

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi atau bisnis dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Sebab, manusia menjadi faktor utama yang dipertanyakan berbagai sumber daya. Faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Peradaban manusia telah melewati zaman pengumpul dan pemburu, zaman pertanian, dan zaman industri, dan telah memasuki zaman pengetahuan atau ilmu pengetahuan, yang didalamnya peran dan kontribusi manusia sangatlah penting. Oleh karena itu, setiap organisasi atau bisnis perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelola sumber daya yang ada. Dengan kata lain, tanpa keahlian sumber daya manusia, kita tidak dapat mengelola kekayaan sumber daya kita dengan baik<sup>1</sup>

Sumber daya manusia atau *Human Resource* adalah penduduk yang mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional. Konsep ini dapat disamakan dengan konsep angkatan kerja, yang meliputi angkatan kerja dan non angkatan kerja. Tugas memerlukan potensi dan tenaga dari dalam diri pekerja, namun pada umumnya orang yang hanya mengandalkan kekuatan fisik dan mempunyai keterampilan yang minim dapat

---

<sup>1</sup> Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008, <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.

disebut sebagai buruh atau pekerja tidak terampil atau ada yang menyebutnya pekerjaan lepas. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. perusahaan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari para karyawannya. Tujuan suatu perusahaan tercapai apabila mengandalkan karyawannya sebagai sumber daya manusia untuk menghasilkan kegiatan usaha yang unggul sehingga sumber daya manusia memegang peranan yang lebih penting dibandingkan sumber daya lainnya karena disinilah lahirnya ide, kepuasan, dan inovasi yang menentukan bagaimana suatu perusahaan mencapai tujuan.<sup>2</sup>

Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan berkerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-arturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa atau gaji dan kesejahteraan, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.<sup>3</sup> Kedisiplinan merupakan fungsi yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat tercapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan

---

<sup>2</sup> A. Usmara, */Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia/*, (Yogyakarta: Asmara Books, 2010). 5.

<sup>3</sup> Edi Sutrisno, */Manajemen Sumber Daya Manusia/*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2009). 99.

masyarakat. Setiap perusahaan selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai disiplin yang baik, karena dari sikap disiplin yang tinggi akan sangat mempengaruhi kemajuan produktivitas sumber daya manusia dari Perusahaan.<sup>4</sup>

CV Prima Sarana Artha merupakan salah satu persekutuan komoditer yang CV nya dikelola orang-orang yang berkerja sama untuk mencapai tujuan bersama baik dari unsur pimpinan sampai unsur karyawan (dalam bentuk organisasi). Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang di tempuh oleh perusahaan adalah dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pendisiplinan kerja terhadap pribadi. Penerapan disiplin kerja bertujuan agar semua karyawan pada CV Prima Sarana Artha meningkatkan kinerja dan bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan. Disiplin yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Adapun perbedaan antara CV Sarana Arta dengan komoditor *Blue Gas* lainnya yang disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Perbandingan antara CV Prima Sarana Arta, CV Kentung Group dan CV Wisnu Nusantara**

No.	Keterangan	Cv Prima Sarana Arta	CV Kentung Group	CV Wisnu Nusantara
-----	------------	----------------------	------------------	--------------------

<sup>4</sup> Sunardi Selamat, "Pentingnya Karyawan Dalam Pembentukan Kepercayaan Konsumen Terhadap Perusahaan Jasa," *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 3, no. 5 (2023): 2034–43, <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i5.987>.

