

The Manager's Efforts In Improving The Work Discipline Of PT. Asia Boga Caterindo Karawang

Upaya Manager Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT. Asia Boga Caterindo Karawang

Talia Anggraeni¹, Enjang Suherman², Laras Ratu Khalida³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.taliaanggraeni@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id²,

laras.ratu@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This research aims to determine the efforts of PT managers. Asia Boga Caterindo Karawang in improving employee work discipline, considering the phenomenon of unexplained absences and late arrivals to work which can disrupt the company's smooth operations. Low work discipline has the potential to hamper productivity and service quality, thereby impacting the company's overall performance. This research uses a qualitative descriptive design with data collection techniques through interviews, observation and documentation at PT. Asia Boga Caterindo, Karawang. The data obtained was analyzed using triangulation techniques, which combine information from various sources to ensure data validity. The research results show that managers' efforts to improve work discipline involve several approaches, namely personality, environment, ability, leadership, legal sanctions, and supervision. Managers provide motivation through rewards and sanctions, create a supportive work environment, improve abilities through training, provide role models in leadership, and implement effective supervision. All of these factors are proven to play a significant role in improving employee work discipline and supporting the achievement of company goals. This research contributes to companies maintaining and developing existing policies to improve overall work discipline

Keywords: Manager, Work Discipline, Employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya manajer PT. Asia Boga Caterindo Karawang dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, mengingat adanya fenomena ketidakhadiran tanpa keterangan dan keterlambatan masuk kerja yang dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Disiplin kerja yang rendah berpotensi menghambat produktivitas dan kualitas layanan, sehingga berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini menerapkan desain kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data yang meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi di PT. Asia Boga Caterindo, Karawang. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik triangulasi, yang menggabungkan informasi dari berbagai sumber untuk memastikan validitas data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya manajer dalam meningkatkan disiplin kerja melibatkan beberapa pendekatan, yaitu kepribadian, lingkungan, kemampuan, kepemimpinan, sanksi hukum, dan pengawasan. Manajer memberikan motivasi melalui penghargaan dan sanksi, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kemampuan melalui pelatihan, memberikan teladan dalam kepemimpinan, serta menerapkan pengawasan yang efektif. Semua faktor tersebut terbukti berperan signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk mempertahankan dan mengembangkan kebijakan yang ada guna meningkatkan disiplin kerja secara keseluruhan.

Kata Kunci: Manager, Disiplin Kerja, Karyawan

1. Pendahuluan

Dalam dunia bisnis, salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu Perusahaan adalah kinerja karyawan. Bisnis tidak hanya menyediakan produk, tetapi juga

layanan yang diinginkan oleh pelanggan. Salah satu bentuk pelayanan tersebut adalah jasa catering (Tangkudung et al., 2024). Industri catering terus berkembang seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan penyedia makanan untuk berbagai acara, baik untuk acara pribadi, bisnis, maupun institusi. Dengan berkembangnya gaya hidup, Masyarakat saat ini semakin mengutamakan kenyamanan dan kepraktisan dalam berbagai aspek kehidupan sehingga lebih memilih menggunakan layanan catering untuk efisiensi waktu. Fenomena perubahan gaya hidup ini memunculkan persaingan pada industri catering, sehingga setiap Perusahaan catering berusaha untuk terus meningkatkan kualitas dan layanan mereka agar tetap bisa bersaing. Namun, industri ini juga dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti pengelolaan sumber daya manusia, ketepatan waktu, dan standar kualitas layanan. Isu yang sering muncul dalam dunia catering adalah disiplin kerja karyawan, yang sangat mempengaruhi kelancaran operasional dan kualitas pelayanan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 715/Menkes/SK/V/2003, catering didefinisikan sebagai usaha, baik perorangan maupun Perusahaan, yang mengolah dan menyajikan makanan di Lokasi lain sesuai dengan pesanan (Entas et al., 2024). Dalam industri catering, terdapat berbagai peraturan yang bertujuan untuk memastikan kualitas dan keamanan pangan. Salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2012 tentang Pangan menetapkan bahwa kebutuhan dasar manusia yang terpenuhi. Pangan mencakup semua bahan yang berasal dari sumber hayati dan air, baik yang telah diolah maupun yang dikonsumsi secara langsung. Selain itu, undang-undang ini juga meliputi zat aditif pangan, bahan dasar makanan, serta elemen lain yang digunakan dalam tahapan persiapan dan pengolahan makanan serta minuman untuk konsumsi manusia (Entas et al., 2024).

PT. Asia Boga Caterindo, yang berdiri pada 8 November 2016, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa boga, khususnya catering industri. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Ciharang 12 A RT 01 RW 06, Desa Wadas, Kecamatan Teluk Jambe Timur, Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat, 41361. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan ini mengedepankan empat prinsip dasar, yaitu kebersihan dan higienitas sebagai syarat wajib, ketepatan waktu sebagai syarat utama, variasi menu yang sangat dibutuhkan, serta pelayanan yang baik sebagai prioritas utama. Keempat prinsip ini dijaga dengan ketat untuk memastikan mutu yang terjamin, kualitas yang konsisten, dan kepuasan pelanggan yang menjadi tujuan utama Perusahaan (Asia & Caterindo, n.d.).

