SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 9, No. 2, April 2026

Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. Gemilang Prima Utama

Risda Rahmayani[1], Palahudin[2]
Universitas Djuanda, Indonesia
palahudin@unida.ac.id[2]
E-mail Korespondensi : risdarahmayani20@gmail.com

Submitted: 16th January 2026 | **Edited**: 18th February 2026 | **Issued**: 01st April 2026

Cited on: Rahmayani, R., & Palahudin, P. (2026). Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. Gemilang Prima Utama. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 9*(2), 527-534.

ABSTRACT

Work discipline is a fundamental element of human resource management that influences employee behavior and organizational effectiveness. In practice, weaknesses in work discipline may result in deviations from work standards, unethical conduct, and noncompliance with organizational regulations. This study aims to describe the level of employee work discipline at PT. Gemilang Prima Utama and to identify the most dominant indicators of disciplinary violations based on established work discipline criteria. This research employed a quantitative descriptive approach using internal company data collected during the Field Work Practice (Kuliah Kerja Lapangan) period from January to October 2025. Data were obtained through direct observation and documentation of disciplinary violation records. The analysis was conducted by classifying violation cases according to five work discipline indicators: attendance, compliance with work regulations, compliance with work standards, work alertness, and ethical work behavior. The results indicate that a total of 40 disciplinary violation cases were recorded. The most frequent violations occurred in compliance with work standards (35%), followed by ethical work behavior (30%) and compliance with work regulations (25%). Attendance-related violations accounted for 10% of cases, while no violations were found in the work alertness indicator. These findings suggest that disciplinary issues at PT. Gemilang Prima Utama are more closely related to work quality and ethical behavior than to attendance. Strengthening supervision, work standard implementation, and ethical guidance is therefore essential to improving employee work discipline.

Keywords: Work Discipline, Employee Behavior, Work Standards, Ethics, Human Resource Management

PENDAHULUAN

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam menjaga stabilitas dan efektivitas kinerja organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, standar kerja, serta nilai-nilai etika yang berlaku dalam organisasi. Tingkat disiplin yang baik akan mendukung tercapainya produktivitas kerja secara optimal, sedangkan rendahnya disiplin kerja berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, seperti pelanggaran prosedur, penurunan kualitas hasil kerja, serta meningkatnya risiko ketidakteraturan operasional.

Dalam praktik manajerial, disiplin kerja tidak hanya dipahami sebagai kepatuhan administratif, seperti kehadiran tepat waktu, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap standar kerja, perilaku kerja yang etis, serta tingkat kewaspadaan dalam menjalankan tugas. Hasibuan (2019) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan wujud kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki dimensi perilaku dan sikap kerja yang berpengaruh langsung terhadap kualitas pelaksanaan pekerjaan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja dan efektivitas organisasi. Prasetyo dan Marlina (2020) serta Putri dan Setiawan (2022) menemukan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung diikuti oleh peningkatan produktivitas dan tanggung jawab karyawan. Selain itu, Rahman dan Nugroho (2019) menekankan bahwa konsistensi penerapan aturan dan sanksi organisasi menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku disiplin karyawan. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut menggunakan pendekatan survei persepsi dan berfokus pada hubungan kausal antara disiplin kerja dan kinerja.

Di sisi lain, penelitian yang mengkaji kedisiplinan kerja berdasarkan data internal perusahaan dan menganalisis pelanggaran disiplin secara spesifik berdasarkan indikator-indikator disiplin kerja masih relatif terbatas, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan dukungan operasional proyek. Padahal, pada sektor ini, kedisiplinan kerja memiliki implikasi langsung terhadap kualitas pekerjaan, keselamatan kerja, dan keberlangsungan operasional (Sari & Handayani, 2021). Keterbatasan penelitian tersebut menunjukkan adanya celah penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut melalui pendekatan deskriptif berbasis data aktual perusahaan.

