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

Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada CV XYZ Bogor

Firmansyah[1], Awa[2]
Universitas Djuanda, Indonesia
mansyahhhh5@gmail.com[1], awa@unida.ac.id[2]

Submitted: 22nd January 2026 | **Edited**: 28th March 2026 | **Issued**: 01st April 2026

Cited on: Firmansyah, F., & Awa, A. (2026). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada CV XYZ Bogor. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *9*(2), 671-681.

ABSTRACT

Work discipline plays a crucial role in enhancing operational efficiency and organizational performance, particularly in service-based industries where coordination and timeliness are essential. In the event organizer sector, employee discipline directly influences service quality and client satisfaction. This study aims to examine the implementation of employee work discipline at CV XYZ Bogor, a company operating in the Event Organizer service sector. The research employs a qualitative approach with a case study design to obtain an in-depth understanding of actual workplace conditions. Data were collected through field observations, interviews with management and employees, and analysis of relevant organizational documents. The participants consisted of all 20 employees, allowing for a comprehensive representation of the company's internal dynamics. The findings indicate that the implementation of work discipline has not been fully effective. This is reflected in inconsistent punctuality, limited adherence to standard operating procedures, varying levels of responsibility in task completion, and suboptimal use of work facilities. These results highlight the need to strengthen discipline management through enhanced supervision, exemplary leadership, and consistent enforcement of organizational regulations. This study contributes to human resource management literature, particularly within the creative service industry, and provides practical recommendations for improving employee discipline practices.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Event Organizer, Leadership Role Model, Human Resource Management

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi modern yang ditandai dengan meningkatnya dinamika industri kreatif telah mendorong tumbuhnya berbagai sektor jasa, termasuk Event Organizer (EO), sebagai bagian penting dalam mendukung aktivitas promosi, hiburan, dan edukasi publik. Seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat dan dunia usaha terhadap penyelenggaraan acara yang profesional, perusahaan EO dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi agar mampu bersaing dan memberikan layanan yang optimal. Kinerja karyawan menjadi faktor krusial karena mencerminkan hasil kerja individu yang terbentuk dari kemampuan, keterampilan, serta sikap kerja dalam menjalankan tugas organisasi (Sutrisno, 2016). Oleh karena itu, pengelolaan kinerja yang efektif menjadi fondasi utama dalam mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berkaitan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja karyawan,

yang selanjutnya tercermin melalui kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Namun, dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang menghadapi permasalahan kinerja akibat rendahnya kedisiplinan kerja karyawan. Disiplin kerja menjadi aspek fundamental yang sering kali diabaikan, padahal ketidakpatuhan terhadap aturan, keterlambatan kerja, serta pelanggaran prosedur operasional standar (SOP) dapat berdampak langsung pada penurunan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Disiplin kerja memiliki peran strategis dalam mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Sinambela (2019), disiplin yang baik tercermin dari tingginya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan, yang diwujudkan melalui kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib kerja. Rivai dan Sagala (2021) menegaskan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keteladanan pimpinan, keadilan, sistem pengawasan, sanksi, serta hubungan kemanusiaan dalam organisasi. Tanpa penerapan disiplin yang konsisten, organisasi berpotensi mengalami ketidakteraturan kerja, rendahnya koordinasi antarbagian, serta meningkatnya risiko kegagalan operasional, khususnya pada perusahaan jasa yang sangat bergantung pada ketepatan waktu dan kepatuhan prosedur.

Fenomena rendahnya disiplin kerja juga ditemukan pada CV XYZ Bogor yang bergerak di bidang Event Organizer. Berdasarkan hasil prasurvei terhadap karyawan, ditemukan bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap SOP yang belum optimal. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara standar disiplin yang diharapkan perusahaan dengan perilaku kerja aktual karyawan. Menurut Soekidjo (2015), disiplin kerja tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, tanggung jawab yang tinggi, serta penggunaan peralatan kerja secara tepat. Apabila indikator-indikator tersebut tidak terpenuhi, maka akan berdampak tidak disiplin nya kinerja karyawan dan keberhasilan penyelenggaraan event dapat terganggu secara signifikan. Berikut tabel dampak tidak disiplinnya karyawan.