Setiap Perusahaan memiliki aturan dan norma yang wajib dipatuhi oleh karyawan. Disiplin merupakan sikap yang perlu diterapkan pada setiap individu, baik di dalam lingkungan organisasi maupun di luar organisasi (Anggara et al., 2023). Disiplin tidak hanya tentang mematuhi semua peraturan Perusahaan, tetapi juga tentang kesediaan mengikuti aturan yang telah disepakati dan menerima konsekuensi jika melanggar (Firmansyah et al., 2024). Dalam organisasi, disiplin kerja berperan penting untuk memastikan tata tertib dan efisiensi dalam menjalankan tugas, sehingga membantu tercapainya tujuan Perusahaan (Fadli & Khalida, 2023). Disiplin waktu dan kehadiran sangat penting bagi karyawan (Riyadi et al., 2024). Tanpa kedisiplinan yang baik, Perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal (Asriah & Suherman, 2024).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, penulis memperoleh informasi mengenai jumlah karyawan di PT. Asia Boga Caterindo. Data tersebut disajikan dalam table berikut yang menunjukkan jumlah karyawan di Perusahaan tersebut.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Asia Boga Caterindo

No	Bagian Tugas	Jumlah Karyawan
1	Manager	1
2	Purchasing dan Operasional	1
3	Leader	2

4	Cleaning Service	2
5	Gudang	2
6	Driver	4
7	Koki	3
8	Assisten Koki	4
9	Service	13
10	Racik	1
Jumlah Karyawan		33

Sumber : PT. Asia Boga Caterindo

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat pembagian tugas pada PT. Asia Boga Caterindo yang berjumlah 33 karyawan, yang terbagi menjadi bagian tugas manager, operasional, leader, cleaning service, gudang, driver, koki, asisten koki, service, dan racik.

Di PT. Asia Boga Caterindo terdapat fenomena disiplin kerja yang kurang baik, seperti ketidakhadiran tanpa keterangan (Alfa) dan keterlambatan dalam masuk kerja. Hal ini dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Disiplin yang kurang baik ini dapat menghambat produktivitas dan kualitas layanan, sehingga mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Berikut tabel rekapitulasi ketidakhadiran karyawan tahun 2023 PT. Asia Boga Caterindo.

Tabel 2. Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2023 PT. Asia Boga Caterindo

Bulan	Keterangan Ketidakhadiran (Per Hari)			
	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat
			(Tanpa Keterangan)	
Januari	2	4	16	11
Februari	7	6	10	10
Maret	1	15	14	9
April	2	3	7	10
Mei	4	2	15	16
Juni	3	13	24	12
Juli	6	16	20	14
Agustus	14	5	22	8
September	7	25	27	13
Oktober	9	5	15	20
November	5	21	16	19
Desember	9	7	17	10

Sumber : PT. Asia Boga Caterindo

Berdasarkan data diatas, dapat kita ketahui tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan (Alfa) cukup tinggi disetiap bulannya dan masih banyak juga karyawan yang datang tidak tepat waktu. Kondisi ini menunjukkan adanya masalah dalam kedisiplinan waktu karyawan, yang mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan. Keterlambatan yang terjadi dapat menyebabkan proses produksi terganggu, baik dalam hal persiapan bahan baku, pengolahan makanan, hingga pengiriman pesanan kepada pelanggan.

Penelitian oleh Hariyati & Susiani (2021) menunjukkan bahwa peran Camat di Kantor Kecamatan Tanta upaya dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai telah berlangsung dengan efektif, terutama dalam aspek keteladanan. Upaya tersebut juga sejalan dengan peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal serupa juga ditemukan oleh Suryadi (2019), yang menyatakan bahwa kepemimpinan di

Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai prosedur, sehingga mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai. Demikian juga, Penelitian (Rosnani et al., 2023) Peranan seorang pemimpin dalam memperkuat kedisiplinan kerja karyawan di PT Coca-Cola Amatil Indonesia diwujudkan melalui pemberian contoh dalam mematuhi aturan yang berlaku. Pemimpin juga memberikan instruksi dan arahan yang jelas kepada karyawan mengenai tugas yang harus dijalankan. Hal ini mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan aturan perusahaan, yang mencerminkan tingkat kedisiplinan yang tinggi dan didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Namun penelitian Bayu Rahmat Hidayat & Muhammad Irwan Padli Nasution (2023) mengungkapkan bahwa peran kepemimpinan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan masih rendah, tercermin dari ketidakpatuhan karyawan terhadap jam dinas dan kurangnya pengawasan dari pimpinan. Selain itu, penelitian Abdul Wahid Safar, Eka De Patmonsela Liow (2024) menemukan bahwa kepemimpinan Lurah di Kantor Kelurahan Panasakan belum optimal dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, karena beberapa indikator kepemimpinan, seperti komunikasi, motivasi, pengawasan, dan penerapan SOP, belum terpenuhi.

