

Analysis Employee Of Dicipline At Distro Bloods Store Karawang

Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Distro Bloods Store Karawang

Indah Dahlia¹, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

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

Mn21.indahdahlia@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id²,
wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze employee work discipline at Distro Bloods Store Karawang. In this study, using descriptive qualitative methods using triangulation techniques. "The data collection method used by the author by means of direct observation and interviews with 5 (five) people, at Distro Bloods Store" Karawang in 2024 there was a decrease in employee discipline, with several employees coming late to work so that it affected the smooth operation of the company. "Discipline is a feeling of obedience and obedience to values that are believed to be their responsibility, such as tasks" in the office and employee attendance at adjusted hours in the company.

Keywords: Analysis, Employee Work Discipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja karyawan Pada Distro Bloods Store Karawang. Dalam penelitian ini, menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan menggunakan Teknik triangulasi. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dengan cara observasi langsung dan wawancara terhadap 5 (lima) orang, pada Distro Bloods Store Karawang ditahun 2024 adanya penurunan kedisiplinan karyawan, dengan adanya beberapa karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja sehingga mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut.

Kata Kunci: Analisis, Disiplin Kerja Karyawan

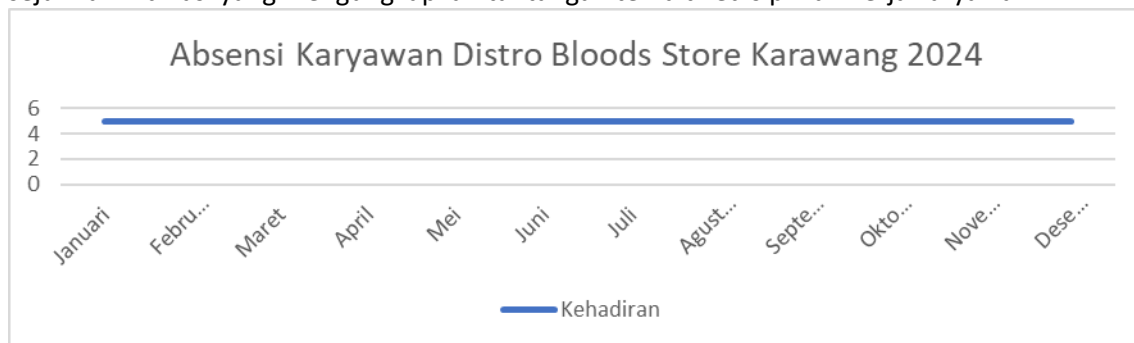
1. Pendahuluan

"Manajemen sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam kesuksesan suatu organisasi, karena kualitas dan kinerja SDM akan menentukan pencapaian tujuan" yang telah ditetapkan. "SDM dapat dianggap sebagai aset berharga yang perlu dikelola dengan hati-hati, sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber Daya Manusia dianggap sebagai aset berharga yang perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya" (Liya Amelia, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi, 2023). "Setiap organisasi, Lembaga, atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan".

Distro Bloods Store Karawang, berdiri pertama kali pada tahun 2016, merupakan salah satu distro terkenal di karawang. Distro Bloods Store Karawang menawarkan berbagai produk, termasuk T-Shirt, Sweater, Jacket, Pants, bag, Sandal, Accessories, Belt, Skateboard, Lanyerds dan Polo Shirt. Dalam era yang berkembang seperti ini, persaingan antara distro semakin sengit. Terdapat banyak pesaing dengan jenis usaha serupa, tetapi dengan perbedaan dalam kualitas dan sistem pelayanan.

“Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan” (Jepry & Mardika, 2020).

Di industri ritel seperti Bloods Store Karawang, disiplin kerja karyawan menjadi aspek penting yang diteliti untuk memastikan produktivitas, kepuasan pelanggan, dan kelancaran operasional. Masalah-masalah seperti keterlambatan dalam bekerja mencerminkan adanya kendala dalam menjaga tingkat kedisiplinan karyawan. Kondisi ini tidak hanya mengganggu efisiensi operasional, tetapi juga berpotensi merusak citra perusahaan di mata pelanggan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang fashion dan bersaing di pasar lokal yang kompetitif, Bloods Store Karawang sangat membutuhkan tenaga kerja yang disiplin untuk memastikan kualitas layanan pelanggan tetap terjaga. Namun, kenyataannya, terdapat sejumlah indikasi yang mengungkapkan tantangan terkait kedisiplinan kerja karyawan.



