MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026

PENERAPAN DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT YAMAS MOTOR INDONESIA

Amelia Sapitri, Aidil Amin Effendi, Nurul, Windy Handayani
Manajemen Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: ameliazgzg@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the implementation of work discipline as a means to improve employee performance at PT Yamas Motor Indonesia. Work discipline is a crucial factor influencing employee performance within an organization; without effective discipline, it is difficult for a company to achieve optimal work results. This study employs a qualitative method with a descriptive approach. Research informants were selected using purposive sampling, comprising HR management and permanent employees of PT Yamas Motor Indonesia who were deemed knowledgeable about and directly involved in the company's work discipline practices. Data collection was conducted through observation, in-depth interviews, and document analysis. The collected data were analyzed through stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing, utilizing source and technique triangulation to verify data validity. The results indicate that the implementation of work discipline at PT Yamas Motor Indonesia is evident through indicators such as attendance and punctuality, adherence to company regulations and work standards, responsibility for tasks, and the imposition of sanctions for disciplinary violations. Consistent application of work discipline was found to positively contribute to improved employee performance. However, certain implementation challenges remain, such as a lack of awareness among some employees regarding the importance of discipline and insufficient supervision during specific periods. It is recommended that the company continue to optimize work discipline through more intensive supervision, awareness-raising, and consistent and fair enforcement of rules.

***Keywords**: Work discipline; employee performance; PT Yamas Motor Indonesia*

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis penerapan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT Yamas Motor Indonesia. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, terdiri dari pimpinan/manajer HRD dan karyawan tetap yang dianggap memahami dan terlibat langsung dalam pelaksanaan disiplin kerja di perusahaan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Data dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan triangulasi sumber dan teknik untuk menguji keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja pada PT Yamas Motor Indonesia dapat dilihat dari indikator kehadiran dan ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan

Article History
Received: November 2026
Reviewed: November 2026
Published: November 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

perusahaan dan standar kerja, tanggung jawab terhadap tugas, serta pemberian sanksi atas pelanggaran disiplin. Penerapan disiplin kerja yang konsisten berperan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, masih ditemukan kendala, seperti kurangnya kesadaran sebagian karyawan terhadap pentingnya disiplin serta lemahnya pengawasan pada waktu-waktu tertentu. Perusahaan disarankan mengoptimalkan penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang lebih intensif, sosialisasi, serta penegakan aturan secara konsisten dan berkeadilan.

Kata kunci: Disiplin kerja; Kinerja karyawan; PT Yamas Motor Indonesia

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dan penggerak seluruh aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Betapapun lengkapnya sarana dan prasarana yang dimiliki, tanpa dukungan SDM yang berkualitas dan berkinerja baik, tujuan organisasi akan sulit tercapai secara optimal. Menurut Ramayani (2025), pengembangan SDM merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi, di mana SDM yang kompeten, adaptif, dan memiliki tanggung jawab kerja menjadi fondasi penting bagi keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika persaingan. Pengembangan SDM juga dikaji oleh Effendy *et al*. (2025) dalam kaitannya dengan peningkatan daya saing UMKM industri kreatif di Tangerang Selatan.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM yang berpengaruh langsung terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Lestari *et al*. (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap aturan dan standar yang berlaku di perusahaan sekaligus fungsi operatif manajemen SDM yang penting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Afandi (2021) menambahkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku, sekaligus upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan. Kedisiplinan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti kehadiran dan ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, ketaatan terhadap standar kerja, serta tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan agar perusahaan mampu bersaing di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Hatidah dan Indriansyah (2023) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seorang pekerja dalam suatu proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, yang harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari kualitas dan kuantitas hasil kerja serta proses pelaksanaan tugas sehari-hari yang mencerminkan kemampuan, ketelitian, dan tanggung jawab karyawan. Namun demikian, rendahnya disiplin kerja masih kerap ditemukan di lapangan, seperti keterlambatan kehadiran, ketidaktaatan terhadap prosedur kerja, dan pelanggaran terhadap standar kerja, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai jenis perusahaan. Lestari *et al*. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Metropolitan Kentjana Tbk. Fathurrahman *et al*. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit operation pada PT Telkom Akses Mataram, dengan disiplin

kerja sebagai salah satu faktor dominan. Ristiyani *et al*. (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Djarum Kudus. Selanjutnya, Meinitasari dan Chaerudin (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Putra Grafika, dengan kontribusi parsial sebesar 27,7%.