PT. Gemilang Prima Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan dukungan operasional proyek yang menuntut tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi dari karyawannya. Berdasarkan data internal perusahaan periode Januari hingga Oktober 2025, ditemukan sejumlah kasus pengunduran diri karyawan yang berkaitan dengan pelanggaran disiplin kerja. Rekapitulasi awal menunjukkan bahwa pelanggaran disiplin paling banyak terjadi pada indikator ketaatan terhadap standar kerja dan perilaku kerja etis, sementara pelanggaran kehadiran dan kepatuhan terhadap peraturan kerja masih ditemukan meskipun dalam jumlah yang lebih rendah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa permasalahan disiplin kerja di perusahaan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berkaitan dengan kualitas perilaku dan pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana tingkat kedisiplinan kerja karyawan PT. Gemilang Prima Utama berdasarkan indikator disiplin kerja; dan (2) indikator disiplin kerja apa yang paling dominan mengalami pelanggaran. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kedisiplinan kerja karyawan PT. Gemilang Prima Utama serta mengidentifikasi indikator disiplin kerja yang paling sering mengalami pelanggaran berdasarkan data internal perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai kondisi kedisiplinan kerja karyawan serta menjadi dasar rekomendasi perbaikan bagi manajemen perusahaan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan serangkaian praktik terintegrasi yang bertujuan untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara optimal agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. MSDM mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2019). Dalam perspektif strategis, sumber daya manusia dipandang tidak hanya sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset organisasi yang memiliki peran penting dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan perusahaan.

MSDM juga dipahami sebagai pendekatan strategis dalam mengelola karyawan agar kontribusi individu selaras dengan tujuan organisasi. Praktik MSDM modern menekankan pada pengelolaan kinerja, perilaku, dan pengembangan kompetensi karyawan secara sistematis untuk mendorong peningkatan kinerja dan komitmen kerja (Alam & Raza, 2020). Selain itu, penerapan MSDM yang efektif menuntut adanya integrasi antara kebijakan organisasi dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta hubungan kerja yang produktif dan berkelanjutan (Armstrong & Taylor, 2020; Dessler, 2020).

Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja pada dasarnya menggambarkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap kebijakan, prosedur, dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja dapat dimaknai sebagai kesediaan dan kesadaran individu untuk mematuhi seluruh aturan organisasi yang mengatur perilaku di tempat kerja (Hasibuan, 2019). Pemahaman ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya bersifat eksternal, tetapi juga mencerminkan komitmen intrinsik karyawan untuk melaksanakan tugas secara bertanggung jawab dan konsisten.

Tingkat disiplin kerja tercermin dari sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi aturan, standar kerja, serta norma organisasi yang berlaku. Disiplin kerja memiliki peran penting dalam menjaga keteraturan, kesinambungan proses kerja, dan efektivitas operasional organisasi. Rahman dan Nugroho (2019) menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan efektivitas kerja serta penurunan tingkat pelanggaran organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Siagian (2020) menegaskan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai instrumen pengendalian perilaku yang mendorong karyawan bertindak sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi.

Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan dari penerapan disiplin kerja adalah untuk membuat pekerja lebih teliti dalam mengikuti semua kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. (Siagian, 2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai sarana pengendalian agar karyawan bertindak sesuai dengan ketentuan organisasi, sehingga aktivitas kerja dapat berlangsung secara tertib dan terkoordinasi.

Penerapan disiplin kerja bertujuan untuk mengarahkan perilaku karyawan agar sesuai dengan peraturan dan standar kerja organisasi. Disiplin di tempat kerja adalah mekanisme perilaku untuk mengendalikan alur kerja dan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara efisien, terorganisir, dan sesuai dengan tujuan perusahaan. (Wahyudi & Kurniawan, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap kebijakan organisasi.