Grafik di atas menyajikan hasil dari data absensi karyawan pada tahun 2024 dengan jumlah 5 karyawan di Distro Bloods Store Karawang. Menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan sudah maksimal. Hal ini dikatakan berdasarkan grafik diatas yang stabil dalam kehadiran karyawan pada bulan-bulan berikutnya.



Berdasarkan grafik di atas menyajikan hasil data keterlambatan karyawan periode 2024 dengan jumlah 5 karyawan di Distro Bloods Store Karawang. Menunjukkan bahwa “masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat ke” tempat kerja. Hal ini dibuktikan berdasarkan grafik di atas yang turun naik karena datang melebihi jam operasional.

Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Pesik, Sepang, dan Rotinsulu (2019), Fauzi dan Wakhidah (2020) menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Akan tetapi Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2017), Elyen Herlina (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dengan mempertimbangkan permasalahan tersebut, “penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja karyawan Pada” Distro Bloods Store Karawang yang sering terlambat masuk kerja. “Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja” karyawan. Oleh karena itu penulis mengambil judul “Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Distro Bloods Store Karawang”.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wike Pertiwi (2024) Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan holistik untuk mengelola tenaga kerja suatu organisasi dengan fokus pada perekrutan, Pengembangan, pemeliharaan, dan pengelolaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi termasuk rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, kompensasi, hubungan karyawan, kepatuhan hukum, budaya perusahaan, keseimbangan kerja, dan analisis data untuk mendukung keberhasilan dan kesejahteraan organisasi.

Dalam jurnal Budi Rismayadi & Wike Pertiwi (2024) “Selain mencakup seluruh Gandakan dan prakarsa yang bertujuan untuk meningkatkan output dan kualitas pekerja dalam menyelesaikan tugas, MSDM juga mengacu pada penata usahaan SDM suatu perusahaan yang efektif dan efisien dalam rangka mendukung pencapaian tujuannya”.

Budi Rismayadi & Wike Pertiwi (2024) Manajemen sumber daya manusia merupakan “individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya”. Sumber daya manusia makro dapat dibagi menjadi dua kategori: sumber daya manusia makro, yang merupakan total populasi yang produktif di sebuah wilayah, dan sumber daya manusia mikro, yang merupakan individu yang bekerja untuk sebuah organisasi atau perusahaan.

Dari uraian tersebut dapat disintesis bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah area strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta pengkoordinasian tenaga kerja”. “Fokusnya adalah memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan mengembangkan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan” yang ditetapkan oleh organisasi.

Perilaku Organisasi

Mitha Virginia Rusady (2024) “Perilaku organisasi ialah suatu ranah tersendiri yang mempunyai fundamental ilmu pengetahuan yang umumnya meliputi tiga aspek yang menentukan perilaku pada organisasinya, yakni kelompok, individu, penerapan serta strukturnya guna melakukan pembuatan organisasi menjadi lebih efektif bekerjanya”.

Anistianingsih (2024) Perilaku Organisasi adalah studi tentang bagaimana individu dan kelompok berperilaku di dalam organisasi, termasuk perilaku hubungan antar individu, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi. Perilaku organisasi menekankan betapa pentingnya memahami dan memprediksi perilaku karyawan sebuah organisasi, serta bagaimana faktor-faktor seperti budaya, kebijakan, dan struktur organisasi memengaruhi perilaku tersebut. Dengan memahami perilaku organisasi, kita dapat membuat strategi dan taktik untuk meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan karyawan, dan kinerja

Nyai Saidah (2024) Perilaku organisasi adalah perilaku yang mencakup ranah ilmu yang terdiri dari psikologi, sosiologi, dan antropologi budaya. Ketiga disiplin ilmu ini memberikan dasar dan prinsip-prinsip yang penting dalam memahami perilaku organisasi, walaupun setiap ilmu memiliki perspektif uniknya sendiri.