Penelitian-penelitian tersebut umumnya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan uji regresi, sedangkan penelitian yang secara khusus membahas penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan masih terbatas, khususnya pada objek PT Yamas Motor Indonesia. Perusahaan yang beroperasi di Kota Tangerang Selatan ini, berdasarkan pengamatan awal, menunjukkan indikasi permasalahan seperti keterlambatan kehadiran, ketidaktaatan terhadap prosedur kerja, dan kurang optimalnya kinerja sebagian karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan kontekstual mengenai penerapan disiplin kerja sehari-hari, kendala yang dihadapi, serta persepsi karyawan dan manajemen terhadap praktik tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis penerapan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT Yamas Motor Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami dan menggambarkan secara mendalam penerapan disiplin kerja dan kondisi kehadiran karyawan di PT Yamas Motor Indonesia, bukan untuk menguji hubungan antarvariabel secara statistik. Melalui pendekatan kualitatif, peneliti dapat menggali informasi secara langsung dari pihak-pihak yang terlibat sehingga diperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan.

Informan dan Teknik Pengumpulan Data

Informan penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pimpinan/manajer HRD dan lima karyawan tetap PT Yamas Motor Indonesia yang dianggap memahami dan terlibat langsung dalam pelaksanaan disiplin kerja di perusahaan. Data dikumpulkan melalui tiga teknik. Pertama, observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap aktivitas kerja karyawan, khususnya terkait kehadiran, ketaatan terhadap aturan kerja, dan pelaksanaan tugas sehari-hari. Kedua, wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan pedoman wawancara semi terstruktur untuk menggali informasi mengenai penerapan disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Ketiga, dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui dokumen resmi perusahaan seperti SOP, peraturan perusahaan, dan laporan kinerja karyawan sebagai data pendukung yang memperkuat hasil wawancara dan observasi.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk memberikan batasan yang jelas mengenai variabel yang diteliti agar tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda dalam pengumpulan data di lapangan. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu disiplin kerja sebagai variabel yang diterapkan dan kinerja karyawan sebagai variabel yang ingin ditingkatkan. Disiplin kerja adalah ketaatan karyawan PT Yamas Motor Indonesia terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku, yang dilihat dari indikator: (1) kehadiran dan ketepatan waktu, (2) ketaatan terhadap peraturan perusahaan, (3) ketaatan terhadap standar kerja, (4) tanggung jawab terhadap tugas, dan (5) sanksi atas pelanggaran disiplin. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan PT Yamas Motor Indonesia sesuai tanggung jawab yang diberikan, yang

dilihat dari indikator: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) ketepatan waktu, (4) inisiatif, dan (5) tanggung jawab terhadap hasil kerja.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan merangkum dan memilih data penting yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan; penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif; dan penarikan kesimpulan dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian. Keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber dan teknik, yaitu membandingkan hasil wawancara antarinforman serta membandingkannya dengan hasil observasi dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD dan lima karyawan PT Yamas Motor Indonesia, diperoleh informasi mengenai penerapan disiplin kerja, khususnya terkait peraturan kerja, kehadiran, ketepatan waktu, serta sistem pencatatan kehadiran karyawan. Hasil wawancara tersebut dirangkum pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Wawancara HRD dan Karyawan terkait Penerapan Disiplin Kerja pada PT Yamas Motor Indonesia