Berdasarkan permasalahan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya yang diambil oleh manajer dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, penulis melaksanakan penelitian yang berjudul "Upaya Manajer dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT. Asia Boga Caterindo Karawang." Penelitian ini diharapkan mampu menyajikan kontribusi sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan secara menyeluruh.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Menurut Ramon (2019) dalam (Rizaldi et al., 2024) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap kesediaan dan kerelaan dalam melaksanakan peraturan yang sudah ditetapkan pada lingkungan tertentu. Menurut Lasnoto (2019) dalam (Fauzi et al., 2023) Disiplin kerja adalah sikap patuh, taat, dan tunduk terhadap peraturan yang didasari oleh kesadaran pribadi tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Menurut Sutrisno (2019) dalam (Salsafila et al., 2023) menyatakan bahwa Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan karyawan dalam menaati serta mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disintesis bahwa disiplin kerja mencakup kesadaran, tanggung jawab, dan komitmen individu dalam mengikuti aturan yang telah ditetapkan di tempat kerja.

Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) dalam (Aisah, 2024) Disiplin kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah langkah untuk mendorong karyawan mengikuti pedoman kerja serta aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan utamanya adalah membentuk kedisiplinan diri yang kuat, sehingga dapat mematuhi peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat. Sebaliknya, disiplin korektif bertujuan untuk menangani pelanggaran peraturan yang dilakukan karyawan. Dalam pendekatan ini, sanksi diberikan untuk memperbaiki perilaku pelanggar, menjaga ketertiban, dan memberikan pelajaran kepada karyawan lain agar tidak melakukan

Menurut Hartatik (2018:190) dalam (Firdaus, 2022) terdapat beberapa macam disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin diri, Perilaku disiplin yang harus diterapkan oleh individu demi kebaikan organisasi.
2. Disiplin kelompok, Disiplin yang diperlukan dalam organisasi agar tujuan bersama dapat tercapai.

3. Disiplin preventif, Upaya mendorong pegawai agar menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan.
4. Disiplin korektif, Disiplin yang diterapkan untuk mengatasi pelanggaran aturan serta mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut.
5. Disiplin progresif, Penerapan hukuman terhadap pelanggaran yang dilakukan secara berulang sebagai bentuk evaluasi agar pegawai tidak mengulangi kesalahan yang dapat berujung pada sanksi yang lebih berat.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Fadila Helmi (1996:37) dalam (Hulu, 2021) faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dibagi menjadi dua, yaitu.

a. Faktor Kepribadian

Dalam faktor kepribadian, sistem nilai yang dianut seseorang berperan besar. Sistem nilai ini tercermin melalui sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Kelman (1996:35) menjelaskan tiga bentuk disiplin berdasarkan perubahan sikap, yaitu disiplin karena kepatuhan, identifikasi, dan internalisasi. Disiplin karena kepatuhan didasarkan pada rasa takut terhadap sanksi, sedangkan disiplin karena identifikasi muncul karena kekaguman kepada pemimpin. Disiplin karena internalisasi adalah disiplin tertinggi, di mana karyawan memiliki nilai-nilai pribadi yang sejalan dengan aturan organisasi.

b. Faktor Lingkungan

Kedisiplinan individu adalah hasil dari proses interaksi dan adaptasi dengan lingkungan, khususnya lingkungan sosial. Oleh sebab itu, pengembangan disiplin mengikuti prinsip-prinsip dalam proses pembelajaran. Tingkat disiplin kerja yang tinggi tidak terjadi secara instan, melainkan melalui proses pembelajaran yang berkelanjutan dan konsisten.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009) dalam (Burhannudin et al., 2019) Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan meliputi kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum, dan pengawasan. Kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan memungkinkan karyawan bekerja secara efektif dan efisien, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan baik. Kepemimpinan yang baik memberikan teladan dan motivasi bagi karyawan untuk disiplin. Kompensasi yang memadai juga menjadi faktor penting, karena karyawan yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara disiplin. Selain itu, sanksi hukum yang tegas dan pengawasan yang efektif mampu mencegah pelanggaran aturan dan menjaga tingkat disiplin kerja dalam organisasi.

Indikator dan Dimensi Kerja

Menurut Hasibuan (2012) dalam (Simarmata, 2023) indikator dan dimensi kedisiplinan karyawan meliputi :

1. Keaktifan Kerja

Dimensi keaktifan kerja diukur menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Kehadiran karyawan yang tepat waktu dalam bekerja.
- b. Frekuensi kehadiran karyawan selama jam kerja.

2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Dimensi tingkat kewaspadaan karyawan diukur menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Sikap waspada dan berhati-hati dalam menjalankan tugas.
- b. Upaya dalam menjaga serta merawat peralatan kerja agar tetap berfungsi dengan baik.