1.	Lokasi	Jl. Penanggungan 45 I-J Kelurahan Bandar Lor Kecamatan Mojoroto	Jl. Tembus Karanganyar Kelurahan Singonegaran Kecamatan Pesantren	Jl. Mojoroto Gang 2 no 24-A
2.	Jumlah Karyawan	8	5	6
3.	Absensi	<i>Finger Print</i>	Manual	Manual

Sumber: Hasil Observasi di olah pada tanggal 23 Desember 2023.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan CV Prima Sarana Arta merupakan terbanyak jika dibandingkan dengan karyawan CV Kentung Group dan CV Wisnu Nusantara. Dari segi absensinya pun juga berbeda, di CV Kentung Group dan CV Wisnu Nusantara absensinya masih manual sedangkan di CV Prima Sarana Arta absensinya sudah menggunakan *fingerprint* sehingga dapat diketahui dengan jelas waktu datang karyawan dan waktu pulang karyawan.<sup>5</sup>

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Manual Kayawan Periode Januari-Desember 2022**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi			Jumlah Tidak Hadir	Tingkat Absensi
				Sakit	Izin	Alpha		
1.	Januari	8	26	1	2	0	3	1,44%
2.	Februari	8	26	0	3	1	4	1,92 %
3.	Maret	8	26	0	2	0	2	0,96%
4.	April	8	26	1	1	2	4	1,92%
5.	Mei	8	26	1	0	2	3	1,44%
6.	Juni	8	26	0	2	0	2	0,96%
7.	Juli	8	26	0	2	1	3	1,44%
8.	Agustus	8	26	1	3	3	7	3,36%
9.	September	8	26	0	0	2	2	0,96%
10.	Oktober	8	26	1	1	2	4	1,92%
11.	November	8	26	0	2	1	3	1,44%
12.	Desember	8	26	0	1	2	3	1,44%

Sumber: Observasi Absensi Karyawan CV Prima Sarana Arta pada tanggal 21 Desember 2023.

<sup>5</sup> Wawancara dengan sekretaris , Pada Tanggal 23 Desember 2023

Pengukuran tingkat absensi dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah Ketidak Hadiran}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Hari Kerja}} \times 100\%$$

Data absensi manual karyawan pada periode Januari sampai Desember 2022 dapat di lihat bahwa tingkat tidak hadir tertinggi karyawan di CV Prima Sarana Arta bulan Agustus sebanyak 3,36% sedangkan tingkat kehadiran terendah CV Prima Sarana Arta pada bulan Maret, Juni, September sebanyak 0,96%. Penggunaan absensi manual ini masih kurang efektif karena tidak terlihat keterlambatan karyawan.

**Tabel 1.3**  
**Data Absensi Fingerprint Karyawan Periode April-Desember 2023**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi			Tingkat Absensi
				Tidak hadir	Terlambat	Pulang Awal	
1.	April	8	26	3	3	0	1,44%
2.	Mei	8	26	2	0	1	0,96%
3.	Juni	8	26	2	2	0	0,96%
4.	Juli	8	26	3	1	2	1,44%
5.	Agustus	8	26	1	2	1	0,48%
6.	September	8	26	1	2	2	0,48%
7.	Oktober	8	26	2	0	0	0,96%
8.	November	8	26	2	1	1	0,96%
9.	Desember	8	26	0	0	1	0%

Sumber: Observasi Absensi Karyawan CV Prima Sarana Arta pada tanggal 21 Desember 2023.

Pengukuran tingkat absensi dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah Ketidak Hadiran}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Hari Kerja}} \times 100\%$$

Tabel 1.2 dan tabel 1.3 dapat kita lihat perbandingannya bahwa absensi manual tidak dapat mendeteksi keterlambatan yang menyebabkan pengukuran keterlambatan disiplin kerja menjadi kurang maksimal. Maka dari itu pemilik CV Prima Sarana Arta menerapkan absensi lewat *fingerprint* dengan tujuan bagi mereka yang terlambat dengan skala terus-menerus akan dikenakan *punishment*. Hal tersebut dilakukan guna membuat efek jera dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Jumlah karyawan CV Prima Sarana Arta yang terlambat dan tidak hadir mulai dari bulan April sampai dengan Desember mengalami penurunan setelah diterapkan *fingerprint*. Presentase tidak hadir tertinggi pada absensi *fingerprint* terjadi pada bulan April dan Juni yaitu sebesar 1,44% sedangkan tingkat absensi terendah pada bulan Desember 0%. Ketika menggunakan *fingerprint* dapat terlihat jumlah karyawan yang terlambat, sehingga mereka tidak dapat memanipulasi absensi. hal tersebut dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja.<sup>6</sup>