Aspek	Hasil Wawancara
Kebijakan dan Peraturan Kerja	Berdasarkan keterangan HRD, disiplin kerja diterapkan melalui aturan mengenai jam kerja, kehadiran, absensi, keterlambatan, izin, dan tata tertib perusahaan. Sementara itu, lima karyawan menyampaikan bahwa peraturan kerja yang diterapkan sudah cukup baik, jelas, dan tidak terlalu menyulitkan dalam menjalankan pekerjaan.
Kehadiran dan Ketepatan Waktu	HRD menyampaikan bahwa kehadiran karyawan secara umum sudah cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa karyawan yang terkadang terlambat. Dari hasil wawancara dengan karyawan, keterlambatan memang masih terjadi, tetapi umumnya hanya sekitar 3–5 menit dan tidak sering.
Sistem Absensi	Berdasarkan keterangan karyawan, perusahaan belum menggunakan sistem absensi formal seperti *fingerprint* atau absensi digital untuk mencatat waktu kedatangan. Kehadiran lebih banyak didasarkan pada kedisiplinan dan tanggung jawab masing-masing karyawan.
Kepatuhan terhadap Aturan	HRD menyampaikan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang kurang mematuhi peraturan tertentu. Namun, dari hasil wawancara dengan lima karyawan, mereka menyampaikan bahwa peraturan yang diterapkan cukup jelas dan selama ini tidak mengalami kendala berarti dalam menjalankannya.
Sanksi terhadap Pelanggaran	Menurut HRD, pelanggaran disiplin diberikan sanksi secara bertahap, mulai dari teguran lisan, teguran tertulis, hingga tindakan lebih lanjut sesuai dengan peraturan perusahaan. Karyawan tidak banyak memberikan keterangan mengenai sanksi karena tidak mengalami pelanggaran yang berarti.

Aspek	Hasil Wawancara
Kinerja Karyawan	HRD menilai bahwa kinerja karyawan secara umum sudah cukup baik. Sebagian besar karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, meskipun masih ada hal yang perlu diperbaiki, seperti ketepatan waktu, konsistensi hasil kerja, dan pencapaian target.
Kaitan Disiplin dengan Kinerja	HRD menyampaikan bahwa disiplin kerja memiliki kaitan dengan hasil kerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih teratur, hadir tepat waktu, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Kurangnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan dan memengaruhi hasil kerja.
Kendala Penerapan Disiplin	Kendala yang disampaikan HRD terutama berkaitan dengan perbedaan tingkat kesadaran dan tanggung jawab setiap karyawan, kebiasaan terlambat, serta kurangnya konsistensi dalam mematuhi peraturan.

Sumber: Hasil wawancara dengan HRD dan lima karyawan PT Yamas Motor Indonesia, 2026.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa penerapan disiplin kerja di PT Yamas Motor Indonesia secara umum sudah berjalan cukup baik. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, terutama dalam pemantauan kehadiran, ketepatan waktu, dan konsistensi karyawan dalam mengikuti peraturan.

Pembahasan

Keterlambatan yang disampaikan karyawan (sekitar 3–5 menit) tergolong ringan, tetapi tetap menjadi perhatian HRD karena terjadi berulang pada beberapa karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Afandi (2021) yang menyebut disiplin kerja sebagai alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran karyawan dalam menaati aturan. Dengan demikian, sekecil apa pun pelanggaran yang terjadi tetap perlu direspons secara konsisten agar tidak menjadi kebiasaan yang dianggap wajar oleh karyawan.

Belum adanya sistem absensi formal juga menjadi catatan penting. Tanpa alat pencatatan yang jelas, perusahaan sulit memantau pola keterlambatan secara objektif, dan persepsi karyawan bahwa keterlambatan hanya sekitar 3–5 menit bisa jadi berbeda dengan data riil apabila kehadiran dicatat secara sistematis. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin di PT Yamas Motor Indonesia masih lebih mengandalkan kesadaran individu dibandingkan sistem pengawasan yang terstruktur.

Mengenai keterkaitan disiplin dan kinerja, temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Fathurrahman *et al*. (2023) dan Lestari *et al*. (2023) yang sama-sama menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan masing-masing. Hal serupa ditemukan oleh Meinitasari dan Chaerudin (2023) pada PT Karya Putra Grafika, yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan, bahkan ketika digabung dengan faktor motivasi kerja. Temuan ini juga diperkuat oleh Ristiyani *et al*. (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi, sejalan dengan kondisi di PT Yamas Motor Indonesia, di mana karyawan yang lebih disiplin cenderung lebih mudah menyelesaikan tugas sesuai target.