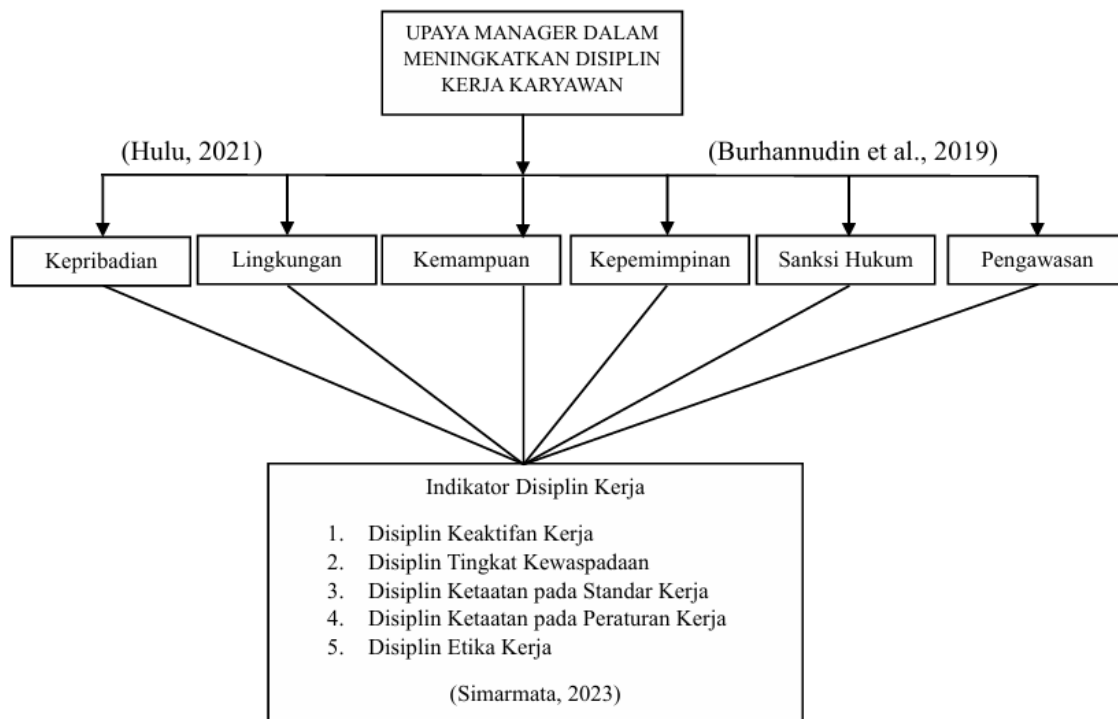
3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

- b. Melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya.
- c. Mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan
- 4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur menggunakan dua indikator, yaitu:
 - a. Memahami serta menaati peraturan kerja yang berlaku di perusahaan.
 - b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
- 5. Etika Kerja
Dimensi etika kerja diukur menggunakan satu indikator, yaitu:
 - a. Menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam lingkungan kerja

Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Sumber: (Peneliti, 2024)

Proposisi

Menurut Triyono dalam (Arimurti et al., 2023) Proposisi dapat didefinisikan sebagai pernyataan yang menjelaskan karakteristik dan realitas yang dapat diverifikasi kebenarannya, sehingga tetap berada dalam lingkup konsep. Proposisi pada penelitian ini adalah upaya apa saja yang dilakukan oleh manajer dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan

3. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini ditulis menggunakan metode kualitatif. Bogdan dan Taylor menjelaskan Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Saepudin, 2024) metode ini digunakan untuk menganalisa data dengan menggambarkan informasi dalam bentuk kata-kata tertulis maupun lisan yang berasal dari individu serta perilaku yang diamati. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Asia Boa Caterindo Karawang yang beralamat di Jalan Cihayang 12 A RT 01 RW 06, Desa Wadas, Kecamatan Teluk Jambe Timur, Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat, 41361.

Informan

Penelitian ini mengumpulkan data melalui wawancara dengan berbagai informan, yang melibatkan informan utama, informan kunci, serta informan pendamping (Furqan & Siregar, 2022). Penelitian ini melibatkan lima orang sebagai informan, yaitu manajer sebagai informan utama, bagian Purchasing dan Operasional sebagai informan kunci, serta 3 orang karyawan sebagai informan pendukung.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013) dalam penelitian (Akmal et al., 2024) Teknik pengumpulan data merupakan tahap utama dalam proses penelitian dan pemahaman yang baik tentang teknik ini sangat penting untuk memperoleh data yang relevan diperoleh melalui tiga teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara, menurut Berger dalam (Krisyantono, 2020), adalah percakapan antara peneliti dan informan untuk mendapatkan informasi penting, dan dalam penelitian ini, metode wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur, di mana pertanyaan telah disusun sebelumnya untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan penelitian. Observasi, menurut Kartini Kartono adalah pengamatan dengan tujuan tertentu untuk mengumpulkan data atau informasi, dilaksanakan guna mendapatkan informasi dan data yang sesuai. Sedangkan dokumentasi, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2015), adalah pengumpulan data dalam bentuk buku, arsip, dokumen, angka, gambar, atau laporan yang mendukung penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan dokumentasi berupa foto atau video saat wawancara berlangsung (Barkah & Fadli, 2023).