Tabel 1. Dampak Tidak Disiplinya Karyawan CV XYZ Bogor

No	Aspek	Dampak Yang Diakibatkan	Status Peringatan
1	Keterlambatan Masuk Kerja/Ketidak Hadiran Masuk kerja	Penundaan penyelesaian proyek, keterlambatan waktu mulai kerja Penurunan produktivitas tim karena beban kerja yang tidak seimbang, beban lembur bagi karyawan lain meningkat untuk menutupi pekerjaan karyawan yang tidak hadir.	SP 1 SP 2 SP 3 Skorsing (3 bulan)
2	Tidak Mematuhi SOP Yang Berlaku	Penurunan kinerja disiplin pada karyawan, Menurunya kualitas hasil kerja, Terhambatnya koordinasi antar divisi, Timbulnya complain dari klien, Pemicu Tindakan disiplin SP (Surat Peringatan)	SP 1 SP 2 SP 3 PHK (Tidak Hormat)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat hasil analisis pada CV XYZ menunjukkan adanya beberapa kendala terkait ketepatan waktu, dan masih ada yang melanggar SOP.

Menurut Syelviani (2020), manajemen waktu adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan waktu dengan menjadwalkan dan memperioritaskan sehingga tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Rahmawati & Surya (2024), ketidakpatuhan terhadap SOP dipengaruhi oleh perilaku karyawan, dan kondisi ini akan menimbulkan ketidakstabilan dalam sistem kerja, kegagalan kontrol internal, serta meningkatnya risiko kesalahan operasional. Ketika SOP tidak dipatuhi, proses kerja menjadi tidak konsisten dan rentan menimbulkan pelanggaran yang berdampak pada kualitas hasil kerja. Maka tindakan yang di ambil oleh perusahaan adalah dengan memberikan status peringatan seperti, SP 1, SP 2, SP 3, Skorsing 3 bulan dengan tidak bekerja dan tidak digaji dan PHK Tidak Hormat. Hal ini akan menjadi teguran untuk karyawan lain agar tidak terjadi lagi hal seperti itu, karena hal ini menyebabkan terjadinya keterlambatan pelaksanaan acara, kurangnya komunikasi efektif antar divisi, hingga ketidaksesuaian antara konsep acara dan pelaksanaannya di lapangan. Selain itu, perkembangan teknologi dan tren pasar yang cepat juga menuntut CV XYZ untuk lebih inovatif dalam menciptakan konsep acara yang menarik dan relevan.

LANDASAN TEORI

Manajemen merupakan landasan konseptual utama dalam pengelolaan organisasi agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Kristiawan et al. (2017) memandang manajemen sebagai ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengomunikasikan, serta memanfaatkan seluruh sumber daya organisasi melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Pandangan ini diperkuat oleh Pettinger (2020) yang menekankan manajemen sebagai proses penyelesaian pekerjaan melalui orang lain dengan memanfaatkan sumber daya secara kreatif dan adaptif. Griffin (2021) menambahkan bahwa manajemen mencakup serangkaian aktivitas yang terstruktur, mulai dari perencanaan hingga pengendalian, yang diarahkan pada sumber daya manusia, keuangan, fisik, dan informasi guna mencapai tujuan organisasi. Secara konseptual, manajemen menjadi kerangka besar (grand theory) yang mendasari pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pengaturan disiplin dan kinerja karyawan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, manusia diposisikan sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Musayev (2024) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan penggerak utama seluruh aktivitas organisasi, sementara Aula et al. (2022) menegaskan bahwa SDM berperan sebagai operator, perencana, dan pengelola sistem organisasi. Nuraeni et al. (2023) memandang SDM sebagai individu yang tidak hanya memberikan tenaga, tetapi juga pikiran, pengetahuan, dan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi. Kerangka middle-range theory dalam MSDM menempatkan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, serta pemberian kompensasi sebagai instrumen utama untuk membentuk perilaku kerja yang produktif dan disiplin (Collins et al., 2021).

Kinerja karyawan merupakan variabel penting yang mencerminkan keberhasilan penerapan manajemen dan MSDM dalam organisasi. Soekidjo (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan etis. Nengsih et al. (2023) menekankan bahwa kinerja berkaitan dengan kemampuan individu dalam mencapai tujuan kerja secara optimal dengan pengorbanan yang relatif kecil. Sementara itu, Pebryanti et al. (2023) melihat kinerja sebagai tingkat pencapaian sasaran organisasi yang dirumuskan dalam visi, misi, dan strategi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kemampuan, motivasi, pendidikan, lingkungan kerja, serta

kepemimpinan (Soekidjo, 2015), yang secara konseptual saling berkaitan dengan tingkat kedisiplinan kerja karyawan.