**Tabel 1.4**  
**Data Penjualan CV Prima Sarana Arta Tahun 2019-2023**

No	Tahun	Penjualan (Rp)
1.	2019	Rp 986.000.000,00
2.	2020	Rp 974.000.000,00
3.	2021	Rp 982.000.000,00
4.	2022	Rp 993.000.000,00
5.	2023	Rp 1.012.000.000,00

Sumber: Data penjualan CV Prima Sarana arta pada tanggal 21 Desember 2023

<sup>6</sup> Yuanita Kristianingrum, Admin & Sekeretaris CV Prima Sarana Arta, Kediri 23 Desember 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa penjualan *blue gas* di CV Prima Sarana Arta mengalami penurunan di tahun 2020 disebabkan adanya *Covid-19* dan terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Penjualan meningkat tidak lepas dari peran kinerja karyawan yang baik, sehingga menyebabkan kinerja perusahaan juga ikut meningkat. *Covid-19* telah menjangkit banyak orang di seluruh dunia, tidak dapat dipungkiri bahwa banyak orang yang meninggal akibat terkontaminasi *Covid-19*. Merebaknya infeksi tidak hanya melanda bidang kesehatan dan administrasi publik, akan tetapi juga meruntuhkan berbagai bidang kehidupan, termasuk bidang keuangan.<sup>7</sup> CV Prima Sarana Arta mengalami jadwal kerja yang belum kondusif, sehingga menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal. Disiplin kerja dilakukan oleh atasan kepada karyawan dengan cara memantau dan mengevaluasi laporan pekerjaan yang telah diselesaikan dan melakukan penilaian terhadap hasil kerja karyawan dan selalu memotivasi karyawan agar giat dalam bekerja. CV Prima Sarana Arta berusaha agar konsumennya tidak pindah langganan dengan semaksimal mungkin memberikan kepuasan dan pelayanan terbaik kepada para pelanggannya.<sup>8</sup>

Peraturan kerja yang telah dibuat di CV Prima Sarana Arta bertujuan agar tercapainya keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan, serta kejelasan mengenai kewenangan dan kewajiban perusahaan. Selain itu juga

---

<sup>7</sup> Istianatul Chusniyah and Nilna Fauza, "Pelatihan Digital Marketing Bagi Pelaku UMKM Sebagai Upaya Peningkatan Pemasaran Di Masa Pandemi Bagi Masyarakat," *Khidmatuna : Jurnal Pengabdian Masyarakat* 2, no. 2 (2022): 138–49, <https://doi.org/10.54471/khidmatuna.v2i2.1582>.

<sup>8</sup> Khoirotul Bariyah, Universitas Wisnuwardhana Malang, and Beban Kerja, "Aktor (1)," *The Homer Encyclopedia*, 2011, 27–36, <https://doi.org/10.1002/9781444350302.wbhe0063>.

bertujuan agar dijadikan pedoman bagi pengusaha dan karyawan sehingga dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing demi terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja karyawan juga menjadi sorotan bagi perusahaan, karena disiplin sangat penting bagi pertumbuhan perusahaan terutama untuk mendisiplinkan karyawan agar disiplin diri dalam melaksanakan pekerjaan. Pendisiplinan karyawan yang dilakukan di CV Prima Sarana Arta diantaranya dengan membuat *Job Description*, Standar Operasional Prosedur (SOP), dan absensi kehadiran dengan menggunakan teknologi modern yakni *Fingerprint*, sehingga absen karyawan sangat akurat dan tidak dapat diwakilkan oleh pihak lain. Penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) ini dilakukan dengan tujuan untuk memudahkan atasan agar dapat melihat tingkat kedisiplinan dari masing-masing karyawan. Karena saat menggunakan absensi manual, tidak terlihat tingkat kedisiplinan para karyawan, dalam absensi manual tidak terdapat keterangan kapan karyawan tersebut datang dan kapan karyawan tersebut pulang, selain itu karyawan bisa menitip absen kepada karyawan lain dan juga merapelnya pada hari lain.