“Menurut para ahli diatas dapat disintesakan bahwa Perilaku organisasi adalah pola sikap dan tindakan individu yang berakar pada ilmu perilaku, dengan fokus utama pada studi tentang perilaku manusia di dalam suatu organisasi”.

Disiplin Kerja

Menurut Wike Pertiwi (2022) “Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawannya sehingga mereka bersedia mengubah perilakunya mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan”.

Menurut Lijan Poltak Sinabela dalam jurnal Wike Pertiwi (2021) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Wike Pertiwi (2023) Disiplin kerja adalah perilaku tertib oleh seorang pegawai dengan cara yang diharapkan “karena tanpa disiplin yang baik sulit tercapainya tujuan tersebut tujuan maksimal”. Kekuatan atau ketakutan terhadap suatu kekuatanlah yang menghalangi seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu hal-hal yang merugikan pencapaian tujuan kelompok.

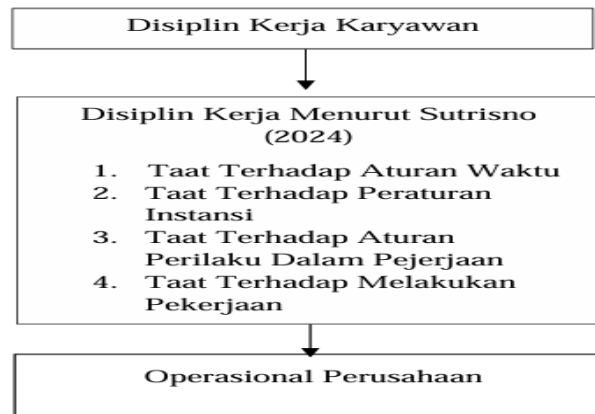
Dari uraian tersebut dapat disintesakan bahwa Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan, kebijakan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja mencerminkan komitmen dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugasnya secara konsisten, tepat waktu, dan sesuai dengan harapan organisasi. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan produktif.

Indikator dan Dimensi Kerja

Adapun indikator yang digunakan pada Disiplin Kerja menurut Sutrisno (2024) adalah sebagai berikut :

- a. “Taat terhadap aturan waktu”
- b. “Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi”.
- c. “Taat terhadap peraturan instansi”
- d. “Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan”.
- e. “Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan”
- f. “Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan- pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain”.
- g. “Taat terhadap melakukan pekerjaan”
- h. “Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam instansi”.

Kerangka Pemikiran

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Sumber: (Peneliti, 2024)

Proposisi

“Proposisi adalah dugaan sementara dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi” (Abdurahman,2022). Dengan adanya faktor disiplin yang baik dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan operasional sebuah perusahaan, terutama dalam industri ritel yang sangat kompetitif seperti Bloods Store Karawang.

3. Metode Penelitian

“Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, sesuai dengan konsep Bogdan dan Taylor yang menjelaskan bahwa penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati juga dibantu dengan metode penelitian field research yaitu mengumpulkan data secara langsung dari Lokasi penelitian” (Syafirin et al., 2023). Keseluruhan karyawan sebanyak 6 orang, namun yang dijadikan informan hanya 5 partisipan.

Menurut Yin (2018), “partisipan adalah satu orang atau lebih dari studi kasus yang diteliti yang akan dihubungi untuk wawancara atau dimintai memberikan masukan terhadap draft laporan studi kasus” (Akmal et al., 2024). Yang menjadi informan kunci yaitu manager toko, informan utama yaitu kepala toko dan informan pendukung 3 crew. Penelitian ini dilakukan dari tahap persiapan hingga penyusunan laporan sejak Oktober 2024 hingga bulan Februari 2025. Penelitian ini dilaksanakan di Distro Bloods Store Karawang yang beralamat Jl. Kertabumi No. 6c, Karawang Kulon, Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat.