Disiplin kerja dipahami sebagai sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi aturan dan standar kerja yang berlaku. Mangkunegara (2020) menyebut disiplin sebagai cerminan ketaatan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan penggunaan fasilitas kerja secara efektif. Hasibuan (2019) menegaskan bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan kerja karena karyawan yang disiplin cenderung bekerja sesuai standar dan bertanggung jawab. Rivai dan Sagala (2021) mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja, seperti tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan, sanksi, serta hubungan antar individu. Indikator disiplin kerja yang umum digunakan meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, tanggung jawab, serta penggunaan peralatan kerja secara tepat (Soekidjo, 2015).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hendrayani (2020), melalui pendekatan kuantitatif, menemukan bahwa peningkatan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sinambela (2019) dalam kajian manajemen publik menegaskan bahwa disiplin menjadi prasyarat terciptanya kinerja organisasi yang optimal. Rivai dan Sagala (2021) menunjukkan bahwa penerapan disiplin yang konsisten melalui ketegasan pimpinan dan sistem sanksi mampu meningkatkan kepatuhan dan produktivitas karyawan. Rahmawati dan Surya (2024) menemukan bahwa ketidakpatuhan terhadap SOP berdampak pada ketidakteraturan sistem kerja dan meningkatnya risiko kesalahan operasional. Mangkunegara (2017) juga menegaskan bahwa disiplin merupakan bagian integral dari pembentukan kinerja yang berkualitas. Temuan-temuan tersebut relevan dengan penelitian ini karena menegaskan pentingnya disiplin kerja sebagai determinan utama kinerja karyawan.

Meskipun banyak penelitian membahas disiplin dan kinerja, masih terdapat kesenjangan penelitian, khususnya pada konteks industri jasa kreatif seperti Event Organizer. Sebagian besar studi terdahulu berfokus pada sektor manufaktur, pendidikan, atau instansi pemerintahan, sementara kajian empiris mengenai disiplin kerja pada perusahaan EO masih terbatas. Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung mengkaji disiplin secara umum tanpa menyoroti indikator spesifik seperti kepatuhan SOP dan ketepatan waktu dalam konteks operasional event yang dinamis dan berbasis proyek. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian yang lebih kontekstual dan aplikatif sesuai karakteristik industri kreatif.

Berdasarkan uraian tersebut, literature review ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan variabel strategis yang memengaruhi kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Artikel ini berkontribusi secara ilmiah dengan melengkapi keterbatasan riset sebelumnya melalui pengkajian disiplin kerja pada perusahaan Event Organizer, dengan fokus pada indikator operasional yang relevan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan teori MSDM serta memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan disiplin dan kinerja karyawan di sektor jasa kreatif.

METODE PENELITIAN

Pendekatan deskriptif digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini dengan metode kualitatif, yang dipilih untuk mendapat gambaran mendalam untuk kondisi disiplin kerja karyawan pada CV XYZ Bogor. Pendekatan ini dianggap relevan karena penelitian berfokus pada pemahaman fenomena kerja yang terjadi secara alami di lingkungan perusahaan, khususnya terkait perilaku disiplin, kepatuhan terhadap SOP, dan

pelaksanaan tugas operasional dalam konteks industri Event Organizer. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan fakta dan kondisi aktual tanpa melakukan pengujian hipotesis atau manipulasi variabel.