Indikator Kedisiplinan Kerja

Untuk mengukur tingkat kedisiplinan kerja karyawan, diperlukan indikator yang jelas dan terukur. (Rivai, 2016) mengemukakan lima indikator utama disiplin kerja. Pertama, kehadiran, yang mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap jam kerja yang ditetapkan. Kedua, ketaatan terhadap peraturan kerja, yaitu kepatuhan karyawan terhadap kebijakan dan ketentuan perusahaan. Ketiga, ketaatan terhadap standar kerja, yang menunjukkan kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan prosedur yang berlaku. Keempat, tingkat kewaspadaan, yang berkaitan dengan kehati-hatian dan ketelitian dalam bekerja. Kelima, perilaku kerja yang etis, yang mencerminkan sikap profesional dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Pengukuran kedisiplinan kerja memerlukan indikator yang jelas dan terukur agar dapat dianalisis secara objektif. Beberapa penelitian menggunakan indikator kedisiplinan kerja yang meliputi kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan terhadap standar kerja, tingkat kewaspadaan, serta perilaku kerja yang etis (Putri & Setiawan, 2022) Indikator tersebut memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi aspek kedisiplinan yang paling membutuhkan perbaikan.

Kedisiplinan Kerja dalam Konteks Perusahaan

Dalam organisasi, disiplin kerja memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan keselamatan kerja, kualitas pekerjaan, dan keberlangsungan operasional. (Hasibuan, 2019) menegaskan bahwa efektivitas penerapan disiplin kerja sangat dipengaruhi oleh kejelasan aturan, konsistensi penerapan sanksi, serta keteladanan pimpinan.

Disiplin kerja juga berkaitan dengan tanggung jawab individu terhadap tugas dan kewajibannya. (Prasetyo & Marlina, 2020) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal dibandingkan karyawan dengan disiplin kerja rendah.

Dalam perusahaan jasa konstruksi dan dukungan operasional proyek, kedisiplinan kerja memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan keselamatan kerja, kualitas pekerjaan, dan keberlangsungan operasional. (Sari & Handayani, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur kerja dan meminimalkan risiko pelanggaran.

Ketegasan manajemen dalam menegakkan disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku karyawan. (Rahman & Nugroho, 2019) menegaskan bahwa konsistensi penerapan aturan dan sanksi akan meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap ketentuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis kondisi kedisiplinan kerja karyawan berdasarkan indikator-indikator yang terukur. Pendekatan deskriptif dipilih karena penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel, melainkan untuk memberikan gambaran empiris mengenai pola dan tingkat pelanggaran disiplin kerja yang terjadi dalam konteks organisasi (Sugiyono, 2019). Pendekatan ini dinilai sesuai untuk menganalisis data faktual yang bersumber dari dokumen internal perusahaan.

Objek penelitian ini adalah kedisiplinan kerja karyawan PT. Gemilang Prima Utama, dengan unit analisis berupa seluruh kasus pelanggaran disiplin kerja yang tercatat selama periode Januari hingga Oktober 2025. Penelitian dilaksanakan di PT. Gemilang Prima Utama, yang juga menjadi lokasi pelaksanaan Kuliah Kerja Lapangan (KKL). Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansi permasalahan kedisiplinan kerja yang ditemukan selama kegiatan KKL serta ketersediaan data internal perusahaan yang mendukung pelaksanaan penelitian secara objektif.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung terhadap perilaku kerja karyawan selama kegiatan operasional berlangsung, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, meliputi catatan pelanggaran disiplin kerja, data pengunduran diri karyawan, serta peraturan dan standar kerja perusahaan periode penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan studi dokumentasi, yang memungkinkan peneliti memperoleh data aktual dan relevan dengan fokus penelitian (Creswell & Creswell, 2019).

Keabsahan data dijaga melalui konsistensi pencatatan dan pemeriksaan silang antara hasil observasi dan dokumen resmi perusahaan. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip validitas data dalam penelitian deskriptif, yaitu memastikan bahwa data yang dianalisis benar-benar merepresentasikan kondisi empiris yang terjadi di lapangan (Miles, Huberman, & Saldaña, 2020). Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang memadai untuk dianalisis secara deskriptif.