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi data primer dan data sekunder. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2018:456), data primer merujuk pada Data yang didapat secara langsung dari pihak terkait atau lokasi penelitian, di mana peneliti mengumpulkan data langsung dari sumber pertama. Sementara itu, menurut Sugiyono (2019:193), data sekunder merupakan informasi yang didapat secara tidak langsung oleh peneliti, melainkan melalui berbagai referensi seperti buku, arsip, serta dokumen pendukung lainnya yang berkaitan dengan penelitian (Putri et al., 2023).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi.. Menurut Sugiyono (2017) dalam (Jamaludin & Azizi, 2021) Triangulasi merupakan teknik untuk menguji keabsahan data dengan menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data serta sumber data yang tersedia. Teknik triangulasi ini memanfaatkan sesuatu di luar data utama penelitian untuk melakukan verifikasi atau perbandingan terhadap informasi yang telah diperoleh. Dalam penelitian ini, prosedur triangulasi diterapkan melalui gabungan wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan keakuratan serta validitas data yang dikumpulkan.

Setelah pengumpulan data, analisis dilakukan dengan merinci proses triangulasi, melibatkan penggabungan informasi dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penerapan teori Milles and Huberman dalam (Nandang et al., 2022) Triangulasi terdiri dari tiga tahapan utama, yaitu reduksi data untuk menyusun informasi yang relevan, penyajian data secara rinci dan terstruktur, serta penarikan kesimpulan untuk merumuskan temuan dari data yang telah diolah (Febryani et al., 2024).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Kondisi disiplin kerja karyawan di PT. Asia Boga Caterindo Karawang berdasarkan lima indikator utama yaitu, keaktifan kerja, tingkat kewaspadaan, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja, serta etika dalam bekerja.

1. Kondisi Disiplin Kerja

a. Disiplin Keaktifan Kerja

Kehadiran dan ketepatan waktu menjadi salah satu tantangan utama dalam disiplin keaktifan kerja. Berdasarkan hasil wawancara, kehadiran karyawan dipantau melalui sistem absensi. Meskipun sebagian besar karyawan hadir sesuai jadwal, beberapa kasus ketidakhadiran atau keterlambatan tetap terjadi setiap hari, terutama disebabkan oleh kemacetan, cuaca atau kurang tidur. Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan menerapkan sanksi berupa pemotongan uang makan sebesar Rp.10.000 per jam keterlambatan dan memberikan Surat Peringatan (SP) untuk keterlambatan yang berulang. Selain itu, manajer aktif memantau aktivitas selama jam kerja untuk memastikan keaktifan karyawan. Lingkungan kerja yang suportif serta apresiasi sederhana seperti ucapan terima kasih dari atasan terbukti menjadi motivasi bagi karyawan untuk lebih disiplin.

b. Disiplin Tingkat Kewaspadaan

Kewaspadaan kerja karyawan terus ditingkatkan melalui briefing pagi rutin yang menekankan pentingnya keselamatan kerja dan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Selain itu, perusahaan mengadakan pelatihan tambahan dari Dinas Kesehatan terkait pengolahan makanan. Dalam hal perawatan peralatan kerja, setiap karyawan bertanggung jawab membersihkan dan menyimpan alat mereka setelah digunakan, serta mengikuti jadwal general cleaning mingguan. Kesadaran individu juga menjadi faktor penting, di mana karyawan memastikan kondisi alat dan fisik mereka selalu siap sebelum bekerja.

c. Disiplin Ketaatan Pada Standar Kerja

Karyawan diarahkan untuk bekerja sesuai deskripsi tugas (*job desk*) yang telah ditetapkan. Hasil kerja mereka dievaluasi secara mingguan dan bulanan oleh leader. Sistem kerja berbasis shift membantu karyawan dalam mengatur waktu kerja mereka dengan baik. Selain itu, perusahaan menerapkan aturan tambahan seperti larangan penggunaan ponsel selama bertugas untuk tetap fokus selama bekerja. Tantangan utama dalam memenuhi standar kerja adalah beban tugas yang tinggi atau prosedur baru yang belum dipahami. Dalam situasi tersebut, prioritas tugas, diskusi tim, dan pengarahan atasan menjadi solusi.

d. Disiplin Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Pemahaman tentang peraturan kerja disampaikan secara detail selama orientasi awal dan didukung dengan dokumen tertulis yang dapat diakses kapan saja. Peraturan juga dipasang di area kerja sebagai pengingat. Pelanggaran ditangani melalui teguran lisan hingga Surat Peringatan (SP). Sebagai langkah motivasi, karyawan yang patuh sering kali menerima apresiasi, seperti penghargaan lisan dari atasan.

e. Disiplin Etika Kerja

Etika kerja karyawan dipelihara melalui budaya kerja positif, seperti briefing harian, pembiasaan doa sebelum bekerja, dan pengarahan khusus untuk aturan baru. Perusahaan juga mendorong rasa memiliki terhadap perusahaan dengan menciptakan hubungan interpersonal yang baik di antara karyawan dan manajemen. Hal ini membantu membangun motivasi karyawan untuk menunjukkan sikap kerja yang baik.