Penelitian dilaksanakan di CV XYZ Bogor yang berlokasi di Jalan Padi No 2, RT 02/RW9, Kelurahan Baranangsiang, Kecamatan Bogor Timur, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat. Pemilihan lokasi didasarkan pada relevansi permasalahan disiplin kerja yang ditemukan pada perusahaan tersebut. Kegiatan penelitian dilaksanakan selama periode 7 Oktober 2025 hingga 28 November 2025, bertepatan dengan pelaksanaan Kuliah Kerja Lapangan (KKL), sehingga peneliti dapat melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas operasional dan perilaku kerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV XYZ Bogor yang berjumlah 20 orang, terdiri dari berbagai jabatan dan latar belakang pendidikan. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih agar data yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi disiplin kerja karyawan secara menyeluruh dan akurat. Selain itu, pada tahap prasurvei digunakan 25 responden untuk memperoleh gambaran awal terkait tingkat disiplin kerja karyawan.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa lembar observasi, pedoman wawancara, dan kuesioner prasurvei. Indikator disiplin kerja yang digunakan mengacu pada ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta penggunaan peralatan kantor dengan baik, sebagaimana dijelaskan dalam laporan KKL. Validitas instrumen dijaga melalui kesesuaian indikator dengan konsep disiplin kerja yang digunakan perusahaan, sementara reliabilitas data diperkuat dengan triangulasi sumber melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung**,** wawancara dengan pihak manajemen dan karyawan, serta diskusi untuk memperdalam pemahaman terhadap permasalahan yang ditemukan, sesuai dengan prosedur pelaksanaan KKL.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif, dengan cara mengelompokkan, merangkum, dan menginterpretasikan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan prasurvei. Data kuantitatif dari prasurvei disajikan dalam bentuk persentase untuk menggambarkan tingkat disiplin kerja karyawan, sedangkan data kualitatif dianalisis untuk menjelaskan fenomena yang mendasari rendahnya ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap SOP. Hasil analisis ini digunakan sebagai dasar dalam menarik kesimpulan dan merumuskan implikasi praktis bagi perusahaan.

HASIL PENELITIAN

Dalam CV XYZ Bogor, EO tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik.dan didalamnya harus dipupuk dengan tingkat disiplin yang membantu agar karyawan tersebut tetap memiliki keterampilan kompeten, Tetapi masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan. Tingginya tuntutan terhadap kedisiplinan kerja menjadi salah satu tolok ukur yang diterapkan dalam operasional perusahaan. Berikut tingkat absensi karyawan CV XYZ Bogor tahun 2024.

Tabel 2. Tingkat Kehadiran Karyawan CV XYZ Bogor 2024

Bulan (i)	Total Karyawa (ii)	Jumlah Hari (iii)	Jumlah Ke hadiran Se harusnya (iv)=(ii)x	Absensi Kar yawan (v)	Jumlah Ke hadiran Aktual (vi)= (iv)-(v)	Presentase Ketidakhadira Karyawan (% (vii)=(v)/(iv) x100%
Januari	20	20	400	19	381	0,0475
Febuari	20	19	380	15	365	25,33
Maret	20	18	360	16	344	22,5
April	20	16	320	17	303	18,82
Mei	20	18	360	17	343	21,17
Juni	20	18	360	18	342	20
Juli	20	23	460	18	442	25,55
Agustus	20	22	440	20	420	24,44
September	20	20	400	20	380	20
Oktober	20	23	460	18	442	25,55
November	20	21	420	18	402	23,33
Desember	20	20	400	18	382	22,22
Total		238	4760	214	4546	248,9575
Rata -Rata		19,83	396,67	17,83	378,83	20,74

Sumber: CV XYZ Bogor, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan CV XYZ Bogor selama periode Januari hingga Desember 2024 dengan jumlah karyawan sebanyak 20 orang menunjukkan fluktuasi dari bulan ke bulan. Rata-rata presentase ketidakhadiran karyawan tercatat sebesar 20,74%. Angka tersebut mengindikasikan bahwa tingkat absensi karyawan tergolong relatif tinggi, mengingat batas absensi yang dianggap normal berada di bawah 20%, sedangkan presentase di atas angka tersebut dikategorikan tinggi kondisi ini perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak manajemen. Tingginya tingkat absensi dapat menjadi indikasi adanya permasalahan dalam aspek disiplin kerja karyawan, yang selanjutnya berpotensi berdampak pada penurunan kinerja. Adapun kehadiran karyawan yang masih dapat ditoleransi oleh perusahaan meliputi alasan sakit, izin, cuti, serta kondisi darurat tertentu.