Teknik analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Data pelanggaran disiplin kerja diklasifikasikan berdasarkan indikator kedisiplinan kerja yang dikemukakan oleh Rivai (2016), yaitu kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan terhadap standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan perilaku kerja yang etis. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase untuk menggambarkan tingkat serta distribusi pelanggaran pada masing-masing indikator. Hasil analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi indikator kedisiplinan kerja yang paling dominan mengalami pelanggaran dan memberikan gambaran umum mengenai kondisi kedisiplinan kerja karyawan PT. Gemilang Prima Utama.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedisiplinan kerja karyawan PT. Gemilang Prima Utama berdasarkan indikator disiplin kerja. Analisis dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif-deskriptif dengan mengacu pada data internal perusahaan terkait pelanggaran disiplin kerja karyawan selama periode penelitian. Data yang diperoleh kemudian diklasifikasikan berdasarkan indikator kedisiplinan kerja menurut (Rivai, 2016) sehingga diperoleh gambaran mengenai tingkat dan pola pelanggaran disiplin kerja yang terjadi.

Berdasarkan hasil pengolahan data, Sebanyak 40 kasus pelanggaran kebijakan disiplin di tempat kerja. Tingkat pelanggaran yang berbeda ditemukan di lima metrik disiplin kerja. Untuk memberikan gambaran yang lebih sistematis, hasil analisis disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Urutan Indikator Kedisiplinan Kerja Berdasarkan Jumlah Kasus Pelanggaran

No	Indikator Disiplin Kerja	Jumlah Kasus	Persentase (%)
1	Ketaatan pada Standar Kerja	14	35%
2	Bekerja Etis	12	30%
3	Ketaatan pada Peraturan Kerja	10	25%
4	Kehadiran	4	10%
5	Tingkat Kewaspadaan	0	0%
	Total	40	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan Tabel 1, indikator ketaatan terhadap standar kerja merupakan indikator dengan jumlah pelanggaran tertinggi, yaitu sebanyak 14 kasus atau sebesar 35% dari total pelanggaran. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Ketaatan terhadap standar kerja mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap kualitas dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan (Rivai, 2016). Tingginya pelanggaran pada indikator ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara standar kerja yang ditetapkan dengan praktik kerja di lapangan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Prasetyo dan Marlina (2020) yang menyatakan bahwa rendahnya kepatuhan terhadap standar kerja dapat berdampak pada penurunan kualitas kinerja dan efektivitas operasional organisasi.

Indikator perilaku kerja yang etis menempati urutan kedua dengan jumlah pelanggaran sebanyak 12 kasus atau sebesar 30%. Pelanggaran pada indikator ini mencerminkan masih ditemukannya perilaku kerja yang kurang profesional, seperti rendahnya tanggung jawab terhadap tugas dan kurangnya komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Rahman dan Nugroho (2019) yang menyatakan bahwa perilaku kerja yang tidak etis sering kali muncul akibat lemahnya internalisasi nilai-nilai organisasi dan kurangnya keteladanan pimpinan. Dalam konteks PT. Gemilang Prima Utama, tingginya pelanggaran pada indikator ini menunjukkan bahwa pembinaan etika kerja masih perlu diperkuat agar karyawan memiliki sikap kerja yang lebih bertanggung jawab dan profesional.

Selanjutnya, indikator ketaatan terhadap peraturan kerja menunjukkan sebanyak 10 kasus pelanggaran atau sebesar 25% dari total pelanggaran. Pelanggaran ini mencerminkan masih adanya karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi kebijakan dan ketentuan perusahaan. Menurut Siagian (2020), kepatuhan terhadap peraturan kerja merupakan instrumen penting dalam menjaga keteraturan dan konsistensi perilaku kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wahyudi dan Kurniawan (2020) yang menyebutkan bahwa ketidaktegasan dalam penerapan sanksi dapat menurunkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Indikator kehadiran menunjukkan jumlah pelanggaran yang relatif rendah, yaitu sebanyak 4 kasus atau sebesar 10%. Rendahnya pelanggaran pada indikator ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki kesadaran untuk memenuhi jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri dan Setiawan (2022) yang menemukan bahwa disiplin kehadiran cenderung lebih mudah dikendalikan dibandingkan aspek disiplin kerja

lainnya, terutama jika perusahaan telah menerapkan sistem pengawasan yang jelas dan konsisten.