2. Kebijakan Yang Dilakukan

a. Kepribadian

Manajer berfokus pada pengembangan sikap dan perilaku disiplin karyawan melalui pendekatan langsung. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik diberikan insentif, seperti bonus, sementara karyawan yang melanggar aturan diberikan Surat Peringatan (SP). Dengan pendekatan ini, manajer bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan disiplin kerja, tetapi juga untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dan profesionalisme di kalangan karyawan.

b. Lingkungan

Perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan menjaga kebersihan, menyediakan fasilitas yang memadai, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Selain itu, perusahaan juga mengadakan kegiatan sosial, seperti pembagian nasi kotak setiap hari Jumat, untuk meningkatkan interaksi sosial dan suasana kerja yang lebih positif. Pelatihan disiplin kerja juga diberikan untuk membantu karyawan memahami pentingnya aturan dan dampaknya terhadap kinerja mereka.

c. Kemampuan

Manajer memastikan bahwa kemampuan karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan melalui seleksi yang ketat, termasuk tes praktik dan wawancara mendalam. Evaluasi berkala dilakukan untuk memantau kinerja karyawan dan memberikan arahan jika diperlukan. Bagi karyawan yang kesulitan, manajer menyediakan pelatihan intensif selama satu bulan. Jika setelah pelatihan karyawan tidak memenuhi standar, solusi yang diambil adalah penempatan ulang atau pemutusan hubungan kerja.

d. Kepemimpinan

Manajer menunjukkan kepemimpinan yang baik dengan menjadi contoh bagi karyawan, seperti datang lebih awal, memberikan arahan yang jelas, dan menjalankan tugas sesuai prosedur. Leader juga dievaluasi secara berkala untuk memastikan mereka dapat menjadi panutan yang baik bagi tim mereka. Pengarahan langsung dilakukan untuk memastikan semua alur kerja berlangsung sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

e. Sanksi Hukum

Sanksi diterapkan secara bertahap, mulai dari teguran lisan hingga pemberian Surat Peringatan (SP) 1-3, Menyesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, penerapan sanksi ini terbukti berhasil dalam menimbulkan efek jera serta mendorong karyawan untuk lebih patuh terhadap peraturan yang diterapkan. Selain itu, perusahaan juga memberikan penghargaan, seperti bonus dan insentif, kepada karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik, untuk menciptakan keseimbangan antara hukuman dan penghargaan.

f. Pengawasan

Pengawasan dilakukan setiap hari melalui komunikasi langsung dan pendekatan personal. Manajer memastikan kualitas pekerjaan, kebersihan tempat kerja, dan kelengkapan alat kerja tetap terjaga. Tantangan yang muncul, seperti ketidaksesuaian barang, diatasi dengan koordinasi internal dan konfirmasi kepada pelanggan. Program briefing pagi rutin dilaksanakan untuk memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan agar memulai hari kerja mereka dengan fokus dan disiplin.

Berdasarkan grafik data pelatihan 20 jam pelajaran/tahun 2024 dengan jumlah 50 orang PNS di BKPSDM Kabupaten Karawang. Menunjukkan bahwa implementasi pelatihan di BKPSDM Kabupaten Karawang belum memenuhi minimum 20 jam pelajaran/tahun, dengan 62% pegawai belum memenuhi target, sementara 38% telah mencapainya.

PEMBAHASAN

Upaya manajer untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dilakukan dengan berbagai pendekatan yang mencakup kepribadian, lingkungan, kemampuan, kepemimpinan, sanksi, dan pengawasan.

1. Pendekatan Kepribadian

Pendekatan pada kepribadian karyawan dapat mengubah Disiplin Ketaatan pada Standar Kerja dan Disiplin Etika Kerja. Berdasarkan hasil wawancara, Manajer menggunakan pendekatan kepribadian untuk menangani pelanggaran dengan cara berbicara langsung kepada karyawan, sehingga dapat memahami masalah yang dihadapi dan memberikan Solusi untuk memperbaiki perilaku. Setelah pendekatan ini diterapkan, karyawan menunjukkan perubahan perilaku dengan mematuhi aturan serta bekerja sesuai prosedur. Pendekatan ini efektif meningkatkan etika kerja karyawan sekaligus memastikan kepatuhan pada standar kerja. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Suharyat et al., n.d.) menunjukknn bahwa Kepribadian yang tepat akan mendukung tercapainya hasil yang baik seperti kedisiplinan.

2. Pendekatan Lingkungan

Pendekatan lingkungan kerja yang mendukung mampu mengubah Disiplin Tingkat Kewaspadaan dan Disiplin Ketaatan pada Peraturan Kerja. Manajer menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui penyediaan fasilitas yang memadai, menjaga kebersihan, dan membangun hubungan harmonis antar karyawan. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih termotivasi untuk hadir tepat waktu dan bekerja dengan giat dalam lingkungan yang nyaman. Selain itu, suasana kerja yang positif membantu mereka menjaga komunikasi dan etika kerja dengan rekan dan atasan. Pendekatan ini secara nyata meningkatkan keaktifan dan perilaku etis di tempat kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Thein et al., 2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Malaka.

3. Pendekatan Kemampuan

Pendekatan peningkatan kemampuan karyawan dapat mengubah Disiplin Ketaatan pada Standar Kerja. Manajer berfokus pada pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan. Berdasarkan hasil wawancara, seorang karyawan yang sebelumnya sering melakukan kesalahan karena kurang memahami tugasnya, menunjukkan peningkatan setelah mengikuti pelatihan khusus. Dengan kemampuan yang lebih baik, karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, lebih aktif, dan percaya diri dalam bekerja. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan (Sitompul et al., 2019) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kemampuan kerja pegawai Puskesmas Kota Pangkalpinang.