Teknik pengumpulan data sesuai dengan gagasan Hayoko, Bachtiar, dan Arwadi dalam (Wolor, 2024), triangulasi sebagai metode pengumpulan data melibatkan wawancara dan observasi (Wolor, 2024). Triangulasi sumber dilakukan untuk memastikan bahwa data dari berbagai sumber dapat dipercaya. “Adapun penjabarannya dikemukakan oleh peneliti sebagai berikut”:

1. “Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan dilokasi penelitian, dimana teknik ini digunakan untuk memperoleh data mengenai proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan oleh Distro Bloods Store Karawang”
2. “Wawancara merupakan bentuk komunikasi antara dua orang dengan melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya yang mengajukan pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti”

Sumber data “mengacu pada sumber daya potensial yang menyediakan informasi, Dua kategori sumber data berbeda yang digunakan dalam data penelitian” ini. Menurut (Sugiyono

2017) “data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari sumber pertama atau tempat Dimana objek penelitian berada. Informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber melalui wawancara dan observasi terhadap item penelitian disebut sebagai data primer dalam penelitian ini”. Peneliti mewawancarai Manajer Toko, Kepala Toko dan 3 Crew. Menurut (Sugiyono 2017) “data sekunder yaitu sumber data yang dikumpulkan melalui sumber lain, seperti individu atau bahan tertulis. Informasi dari organisasi atau individu yang sebelumnya telah dilengkapi dan dipublikasikan secara luas digunakan sebagai data sekunder dalam penelitian ini”. “Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat bersumber dari buku, jurnal ilmiah, dan sumber lain yang relevan yang dikumpulkan oleh” penulis.

“Di penelitian kualitatif ini, penelitian menerapkan Teknik triangulasi”. Menurut (Sugiyono 2019) “triangulasi adalah Teknik yang diterapkan guna menguji kepercayaan data atau memeriksa keabsahan data dengan memanfaatkan berbagai hal lainnya dari luar data tersebut bagi keperluan mengadakan pengecekan maupun sebagai pembanding terhadap data tersebut”. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan triangulasi sumber, yang bertujuan untuk memeriksa keakuratan data dengan menganalisisnya dari berbagai sumber. Data yang dikumpulkan dari sumber-sumber tersebut kemudian dideskripsikan dan dikategorikan berdasarkan kesamaan pandangan, perbedaan, atau hal-hal yang bersifat spesifik untuk masing-masing sumber data.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa permasalahan yang terjadi pada Distro Bloods Store Karawang terkait dengan disiplin kerja berdasarkan indikator sebagai berikut” :

“Data observasi” :

“Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil berdasarkan indikator disiplin kerja karyawan yang dirumuskan” oleh Sutrisno (2024) dalam penelitian Hasriani Ramadani (2024) yang mencakup 4 indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1. Disiplin Karyawan

Bulan	Total Karyawan	Hadir	Tidak Hadir	Terlambat
Januari	5	5	0	2
Februari	5	5	0	3
Maret	5	5	0	4
April	5	5	0	3
Mei	5	5	0	3
Juni	5	5	0	3
Juli	5	5	0	3
Agustus	5	5	0	2
September	5	5	0	3
Oktober	5	5	0	2
November	5	5	0	3
Desember	5	5	0	2

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1. Diatas mengenai hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti terkait disiplin kerja karyawan, beberapa karyawan masih kurang disiplin karena adanya karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja.

Data Wawancara:

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil berdasarkan indikator disiplin kerja yang dirumuskan oleh Sutrisno (2024) dalam penelitian Hasriani Ramadani (2024) “yang mencakup 4 indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut”:

1. “Taat terhadap aturan waktu”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di Distro Bloods Store Karawang dapat diinterpretasikan bahwa kedisiplinan waktu sangat penting untuk kelancaran operasional perusahaan, menunjukkan kesadaran akan dampak positif dari disiplin waktu. Namun, informan juga menyampaikan bahwa mereka mengalami kesulitan dalam datang tepat waktu, karena faktor pribadi.