Sementara itu, indikator tingkat kewaspadaan kerja tidak menunjukkan adanya pelanggaran atau sebesar 0%. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan telah memiliki kehati-hatian dan ketelitian yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, khususnya yang berkaitan dengan keselamatan kerja dan risiko operasional. Kondisi ini mendukung temuan Sari dan Handayani (2021) yang menyatakan bahwa pada sektor jasa konstruksi, kesadaran terhadap keselamatan kerja cenderung lebih tinggi karena berkaitan langsung dengan risiko kecelakaan dan tanggung jawab pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa permasalahan kedisiplinan kerja karyawan PT. Gemilang Prima Utama lebih dominan berkaitan dengan aspek kualitas pelaksanaan pekerjaan dan perilaku kerja, dibandingkan dengan aspek administratif seperti kehadiran. Temuan ini memperkuat pandangan Hasibuan (2019) bahwa disiplin kerja tidak hanya diukur dari kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga dari sikap, perilaku, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, upaya peningkatan disiplin kerja di perusahaan perlu difokuskan pada penguatan penerapan standar kerja dan pembinaan etika kerja secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan PT. Gemilang Prima Utama masih menunjukkan variasi pada masing-masing indikator disiplin kerja. Dari total 40 kasus pelanggaran disiplin kerja yang dianalisis, pelanggaran paling dominan terjadi pada indikator ketaatan terhadap standar kerja, diikuti oleh perilaku kerja yang etis dan ketaatan terhadap peraturan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa permasalahan disiplin kerja di perusahaan lebih berkaitan dengan aspek kualitas pelaksanaan pekerjaan dan sikap kerja karyawan dibandingkan dengan aspek administratif.

Indikator kehadiran menunjukkan tingkat pelanggaran yang relatif rendah, sementara indikator tingkat kewaspadaan kerja tidak menunjukkan adanya pelanggaran. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan secara umum telah memiliki kesadaran yang baik terhadap pemenuhan jam kerja dan kehati-hatian dalam melaksanakan tugas, khususnya yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Dengan demikian, disiplin kerja karyawan PT. Gemilang Prima Utama dapat dikatakan cukup baik pada aspek kehadiran dan kewaspadaan, namun masih memerlukan perhatian serius pada penerapan standar kerja dan pembinaan etika kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya dapat dinilai dari kehadiran karyawan, tetapi juga dari kepatuhan terhadap standar kerja dan perilaku kerja yang mencerminkan profesionalisme. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja karyawan di PT. Gemilang Prima Utama perlu difokuskan pada penguatan pemahaman dan penerapan standar kerja serta pembinaan nilai-nilai etika kerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Alam, S., & Raza, S. A. (2020). The impact of human resource management practices on employee performance. *Journal of Human Resource Management Research*, 1-12.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2019). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.

Prasetyo, E., & Marlina, L. (2020). The effect of work discipline on employee performance. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 9(3), 67-74.

Putri, A. D., & Setiawan, R. (2022). Work discipline as a determinant of employee productivity. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 89-101.

Rahman, F., & Nugroho, H. (2019). Organizational discipline and employee behavior. *Journal of Management Development*, 38(4), 312-321.

Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.

Sari, R. N., & Handayani, S. (2021). Work discipline and organizational effectiveness. *Journal of Human Resource Management Studies*, 5(2), 45-55.

Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wahyudi, A., & Kurniawan, D. (2020). Disiplin kerja sebagai alat pengendalian perilaku karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 33-42.