4. Pendekatan Kepemimpinan

Pendekatan kepemimpinan yang baik dapat mengubah Disiplin Keaktifan Kerja dan Disiplin Etika Kerja. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa keteladanan manajer, seperti datang tepat waktu, menjalankan tugas sesuai aturan, dan mematuhi aturan kerja, mendorong karyawan untuk mengikuti jejaknya. Selain itu, arahan yang jelas dalam briefing pagi membantu membangun semangat karyawan untuk hadir tepat waktu dan bekerja secara aktif. Pendekatan kepemimpinan ini efektif dalam meningkatkan kedisiplinan terhadap peraturan kerja dan keaktifan karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Saputri & Wahyuningsih, 2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala dinas terhadap pegawai di Disdukcapil Kabupaten Cilacap memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

5. Pendekatan Sanksi Hukum

Penerapan sanksi hukum yang tegas dapat mengubah Disiplin Ketaatan pada Peraturan Kerja. Manajer menerapkan sistem sanksi bertahap, mulai dari teguran lisan hingga pemberian Surat Peringatan (SP). Berdasarkan hasil wawancara, Karyawan yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) saat bekerja akan mendapatkan teguran keras. Setelah menerima sanksi, karyawan tersebut menjadi lebih berhati-hati dan selalu mematuhi peraturan kerja. Pendekatan ini terbukti meningkatkan kewaspadaan karyawan terhadap keselamatan kerja serta kepatuhan terhadap aturan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Mu, 2024) yang menyatakan bahwa penerapan sanksi hukum memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Bintang Kreasi Aroma.

6. Pendekatan Pengawasan

Pendekatan pengawasan yang efektif dapat mengubah Disiplin Keaktifan Kerja dan Disiplin Ketaatan pada Standar Kerja. Manajer secara rutin melakukan pengawasan, dengan memastikan prosedur kerja diikuti dengan baik, dan memberikan arahan selama briefing pagi. Berdasarkan hasil wawancara, pengawasan harian membuat karyawan lebih fokus dan waspada terhadap tanggung jawabnya, seperti menjaga kebersihan alat kerja dan mematuhi prosedur. Pendekatan ini berhasil meningkatkan kewaspadaan dan memastikan pekerjaan dilakukan Sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, temuan ini didukung oleh penelitian (Mu, 2024) yang mengungkapkan bahwa pengawasan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja karyawan di PT Bintang Kreasi Aroma

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa upaya manajer PT Asia Boga Caterindo Karawang dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai melibatkan berbagai pendekatan, yaitu melalui pengaruh kepribadian, lingkungan, kemampuan, kepemimpinan, sanksi hukum, dan pengawasan. Semua faktor ini berperan penting dalam menciptakan kedisiplinan yang baik di perusahaan. Strategi yang mencakup pemberian motivasi dan penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, pelatihan kemampuan, kepemimpinan yang memberi teladan, penerapan sanksi yang jelas, serta pengawasan yang baik terbukti efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian ini, perusahaan perlu terus melanjutkan dan mengembangkan upaya-upaya yang telah diterapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini mencakup pentingnya menjaga keseimbangan antara pemberian penghargaan dan penerapan sanksi yang adil, serta melakukan pengawasan secara rutin untuk menciptakan budaya kerja yang produktif dan efisien.

Rekomendasi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih dalam aspek-aspek lain yang turut berpengaruh terhadap disiplin kerja, seperti komunikasi internal, peran tim, faktor eksternal yang dapat berdampak pada kinerja karyawan, memperluas cakupan sampel atau membandingkan beberapa perusahaan untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh tentang upaya peningkatan disiplin kerja. Selain itu, penting untuk melakukan pengukuran mengenai dampak jangka panjang dari kebijakan disiplin yang diterapkan, guna memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai efektivitas strategi yang sudah diterapkan.