2. Taat terhadap aturan instansi

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di Distro Bloods Store Karawang dapat diinterpretasikan bahwa Peraturan yang ada di Distro Bloods Store Karawang cukup jelas dan dapat dipahami. Tidak ada kesulitan apapun, karna perusahaan memiliki SOP yang sangat mudah di pahami. Meskipun tidak merasa kesulitan dalam mematuhi peraturan secara umum, mereka mengakui adanya kendala seperti sering terlambat memulai “pekerjaan”.

3. “Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan”

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di Distro Bloods Store Karawang dapat diinterpretasikan bahwa Dalam mendefinisikan perilaku profesional, informan menekankan bahwa menjadi karyawan yang dapat diandalkan dan ramah kepada pelanggan adalah bagian penting dari ketaatan terhadap aturan perilaku, Informan merasa mereka memiliki kesadaran dan pemahaman yang baik mengenai harapan perilaku yang diinginkan oleh perusahaan Dan menyatakan bahwa kunci keberhasilan perusahaan, salah satunya adalah membuat customer nyaman dengan cara berperilaku ramah dan baik terhadap setiap customer agar tertarik untuk berbelanja.

4. Taat terhadap melakukan pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di Distro Bloods Store Karawang dapat diinterpretasikan bahwa menyikapi tugas yang diberikan oleh atasan, informan menunjukkan sikap proaktif dengan berusaha mencari tahu lebih dalam jika ada yang kurang dipahami, . Informan mengungkapkan bahwa mereka tidak merasa kesulitan dalam mematuhi peraturan secara umum, namun mengakui adanya kendala yang menyebabkan sering terlambat memulai pekerjaan.

PEMBAHASAN

“Berdasarkan hasil data observasi dan hasil wawancara yang telah dilakukan”, menunjukkan pemahaman yang mendalam dari informan mengenai pentingnya kedisiplinan waktu dalam pekerjaan di Distro Bloods Store Karawang. Informan menegaskan bahwa kedisiplinan waktu sangat penting, karena keberlangsungan operasional perusahaan sangat bergantung pada kepatuhan karyawan terhadap waktu. Hal ini mencerminkan kesadaran mereka bahwa disiplin merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai efisiensi dan produktivitas.

“Karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab mereka” dalam menyelesaikan tugas. Informan menegaskan bahwa mereka menganggap penting untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sebagai bagian dari profesionalisme. Hal ini mencerminkan komitmen mereka terhadap tugas yang diberikan dan kesadaran akan dampaknya terhadap keberhasilan perusahaan.

“Hasil penelitian ini dapat membuktikan disiplin kerja karyawan melalui hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan bahwa keterlambatan kerja karyawan disebabkan oleh faktor pribadi yang” belum dapat mengatur waktu dengan baik sehingga menghambat pada kelancaran operasional

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa karyawan Bloods Store Distro Karawang masih menghadapi masalah yang signifikan dalam disiplin kerja, terutama dalam hal keterlambatan. Meskipun karyawan menyadari bahwa mengatur waktu penting untuk bisnis beroperasi dengan baik, ada faktor pribadi yang menghambat mereka dalam mengatur waktu dengan baik. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan memahami tugas mereka dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik, masih ada masalah yang menghambat mereka untuk menyelesaikan tugas mereka. Oleh karena itu, perlu ada upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kedisiplinan kerja melalui pelatihan dan dukungan bagi karyawan agar perusahaan dapat mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas terbaik.

Implikasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan di Distro Bloods Store Karawang sangat penting, terutama dalam hal keterlambatan yang masih menjadi masalah. Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, penemuan ini menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM yang lebih efisien diperlukan. Perusahaan harus mempertimbangkan program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada keterampilan organisasi dan manajemen waktu. Selain itu, manajemen harus membantu membuat lingkungan kerja yang positif agar karyawan tetap termotivasi dan sadar akan tanggung jawab mereka. Dengan melakukan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat, yang akan berdampak positif pada efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan. Akibatnya, perusahaan akan menjadi lebih kompetitif di pasar lokal.

