh terhadap prosedur, serta lebih siap dalam menghadapi tekanan kerja dan situasi tak terduga. Hal ini secara langsung berdampak pada berkurangnya kesalahan administratif maupun teknis, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan. Disiplin yang terinternalisasi juga menciptakan konsistensi dalam output kerja, memperkuat profesionalisme karyawan, mendukung produktivitas berkelanjutan, meminimalkan risiko kesalahan, dan meningkatkan *konteks* dalam reputasi perusahaan.

Kemudian mampu memudahkan proses dalam evaluasi kinerja, serta memperkuat kepercayaan atasan terhadap keandalan bawahannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di PT Cube Integrasi Media bukan hanya menjadi nilai budaya yang bersifat normatif, tetapi juga menjadi motor penggerak utama dalam pencapaian performa kerja yang unggul, berkelanjutan, dan berdaya saing tinggi di tengah dinamika industri kreatif dan media yang terus berkembang dan mampu menghasilkan suatu keuntungan.

Hasil penelitian sejalan dengan Simanjuntak, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa. *Jurnal: Indonesian Journal of Human Resource Research*, Vol. 3, No. 1. Temuan Utama: Terdapat hubungan positif yang kuat antara disiplin kerja dan peningkatan kinerja, baik dalam hal produktivitas, efisiensi waktu, maupun kepuasan pelanggan. Ini senada dengan pernyataan dari Niko Adrianto dan Adah Sa’Adah.

## **PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis data terhadap fokus penelitian mengenai disiplin kerja di PT Cube Integrasi Media Jakarta Selatan, maka diperoleh

kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-Faktor yang Mendukung Peningkatan Disiplin Kerja di PT Cube Integrasi Media Jakarta Selatan. Peningkatan disiplin kerja di PT Cube Integrasi Media tidak hanya ditentukan oleh keberadaan aturan formal, tetapi merupakan hasil dari perpaduan beberapa faktor utama, yakni kesadaran karyawan, komitmen, pelatihan, pengembangan, lingkungan kerja positif, sistem reward and punishment, serta kebijakan perusahaan yang jalan serta arahnya jelas dan konsisten.
  - a. Kepemimpinan yang efektif dan inspiratif, di mana pimpinan menjadi teladan dalam perilaku kerja yang dijalankan PT Cube Integrasi Media .
  - b. Komunikasi yang baik antar pimpinan dan bawahan, yang menciptakan pemahaman bersama terhadap kebijakan dan prosedur.
  - c. Kebijakan perusahaan konsisten dan sistem reward & punishment yang adil, yang memberikan kejelasan terhadap konsekuensi perilaku.
  - d. Kesadaran dan komitmen pribadi dari karyawan, yang mendorong kepatuhan terhadap tanggung jawab kerja secara sukarela.
  - e. Lingkungan kerja yang positif, yang mendukung motivasi karyawan untuk disiplin tanpa tekanan. Faktor ini secara sinergis menciptakan budaya kerja disiplin yang berkelanjutan dan efektif.
  
2. Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Cube Integrasi Media Jakarta Selatan. Disiplin kerja memberikan suatu kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan baik secara individu maupun tim. Adanya kedisiplinan mampu memberikan:
  - a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, serta mampu mempercepat pencapaian target kerja yang dijalankan PT Cube Integrasi Media .
  - b. Meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi potensi kesalahan kerja, serta memperkuat reputasi perusahaan, baik di internal maupun eksternal, termasuk kepercayaan dari stakeholders.
  - c. Mendorong pengelolaan stres kerja yang lebih baik, memperbaiki kerja sama tim, dan mempercepat penyelesaian tugas secara akurat dan tepat waktu. Dengan demikian, disiplin kerja terbukti menjadi elemen penting dalam mendorong performa kinerja yang unggul dan menciptakan daya saing perusahaan yang berkelanjutan.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu menjadi pertimbangan untuk sebagai referensi yang penting peneliti serupa, supaya meminimalisir suatu kendala penelitian:

- a. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, sehingga tidak dapat mengukur sejauh mana kekuatan hubungan antar variabel secara statistik.
- b. Data diperoleh dari jumlah informan yang terbatas (lima orang), sehingga hasil penelitian bersifat mendalam tetapi belum dapat digeneralisasi ke seluruh perusahaan karena sampel tidak mewakili keseluruhan populasi.
- c. Penelitian hanya dilakukan di satu perusahaan, yaitu PT Cube Integrasi Media Jakarta Selatan, sehingga temuan belum dapat merepresentasikan kondisi industri secara umum.