Daftar Pustaka

Aisah, W. (2024). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan

- Paseh Kabupaten Bandung. *Prosiding*, 6681(7), 1302–1309.
- Akmal, M., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5721-3735 <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Anggara, M. T., Ahluwalia, S. E. L., & ... (2023). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung. *Journal Strategy of ...*, 2, 47–57. <https://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/article/view/3295>
- Arimurti, T., Fatihah, D. I., & Endayani, A. N. (2023). Fintech Sebagai Preferensi UMKM (Studi Fenomenologi Pada UMKM Pengguna Layanan E-Wallet OVO Di Kabupaten Karawang). *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 1–8.
- Asia, P. T., & Caterindo, B. (n.d.). *Your Trusted Catering Service*. 12.
- Asriah, A., & Suherman, E. (2024). Analisis Disiplin Kerja Pada CV Arsana Sentosa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 2(3), 241–247.
- Barkah, H. S., & Fadli, U. M. (2023). Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan Pada Roti Bakar Hj.Ade. *Jurnal Pengabdian Cendikia*, 2(3), 196–202.
- Bayu Rahmat Hidayat, & Muhammad Irwan Padli Nasution. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), 315–322. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i4.1418>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Dandi Rizaldi, Enjang Suherman, & Laras Ratu Khalida. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepatuhan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Marugo Rubber Indonesia Cabang Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 5909–5925. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2534>
- Entas, D., Murhadi, Wachyuni, S. S., Suheryadi, H., Harwindito, B., Arimbawa, I. G. A. P., et.al. & Mahaditia, A. (2024). *Manajemen Katering Dalam Industri Tambang*. www.freepik.com
- Fadli, U., & Khalida, L. R. (2023). District Analisis Faktor Stres Kerja Karyawan Di PT . Keo San Indonesia Cabang Cikarang Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(5), 7155–7168.
- Fauzi, A., Muhammad Akbar, F., Cahyaningtyas, F., Adi Saputra, L., & Puspa Ningrum, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 1007–1012. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.210>
- Febryani, A. M., Wanta, & Dwi Epty Hidayaty. (2024). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Dali Coffee Cikampek. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7), 5319–5328. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.2609>
- Firdaus, R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 146–155.
- Firmansyah, R., Mohammad, U., Fadli, D., Khalida, L. R., & Kasim, N. (2024). *Research In Management Of Technology And Rmtb The Implementation Of Work Discipline In The Cikampek Health Center UPTD In Karawang District. Research in Management of Technology and Business*, 5(2), 38–49.
- Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). Kreatif Agensi Periklanan (Studi Kasus Pada Sojourner Creative Agency Medan). *Jurnal Komunikasi dan Bisnis Kreatif*, 2(6), 217–224.
- Hariyati, & Susiani. (2021). Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Lihat Dari Aspek Keteladanan Di Kantor Kecamatan Tanta Kabupaten

- Tabalong. [Http://Jurnal.Stiatabalong.Ac.Id/Index.Php/JAPB](http://Jurnal.Stiatabalong.Ac.Id/Index.Php/JAPB), 4(2), 1375–1388. <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/520%0Ahttps://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/download/520/425>
- Hulu, S. K. (2021). The effect of work discipline on employee performance at the Boto Mozoi Sub-District Office, Nias Regency. *Jurnal EMBA*, 9(4), 332–341.
- Jamaludin, P. P., & Azizi, M. (2021). Peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Koza presisi Indonesia Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(2), 240–252. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/525>
- Mu, M. (2024). Pengaruh pengawasan dan sanksi hukum terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Bintang Kreasi Aroma. *Jurnal Ilmu Sosial dan Manajemen*, 2(2).
- Pranata, R. M., & Karawang, P. (2022). Peran kepemimpinan kepala desa dalam mengembangkan UMKM Desa Karya Mulya. *Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan*, 8(6), 61–69.
- Putri, A. A., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Implementasi Absensi SIAP (Sistem Informasi Absensi Pegawai) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3467–3475. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5304>
- Riyadi, A., Suherman, E., & Anggela, F. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kud Mina Fajar Sidik Blanakan Subang. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 3047–3057. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.7457>
- Rosnani, R., Saeni, A., Kalagison, M. D., & Zulfachry, Z. (2023). Role of Leaders in Improving Employee Work Discipline PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Ccai) Sorong Branch. *Jurnal Ad'ministrare*, 10(1), 11. <https://doi.org/10.26858/ja.v10i1.44340>
- Saepudin, E. A. (2024). Implementasi Kebijakan Kurikulum Merdeka Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Serang (Studi Pada SMKN 3 Kota Serang). *Education Innovation*, 2(1), 188–193.
- Safar, A. W., Liow, E. D. P., & K., A. (2024). Kepemimpinan lurah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kelurahan Panasakan Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Sektor Publik*, 1, 15–20.
- Salsafila, P. H., Narpati, B., Wijayanti, M., & Yulaeli, T. (2023). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance. *International Journal Of Accounting, Management, Economics And Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.V1i6.112>
- Saputri, F. I., & Wahyuningsih, T. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , dan Pengawasan Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. 2(2), 245–258.
- Simarmata, N. (2023). *Disiplin*. Dalam A. A. Seto, W. D. Febrian, M. D. Mon, F. Senoaji, Z. H. N. Kusumawardhani, I. R. Rusman, N. Simarmata, Y. P. Sari, D. Novita, H. Hasanah, D. Kristanti, I. Sukaesih, H. Jaya, Nuraeni, & Arifin, *Manajemen sumber daya manusia* (hlm. 63–72). PT Global Eksekutif Teknologi. <https://www.researchgate.net/publication/370844240>
- Sitompul, E. R., Hamsani, & Andriyansah. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai Dan Kinerja Di Puskesmas Se-Kota Pangkalpinang. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 7(3), 285–298.
- Suharyat, Y., Sumual, A. K., Yudaningsih, N., & Sofietje, A. (n.d.). *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(01), 51–61.
- Suryadi. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIAKS)*, 1(2), 39–47.
- Tangkudung, A. G., Sompie, P. L., & Mahdi, U. (2024). Strategi dan Inovasi Model Bisnis

Katering dalam Meningkatkan Daya Saing di Era Pasar Digital. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1144–1153. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1099>

Thein, I., Mitang, B. B., & Bere, Y. E. P. (2021). The influence of the work environment and commitment to work discipline of employees at the Tourism Office of Malaca Regency. *iE: Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 3(3), 28–36.