Sebagian karyawan belum sepenuhnya menjalankan Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan, meskipun pihak manajemen telah melakukan sosialisasi serta memberikan pelatihan mengenai prosedur kerja yang berlaku. Kondisi tersebut terjadi karena masih terdapat karyawan yang belum menyadari pentingnya penerapan SOP dalam aktivitas kerja sehari-hari. Padahal, SOP disusun sebagai pedoman untuk menjamin pelaksanaan pekerjaan agar berlangsung secara sistematis, efektif, dan sesuai standar yang telah ditentukan. Dengan demikian, ketidakpatuhan terhadap SOP berpotensi menurunkan mutu hasil kerja serta menghambat efisiensi operasional secara menyeluruh. Berikut adalah data pelanggaran SOP di CV XYZ Bogor bulan Januari-Desember tahun 2024.

Tabel 3. Rekapitulasi Data Pelanggaran SOP CV XYZ Bogor 2024

No	Nama Karyawan	Departemen	Jenis Pelanggaran SOP	Frekuensi Pelanggaran	Tanggal Kejadian	Tindakan Yang Diambil
1	Achmad Rizki	Staff Design	Tidak Masuk Kerja Tanpa Alasan, sering Masuk Terlambat	5x	4 Jul 12 Sept 16 Okt 20 Nov 4 Des	SP 1 SP 2 SP 3
2	Muhammad Farhan	Staff Marketing	Melanggar SOP, Ketidakpatuhan Terhadap Batas Waktu atau Tenggat Waktu	4x	16 Jan 21 Feb 18 Apr 14 Jun	SP 1 SP 2 SP 3 Skorsing (3 bulan)
3	Elsa Riyana	Staff Keuangan	Melakukan Kesalahan Pencatatan Pelaporan Pada Keakuratan Keuangan & Memalsukan laporan data keuangan	3x	11 Mrt 16 Mei 15 Agu	SP 1 SP 2 SP 3 PHK (Tidak Hormat)

Sumber : CV XYZ Bogor, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 yaitu data pelanggaran SOP bulan Jan-Des tahun 2024, terlihat bahwa sebagian besar pelanggaran terkait dengan Ketepatan Waktu dan Pelanggaran SOP, yang dapat berdampak pada produktifitas kinerja kerja karyawan. Terutama pada kasus Achmad Rizki, Muhammad Farhan dan Elsa Riyana, menunjukkan perlunya peningkatan pengawasan dan pelatihan terkait kepatuhan terhadap SOP. Mayoritas tindakan yang diambil berupa peringatan tertulis, menunjukkan bahwa perusahaan masih memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki kinerja mereka sebelum mengambil tindakan yang lebih tegas. Namun dapat diketahui bahwa SP 1 konsekuensi yang dikenakan adalah pemotongan gaji, SP 2 berkonsekuensi pemotongan gaji yang jumlah nya lebih besar dari SP 1, sedangkan SP 3 konsekuensi yang dikenakan Skorsing dan pemotongan gaji atau mengundurkan diri atas keinginan sendiri, atau PHK apabila kesalahan yang terlalu fatal dan melanggar SOP.

Permasalahan keterlambatan karyawan masih kerap ditemukan meskipun ketentuan jam kerja telah ditetapkan. Hal ini membutuhkan perhatian penting dalam sebuah organisasi. Banyaknya karyawan yang masih datang terlambat menunjukkan adanya kendala dalam penerapan disiplin waktu yang dapat mempengaruhi tabel produktivitas dan kinerja perusahaan. Dengan demikian, diperlukan analisis terhadap data keterlambatan karyawan agar dapat mengidentifikasi pola yang muncul serta faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya keterlambatan tersebut. Berikut data keterlambatan karyawan di CV XYZ Bogor:

Tabel 4. Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan CV XYZ Bogor 2025

Bulan	Jumlah Hari	Jumlah Kehadiran Terlambat	Presentase Karyawan Terlambat	Total Keterlambatan Menit	Rata – rata Keterlambatan Per menit
Januari	20	18	90	70	3,88
Febuari	19	17	85	95	5,58
Maret	18	15	75	95	6,33
April	16	18	90	60	3,33
Mei	18	18	90	80	4,44
Juni	18	17	85	155	9,11
Juli	23	19	95	60	3,15
Agustus	22	16	80	160	10
September	20	16	80	145	9,06
Oktober	23	18	90	120	6,66
November	21	17	85	110	6,47
Desember	20	18	90	90	5
Total	238	207	1035	1240	73,01
Rata -Rata	19,83	17,25	86,25	103,33	6,084