CV Prima Sarana Arta mengedepankan karyawan sebagai sumber daya manusia karena menjadi inti dari proses operasional yang dapat memberikan pelayanan dengan baik terhadap para konsumen sehingga akan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan. Kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Dimana karyawan mampu proaktif, bekerja keras, loyal serta memiliki disiplin tinggi dan



bertanggungjawab terhadap setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan pada akhirnya akan tercapai kinerja yang optimal.<sup>9</sup>

Berawal dari permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan pada CV Prima Sarana Arta dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada CV Prima Sarana Artha Kecamatan Mojojoto Kota Kediri)”**

#### **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian di atas, maka peneliti memfokuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada CV Prima Sarana Artha?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada CV Prima Sarana Artha?
3. Bagaimana peran disiplin kerja karyawan di CV Prima Sarana Artha dalam meningkatkan kinerja karyawan?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menjelaskan disiplin kerja karyawan pada CV Prima Sarana Artha
2. Untuk menjelaskan kinerja karyawan pada CV Prima Sarana Artha
3. Untuk menjelaskan peran disiplin kerja karyawan di CV Prima Sarana Artha dalam meningkatkan kinerja karyawan

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

---

<sup>9</sup> Bariyah, Malang, and Kerja.

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah literatur kajian ilmiah dan khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen bisnis syariah. Khususnya di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri yang berakitan dengan Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (studi pada CV Prima Sarana Artha Kecamatan Mojoroto Kota Kediri).

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman mengenai peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, untuk memberikan pemahaman kepada penelitian selanjutnya sehingga dapat dikembangkan dengan mengkaji lebih mendalam mengenai peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan diharapkan dapat terjalinnya kerja sama yang baik antara Fakultas Ekonomi Bisnis Islam IAIN Kediri ketika sedang melaksanakan kegiatan yang mengharuskan kerjasama dengan pihak CV Prima Sarana Artha.

### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan bisa dijadikan bahan masukan atau pertimbangan pada CV Prima Sarana Artha dalam menetapkan kinerja karyawan. Sehingga CV Prima Sarana Artha dapat menjalankan Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan yang lebih baik lagi.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan pengetahuan penulis dalam melakukan penelitian di bidang manajemen bisnis syariah khususnya pada Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

**E. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Chairunisa, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, 2021, dengan judul “Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Kalsel Banjarmasin“ Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja pegawai Bank Kalsel Banjarmasin masih belum maksimal dalam arti masih terdapat sebagian pegawai yang melanggar aturan atau tata tertib kerja, sehingga perlu adanya upaya peningkatan disiplin kerja secara intensif dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, karena jika banyak pegawai yang melanggar disiplin kerja berarti kinerja dalam pekerjaan semakin turun hal ini tentu akan sulit untuk meraih efektivitas dan efisiensi kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Deskriptif, penelitian deskriptif sebagai suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Chairunisa, Chairunisa (2021) *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Kalsel Banjarmasin*. Diploma Thesis, Universitas Islam Kalimantan Mab

Persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menganalisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan sedangkan perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada objek penelitian, pendekatan penelitian yang digunakan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Yuni Yuliantika, Universitas Buana Perjuangan Karawang, 2023, dengan judul “Peran Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Usaha UMKM Cake *Lovelyn*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keadaan disiplin kerja karyawan yang ada pada usaha *Lovelyn*. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan *Lovelyn* dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Untuk mengetahui apa kendala yang dihadapi karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada usaha *Lovelyn*. Untuk mengetahui cara *Lovelyn* dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada usaha *Lovelyn* ini. Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis secara Deskriptif Kualitatif berdasarkan pada teori untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Namun, hasil gambaran tersebut tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih umum, meneliti tentang peranan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada usaha UMKM *Cake Lovelyn*. Hasil dari penelitian adalah kedisiplinan pada karyawan rendah, karena disebabkan tidak adanya sanksi yang tegas.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Yuni Yuliantika, / *Peran Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Usaha UMKM Cake Lovelyn*/, Jurnai Penelitian Multidisiplin, Vol. 1, No. 6 June 2023