Penelitian ini memiliki kekurangan karena jumlah partisipan yang terbatas, sehingga mungkin tidak mencerminkan keseluruhan karyawan. Fokus utama pada keterlambatan kerja dan mengabaikan aspek lain dari pekerjaan. Keakuratan data dapat dipengaruhi oleh subjek wawancara, dan hasil penelitian ini kurang mendalam dalam memahami dinamika pekerjaan dari waktu ke waktu karena tidak ada analisis jangka panjang. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti harus melibatkan karyawan dari berbagai divisi dan posisi yang ada. Ini akan memberikan sudut pandang yang lebih komprehensif tentang bidang yang dimaksud. "Menggali informasi yang lebih mendalam dan kontekstual juga dapat dibantu dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data, seperti wawancara mendalam dan diskusi kelompok" terfokus. Selain itu, peneliti harus mempertimbangkan untuk menyelidiki variabel tambahan yang dapat mempengaruhi pekerjaan. Ini termasuk faktor-faktor seperti dorongan untuk bekerja, budaya perusahaan, dan situasi dari luar.

Daftar Pustaka

- Ameliya, L., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Kinerja Karyawan pada PT. BOLTZ Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3633–3639. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5318>
- Anistianingsih Anistianingsih, Kasful Anwar, & Jamrizal Jamrizal. (2024). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pendidikan Islam Yang Efektif. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 137–150. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v2i2.722>
- Conie Nopinda Br Sitepu, & Noni Yusnita Br Surbakti. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 217–226. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i3.246>

- Hermansyah, N. S., Savitri, C., & Faddila, S. P. (2024). Pengaruh Harga dan Keragaman Produk terhadap Minat Beli Konsumen Bloods Clothing Industries Concept Store Karawang. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 463–476. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.852>
- Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Narko, A., Nasional Kabupaten Karawang Muhammad Akmal, ka, Rismayadi, B., Per, W., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2024). Analysis Of The Work Environment In Improving The Performance Of Employees Of The Karawang Regency Na?onal Narco?cs Agency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5721–5735. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Maemunah, S., Pertiwi, W., & Yuliawati, J. (2023). Implementation Of Working Discipline In Improving Employee Performance In The Secretariat Of The DPRD Karawang District. *Edutran Business and Management*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.59805/ebm.v1i1.18>
- Mantik, J., Indra Pratama, R., Pertiwi, W., Yuliawati, J., Buana, U., Karawang, P., Ronggo, J., Sirnabaya, W., & Karawang, K. (2022). Implementation of Work Discipline in Improving Employee Performance in the Disciplinary Section of Perum Peruri. *Jurnal Mantik*, 6(1), 440–447.
- Mitha Virgina Rusady, Achmad Fauzi, Athiyyah, A., Gafur, A., & Hidayat, W. (2024). Pengaruh Corporate Branding, Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat (Studi Kasus pada Anggota Polri di lingkungan Polda NTB). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 348–360. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1950>
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nuraeni. (2024). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Qualita Sentra Rasa. 1(3), 498–509. <http://repository.unpam.ac.id/12588/>
- Pendidikan, D. D. (2024). 1, 2, 3. 5(1), 45–53.
- Pokhrel, S. (2024). No TitleEΛENH. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Rayliem, R., Yuliana, & Arwin. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pada PT. Mekada Abadi Medan. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 204–209. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i2.514>
- Riska Dewi, Budi Rismayadi, & Wike Pertiwi. (2024). Analysis Of Human Resource Training In Fish Farming In Coastal Areas Of Tegalurung Village, Subang District. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 6373–6381. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Rudiansyah, M. (2022). The Effect of Motivation, Job Satisfaction, and Work Discipline on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 136–143. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1792>
- Windi Widyalova, Budi Rismayadi, & Flora Patricia Anggela. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Management Office Resinda Park Mall Karawang. *Buana Ilmu*, 4(1), 169–173. <https://doi.org/10.36805/bi.v4i1.1044>
- Yogantara, W., Agus, G. P., Susila1, J., & Bagia, W. (2020). Pengaruh Kompetensi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(3), 128–135. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/38443>
- Yolanda, K., Rismayadi, B., & Surmani, N. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jinheung Electric Indonesia. 10(4), 371–381.