Sumber: CV XYZ Bogor, 2025

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui dari total 20 karyawan, rata-rata 24 orang (45.91%) terlambat setiap bulan dengan total keterlambatan sepanjang tahun mencapai 5.126 menit atau sekitar 85,4 jam, di mana rata-rata keterlambatan per bulan adalah 103,33 menit, sementara keterlambatan per karyawan yang terlambat bervariasi antara 15-20 menit setiap bulannya, sedangkan perusahaan memberikan toleransi keterlambatan 5 menit yang berarti dari hasil tersebut karyawan masih sering datang terlambat, sehingga diperlukan tindakan tegas untuk meningkatkan disiplin kerja.

Berdasarkan upaya yang telah dilakukan CV XYZ Bogor terhadap berbagai permasalahan yang muncul, penulis menilai bahwa penerapan kedisiplinan kerja pada karyawan masih belum berjalan secara optimal. Oleh karena itu, dalam menganalisis permasalahan ini, penulis merujuk pada beberapa teori manajemen atau pendapat para ahli Berikut pemecah masalah yang dilakukan oleh CV XYZ Bogor:

Tabel 5. Rekapitulasi Permasalahan, Pemecahan Masalah, Tanggapan danRekomendasi Berdasarkan Teori

No	Permasalahan	Pemecahan yang Dilakukan CV XYZ Bogor	Tanggapan Berdasarkan Teori	Rekomendasi Penulis
1	Ketepatan Waktu	Pada masalah tersebut perusahaan memecahkan masalah dengan membuat peraturan jam kerja pukul 08:00 WIB dengan toleransi keterlambatan 5 menit, jika telah melewati batas waktu maka akan	Menurut Ghea (2014) Pendekatan yang digunakan untuk mengatasi masalah keterlambatan adalah dengan menerapkan pengelolaan waktu. Penerapan	Pada masalah ini penulis merekomendasikan membuat aturan toleransi maks 5 menit, tetapi tidak cukup jika memberi toleransi saja, perusahaan perlu menerapkan sistem monitoring absensi

No	Permasalahan	Pemecahan yang Dilakukan CV XYZ Bogor	Tanggapan Berdasarkan Teori	Rekomendasi Penulis
		diberikan point pelanggaran, yang dimana nantinya akan menjadi pertimbangan dalam memberikan sanksi tegas diantaranya surat peringatan 1 sebagaimana diketahui dalam pasal 43 mengenai sanksi atas keluarkannya surat peringatan, jenis konsekuensi yang dikarenakan adalah pemotongan gaji	pengelolaan waktu ini sangat penting untuk dilakukan penjadwalan yang telah dirancang harus di perhatikan secara cermat. Apabila berkaitan dengan pelaksaan suatu proyek, setelah pengelolaan waktu dirancang secara detail dan di tetapkan, perlu dikomunikasian dengan jelas kepada semua pihak yang terkait. Setiap individu yang terlibat, termasuk pimpinan, wajib menjaga konsistensi dalam mematuhi jadwal yang di rancang.	yang lebih konsisten dan transparan, misalnya melalui rekap absensi harian yang diumumkan secara internal agar karyawan memiliki kesadaran terhadap kedisiplinanya. Selain itu, pemberian reward sederhana bagi karyawan dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu terbaik setiap bulan, dengan demikian, displin waktu tidak berbentuk hukuman saja tetapi melalui motivasi dan penguatan perilaku positif, dan menambahkan sistem absensi melalui figer print.
2	Mematuhi SOP	Tanggapan perusahaan pada masalah kedua cara mengatasinya adalah dengan cara melakukan pendekatan yang menyeluruh, dimulai dengan evaluasi dan penyegaran pemahaman SOP kepada seluruh karyawan. Perusahaan menyelenggarakan pelatihan ulang secara berkala serta memberikan sesi klarifikasi untuk memastikan bahwa setiap karyawan memahami dengan jelas prosedur yang berlaku. Pada masalah ini perusahaan memberikan sanksi	Menurut Putri (2024) Kepatuhan terhadap pengendalian internal dipengaruhi oleh perilaku karyawan yang dipengaruhi oleh Pendidikan, penghargaan dari atasan dapat meningkatkan rasa dihargai, sedangkan stres kerja dapat mengurangi kepatuhan karyawan.	Rekomendasi untuk meningkatkan kepatuhan terhadap aturan kantor. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas pelatihan SOP, dengan memastikan bahwa pelatihan tidak hanya bersifat penyampaian materi, tetapi dilengkapi dengan pengawasan langsung di lapangan. Selain itu perusahaan perlu menerapkan penegakan SOP yang lebih konsisten dimana setiap pelanggar ditindak sesuai ketentuan tanpa pengecualian, seperti nama pelanggar di