- d. Meskipun demikian, hasil penelitian ini tetap memberikan kontribusi yang bermakna bagi manajemen organisasi dalam upaya memahami pentingnya penerapan kedisiplinan sebagai pondasi utama peningkatan kinerja kerja.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan temuan penelitian, penulis memberikan beberapa saran kepada PT Cube Integrasi Media Jakarta Selatan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil wawancara, faktor utama yang mendukung peningkatan disiplin adalah kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang baik, serta sistem reward and punishment yang adil dan konsisten. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih menguatkan peran pimpinan sebagai teladan dalam menegakkan kedisiplinan, serta memastikan sistem penghargaan dan sanksi diterapkan secara konsisten tanpa pengecualian. Selain itu, perusahaan meningkatkan monitoring dan evaluasi berkala terhadap kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja agar budaya disiplin tidak hanya bersifat formal, tetapi menjadi kebiasaan kerja berkelanjutan.
- b. Hasil wawancara menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak pada peningkatan kualitas, kuantitas, serta efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan indikator disiplin kerja secara lebih jelas dalam sistem penilaian kinerja, sehingga kedisiplinan menjadi bagian dari evaluasi prestasi kerja.  
Selain itu, karyawan juga perlu menumbuhkan kesadaran bahwa disiplin bukan hanya kewajiban administratif, tetapi merupakan bentuk tanggung jawab profesional yang berpengaruh terhadap reputasi perusahaan dan kepercayaan stakeholder. Dengan demikian, peningkatan disiplin akan selaras dengan peningkatan kinerja individu maupun tim.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku:**

- Afandi. (2018). *Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Amirullah. (2018). *Pengantar Manajemen Jakarta*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Daft, Richard L. (2018). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gyang, Machmed Tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sarinah, dan Mardalena. (2017). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono, (2017). *Metode Pada Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Pada Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sunarto. (2018). *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMUS.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

**Jurnal:**

- Agustina Mogi. (2024). Analisis Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Charoen Pokphand Lebak Banten. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 12(2), 165–171.
- Annisa Yunimas (2022). Analisis Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Putra Luhur Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)* Vol. 1 No. 1.
- Dewi Sartika (2025). Analisis Keseimbangan Kehidupan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Anggota Palang Merah Indonesia (Pmi) Kota Tangerang. *Jurnal Intelek Insan Cindikia*.
- Bachtiar Arifudin Husain (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cv Kirana Utama Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, Volume 2, No 3, September 2022, p-ISSN: 2775-1880, e-ISSN: 2775.
- Diah Pranitasari (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01, April 2021.
- Gadis Ayu Putri Gayatri (2018). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Cabang Cendrawasih Makassar. *Jurnal Administrasi Negara*, Volume 24 Nomor 3, Desember (2018).
- Gery Murrianto (2021). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Aiec Tanjungpinang. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Pembangunan Tanjungpinang*.
- Hariato dan Angga Juanda (2022). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt Inti Nomika Indonesia. *Jurnal Perkusi (Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia)*.
- Muhammad Zaky Yahya (2024). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Trans Rekreasindo Graha Bintaro. *Journal Research And Publication Innovation*, Vol. 2 No. 1 (2024): January.
- Noto Susanto. (2024). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Bintang Gading Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 577–588.
- Putri Salsabilla Nilam Sari (2023). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT.Arina Toyota Gresik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, Vol 3 No 1, 50-56, E-ISSN : 2798 – 3994 (Online).