Persamaan dengan penelitian sebelumnya ialah sama-sama meneliti tentang strategi peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian

3. Nila sari (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa di Desa Toyoresmi, Kec Ngasem, Kab Kediri)”. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja karyawan yang baik merupakan harapan perusahaan dan instansi lain yang memperkerjakan karyawan tersebut. Faktor yang menunjang kinerja salah satunya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja sering dijadikan sebagai suatu alat yang digunakan para manager atau atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan serta untuk mengubah seseorang dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku yang pada akhirnya tujuan dapat tercapai.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah berasal dari karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa dengan jumlah 54 karyawan.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Nila Sari, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa Di Desa Toyoresmi, Kec Ngasem, Kab Kediri),” *Skripsi*, no. 8.5.2017 (2022): 8.

Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu studi kasus yang meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu subjek penelitian berbeda penelitian terdahulu pada pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa sedangkan untuk penelitian saat ini pada CV Prima Sarana Artha

4. Kris Monica Silitonga (2023) dengan judul “Peran Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Harum Maju Mapan Karawang”. Disiplin kerja merupakan faktor yang dituntut oleh suatu organisasi maupun perusahaan karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Adanya tindakan kedisiplinan pada perusahaan akan menjadi kekuatan positif untuk bagi karyawan maupun perusahaan tersebut. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana peran kedisiplinan kerja karyawan di PT Harum Maju Mapan Karawang dan manfaat penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam membuat kebijakan kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Harum Maju Mapan Karawang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah protokol kualitatif dan wawancara. Hasil penelitian ini antara lain (1) Kedisiplinan di PT Harum Maju Mapan Karawang sudah terlaksana dengan baik (2) Adanya sistem penghargaan dan hukuman yang adil terhadap kedisiplinan kerja (3) Adanya keterkaitan yang signifikan antara kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja

memiliki peran yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Harum Maju Mapan.<sup>13</sup>

Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu fokus pada peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu pada subjek atau lokasi penelitian.

5. Tarisa Aulia Ananda (2024) Dengan Judul “Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”. Dalam persaingan ketat pada dunia bisnis saat ini, perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi untuk mencapai tujuan dan kelangsungan bisnisnya. Setiap perusahaan yang ingin berkembang dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah menempatkan prioritas tinggi pada peningkatan kinerja karyawan. Beberapa peneliti sebelumnya terlihat bahwa terdapat pola interaksi dari motivasi kerja dan kinerja pegawai, bahwa organisasi menghargai dan membutuhkan kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penyajian karya ilmiah ini meliputi pemanfaatan literatur dan penelitian kepustakaan. Penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, khususnya melalui studi literatur atau metode penelitian kepustakaan, memerlukan pengumpulan, analisis, dan interpretasi secara sistematis terhadap data atau informasi yang sudah ada sebelumnya yang berasal dari literatur atau bahan referensi yang telah

---

<sup>13</sup> Kris Monica Silitonga and Syifa Pramudita Faddila, “Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang,” *Jurnal Economina* 2, no. 7 (2023): 1584–94, <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>.

diidentifikasi secara khusus, khususnya pada sektor sumber daya manusia (SDM). Perusahaan harus memikirkan strategi untuk meningkatkan disiplin kerja serta motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Meskipun disiplin kerja sendiri tidak selalu signifikan, namun jika dipadukan dengan motivasi kerja, hal ini dapat memberikan dorongan pada kinerja karyawan secara signifikan.<sup>14</sup>

Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu disiplin kerja sebagai variabel yang diteliti dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu memasukkan variabel tambahan yaitu motivasi, sedangkan pada judul penelitian di CV Prima Sarana Artha hanya fokus pada disiplin kerja.

---

<sup>14</sup> Tarisa Aulia Ananda and Nabilla Kusuma Dewi, "Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," *Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan* 4 (2023): 1–10.