No	Permasalahan	Pemecahan yang Dilakukan CV XYZ Bogor	Tanggapan Berdasarkan Teori	Rekomendasi Penulis
		Sp1 jika karyawan 1-2 kali melakukan pelanggaran terhadap SOP yang di tetapkan, Sp2 jika karyawan melanggar peraturan SOP dan Sp3 diberikan jika karyawan melanggar SOP lebih dari 3 kali melakukan kesalahan yang sama		cantumkan di mading, pamflet, bahkan spanduk agar tercipta rasa keadilan dan efek jera. Selain itu memberikan reward sederhana bagi karyawan yang tidak melanggar aturan dan tentunya dengan kinerja yang bagus

Sumber : Data diolah, 2025

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan pada CV XYZ Bogor masih belum optimal. Temuan utama mengindikasikan adanya permasalahan pada ketepatan waktu kerja, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, konsistensi tanggung jawab dalam penyelesaian tugas, serta penggunaan peralatan kerja. Kondisi tersebut berdampak pada kelancaran operasional perusahaan, khususnya dalam pelaksanaan kegiatan event yang menuntut ketepatan waktu, koordinasi, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja.

Secara teoritis, hasil penelitian ini menegaskan kembali bahwa disiplin kerja adalah faktor fundamental dalam pembentukan kinerja karyawan, sebagaimana dikemukakan dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan individu, tetapi juga mencerminkan efektivitas sistem manajerial, pengawasan, dan keteladanan pimpinan. Secara praktis, penelitian ini memberikan dampak bagi perusahaan jasa kreatif, khususnya Event Organizer, untuk menerapkan kebijakan disiplin kerja yang lebih konsisten dan adaptif tanpa mengabaikan karakteristik pekerjaan yang dinamis.

Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada pengayaan bukti empiris mengenai disiplin kerja dalam konteks industri jasa kreatif yang masih relatif terbatas dalam kajian akademik. Penelitian ini melengkapi literatur sebelumnya dengan menyoroti indikator disiplin kerja yang relevan dengan operasional Event Organizer, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian sejenis maupun pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di sektor jasa.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook of Performance Management. London: Kogan Page.

Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, *11*(1). 67483.

Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Kerja

Karyawan Pada Bidang Kearsipan Bpjs Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta. 167–186.

Deviani, E., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Implementation of Work Discipline on the Performance of KJ Pharmacy Employees. *Journal Integration of Social Studies and Business Development*, *1*(1), 23-27.

Dewi, R., & Harjono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depublish.

Ghea, A. (2014). Time Management: *Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efesien Jurnal Humaniora, 5(2).*, 777-785.

Griffin, R. W. (2021). *Management*. Boston: Cengage Learning.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. dalam Khasanah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dikutip dalam: Dewi, R., & Harjono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Hendrayani, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, *11*(4), 339-350.

Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Deepublish.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Musayev, İ. (2024). Pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan. *Agora International Journal of Economical Sciences*. *8*(2).6953.

Nuraeni, E., Hardi, A. K. D., & Reksono, B. (2023). Konsep Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Ilmu Manajemen, 3(2), 45–56.

Pettinger, R. (2020). *Introduction to Management*. London: Macmillan Education.

Putri (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Langkah Strategis Pengelolaan Dalam Suatu Organisasi. Manajerial *:* Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan, *4*(3), 89–95.

Rivai, V. Z. (2019). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. Harlow: Pearson Education Limited.

Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno, S. (2016). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ). 3*(6). 3476-3482.

Syelviani, M. (2020). Pentingnya manajemen waktu dalam mencapai efektivitas bagi mahasiswa (studi kasus mahasiswa program studi manajemen Unisi). Jurnal Analisis Manajemen, 6(1), 23–32.