Pernyataan HRD bahwa kinerja karyawan masih perlu dibenahi dari sisi konsistensi hasil kerja juga relevan dengan definisi kinerja menurut Hatidah dan Indriansyah (2023), yang menekankan bahwa hasil kerja harus dapat ditunjukkan secara konkret dan diukur berdasarkan standar yang jelas. Artinya, penilaian kinerja tidak cukup hanya didasarkan pada

kesan “sudah cukup baik”, tetapi idealnya didukung indikator yang lebih terukur, seperti data absensi formal yang telah disinggung sebelumnya.

Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat pandangan Ramayani (2025) bahwa pengembangan SDM yang kompeten dan bertanggung jawab menjadi fondasi penting bagi keberhasilan organisasi. Langkah PT Yamas Motor Indonesia menerapkan sanksi bertahap dan pengawasan berkelanjutan sudah berada pada jalur yang tepat, tetapi pelaksanaannya perlu lebih konsisten, termasuk dengan mempertimbangkan penerapan sistem absensi yang lebih formal ke depan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Yamas Motor Indonesia, dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja secara umum sudah berjalan cukup baik. Perusahaan telah memiliki peraturan mengenai jam kerja, kehadiran, izin, keterlambatan, dan tata tertib yang dapat dipahami oleh karyawan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa karyawan yang sesekali terlambat sekitar 3–5 menit dan perlu meningkatkan konsistensi dalam mematuhi peraturan. Disiplin kerja juga memiliki kaitan dengan kinerja karyawan karena kedisiplinan membantu karyawan bekerja lebih teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah informan, yaitu HRD dan lima karyawan PT Yamas Motor Indonesia. Penelitian dilakukan dalam waktu yang terbatas sehingga pengamatan terhadap penerapan disiplin dan kinerja karyawan belum dapat dilakukan secara lebih mendalam. Penelitian ini juga belum menggunakan data absensi formal karena perusahaan belum menerapkan sistem absensi seperti *fingerprint* atau absensi digital.

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan pemantauan terhadap kehadiran dan ketepatan waktu karyawan serta melakukan pembinaan secara konsisten, termasuk mempertimbangkan penggunaan sistem absensi yang lebih teratur agar kehadiran karyawan tercatat dengan lebih baik. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan jumlah informan yang lebih banyak dan melakukan pengamatan dalam waktu yang lebih panjang agar pemahaman mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan lebih mendalam.

SINGKATAN YANG DIGUNAKAN

HRD: *Human Resources Department*
SDM: sumber daya manusia
SOP: *Standard Operating Procedure*
UMKM: usaha mikro, kecil, dan menengah

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan/HRD dan karyawan PT Yamas Motor Indonesia yang telah bersedia menjadi informan dan memberikan data dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator* (Edisi ke-2). Zanafa Publishing.

Effendy, A. A., Sunarsi, D., Supriyatna, W., Masriah, I., & Nurhadi, A. (2025). Enhancing MSME competitiveness in the creative industry through human resources development in South Tangerang. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, *9*(2), 138–151.

Fathurrahman, M., Suryatni, M., & Nururly, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan unit operation pada PT Telkom Akses Mataram. *JMM UNRAM: Master of Management Journal*, *12*(2), 186–199. https://doi.org/10.29303/jmm.v12i2.778

Hatidah, & Indriansyah, A. (2023). Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan di CV Mitra Celular Palembang. *Jumek: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, *1*(1), 179–189. https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39

Lestari, M. D., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Metropolitan Kentjana Tbk. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, *3*(3), 1–14. https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.592

Meinitasari, N., & Chaerudin. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, *7*(1), 15–31. https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13546

Ramayani. (2025). Makna pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja ekonomi organisasi. *Economina*, *4*(10), 362–370. https://doi.org/10.55681/economina.v4i10.1787

Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *JIKAP: Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, *8*(1), 80–88. https://doi.org/10.20961/jikap.v8i1.76254