



Analisis Disiplin Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Rezky Laundry

Almadi Destian^{1*}, Robbi Zidni Ilma²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, Indonesia

*Penulis korespondensi: almadidestian@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to analyze how work discipline and efforts to improve employee performance at Rezky Laundry. This research uses a descriptive qualitative methodology, collecting data through documentation, interviews, and observations. Four employees and business owners were deliberately selected as research informants. Rezky Laundry, located in West Bandung Regency, was used as a research location, and Miles, Huberman, and Saldana triangulation analysis approaches were used to systematically process the data. The findings of the study show that Rezky Laundry employees continue to show poor work discipline, as seen from delays, non-compliance with SOPs, and lack of sense of responsibility. This has an impact on employee performance both in terms of productivity, punctuality, service quality, and customer satisfaction. In conclusion, poor work discipline has a direct negative impact on the quality of employee performance. Improvements in management systems, such as the development of written SOPs, the application of rewards and punishments, and repetitive discipline training, are recommended by researchers to improve operational effectiveness and employee professionalism.*

Keywords: *Employee Performance; Performance Improvement Efforts; Productivity; SOP; Work Discipline.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana disiplin kerja dan upaya peningkatan kinerja karyawan di Rezky Laundry. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif deskriptif, mengumpulkan data melalui dokumentasi, wawancara, dan pengamatan. Empat karyawan dan pemilik bisnis dipilih secara sengaja sebagai informan penelitian. Rezky Laundry yang terletak di Kabupaten Bandung Barat dijadikan lokasi penelitian, dan pendekatan analisis triangulasi Miles, Huberman, dan Saldana digunakan untuk memproses data secara sistematis. Temuan studi menunjukkan bahwa karyawan Rezky Laundry terus menunjukkan disiplin kerja yang buruk, terlihat dari keterlambatan, ketidakpatuhan terhadap SOP, dan kurangnya rasa tanggung jawab. Hal ini berdampak terhadap kinerja karyawan baik dari segi produktivitas, ketepatan waktu, kualitas layanan, serta kepuasan pelanggan. Kesimpulannya, disiplin kerja yang buruk memiliki dampak negatif langsung terhadap kualitas kinerja karyawan. Perbaikan dalam sistem manajemen, seperti pengembangan SOP tertulis, penerapan penghargaan dan hukuman, serta pelatihan disiplin yang berulang, direkomendasikan oleh peneliti untuk meningkatkan efektivitas operasional dan profesionalisme karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Produktivitas; SOP; Upaya Peningkatan Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu utama dalam menjaga keberlangsungan dan keunggulan kompetitif perusahaan. Salah satu aspek penting dari manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja, yang secara langsung memengaruhi tingkat produktivitas dan kinerja karyawan (Hasibuan, 2021). Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tugas, mematuhi standar operasional, serta menjaga ketepatan waktu dan kualitas layanan. Namun, kenyataannya di berbagai sektor jasa, termasuk usaha laundry, tingkat disiplin kerja karyawan masih menjadi tantangan nyata yang memengaruhi hasil kerja dan kepuasan pelanggan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Husain dan Santoso (2022) pada CV Kirana Utama Bogor menemukan bahwa ketidakdisiplinan kerja berdampak langsung pada menurunnya kinerja operasional. Penelitian lain oleh Istifadah dan Santoso (2019) juga menegaskan bahwa variabel disiplin, bersama dengan kompensasi dan motivasi, memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Namun, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan di sektor industri besar atau lembaga pemerintahan, sementara studi yang fokus pada usaha mikro seperti layanan jasa laundry masih terbatas. Dengan demikian, diperlukan penelitian lebih lanjut yang secara spesifik mengkaji peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor jasa skala kecil-menengah.

Penelitian mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan menekankan bahwa kedisiplinan individu merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi (Armstrong, 2020; Dessler, 2021). Luthans (2015) menjelaskan bahwa perilaku kerja yang konsisten dan patuh terhadap aturan internal berkontribusi langsung pada produktivitas serta kualitas layanan. Robbins dan Judge (2019) menambahkan bahwa penerapan sistem manajemen yang jelas, termasuk SOP dan prosedur kerja, memperkuat kedisiplinan karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2019) menyoroti pentingnya integrasi strategi sumber daya manusia dalam merancang program penghargaan dan hukuman untuk mendorong kepatuhan serta motivasi kerja. Sutrisno (2020) menegaskan bahwa pengembangan manajemen SDM berbasis praktik digital dapat meningkatkan monitoring dan evaluasi disiplin kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja individu maupun tim. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang sistematis menjadi salah satu elemen penting dalam pengelolaan karyawan di usaha jasa seperti Rezky Laundry.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Syarifudin et al. 2024:125), disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua aturan organisasi dan standar sosial yang berlaku. Semua karyawan selalu tiba di tempat kerja tepat waktu adalah contoh disiplin kerja. bekerja dengan baik dan mengikuti semua aturan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin biasanya merupakan tindakan yang dilakukan oleh perwakilan yang berkomitmen untuk menyelesaikan tugasnya, mengidentifikasi masalah, dan mencegah kesalahan.

Menaati undang-undang yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, adalah bagian dari disiplin kerja. Seseorang mungkin menjadi contoh yang baik untuk orang lain. Misalnya, karyawan yang sebelumnya disiplin dapat menjadi tidak disiplin jika perusahaan tidak menerapkan disiplin. Sebaliknya, jika disiplin diterapkan, karyawan yang tidak disiplin akan diwajibkan untuk mematuhi aturan. Karena itu, karyawan akan mendapat hukuman, apakah mereka suka atau tidak (Khotimah & Pranitasari, 2021).

Menurut Pranitasari & Khotima (dalam Wahyudin Yusuf & Robbi Zidni Ilma, 2024) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Ajabar (dalam Rosmawati Suryani Sitompul, 2024) Manajemen berbicara tentang disiplin kerja dan bagaimana organisasi harus mencapai tujuannya secara efisien dan efektif. Berikut beberapa indikator dari kedisiplinan kerja Singodimejo (dalam Jamiatul Rahmi 2019:28):

Taat Pada Peraturan

Patuhi aturan perusahaan. Disiplin juga dapat ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung patuh kepada perusahaan. Ketaatan ini dapat ditunjukkan dengan cara Anda terlihat sesuai dengan aturan, kehadiran Anda tepat waktu. Tidak hanya itu, petugas yang disiplin menunjukkan kecenderungan untuk mematuhi atasan mereka

Tanggung Jawab

Tanggung jawab Disiplin dapat ditunjukkan melalui tanggung jawab. Apakah seorang karyawan menyelesaikan tugas yang dibebankan tepat waktu atau tidak akan menunjukkan bagaimana karyawan tersebut berperilaku terhadap perusahaan. Karyawan yang disiplin dalam bekerjanya juga akan memberikan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Termasuk menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna.

Sikap dan Perilaku

Perilaku dan sikap Disiplin di tempat kerja juga dapat disimpulkan dari sikap dan tindakan karyawan terhadap atasan dan rekan kerja. Karyawan yang disiplin akan lebih mampu menjaga hubungan positif dengan rekan kerja, atasan, dan pemangku kepentingan perusahaan lainnya.

Disiplin Kerja

Disiplin dengan waktu Pepatah "waktu adalah emas" sudah diterima secara luas. Ini juga berlaku untuk bekerja untuk sebuah perusahaan. Untuk merencanakan pekerjaan dan memastikan bahwa semua kegiatan selesai tepat waktu, efisiensi waktu sangat penting.

Dengan melakukan ini, tugas lain tidak akan tertunda. Oleh karena itu, pekerja yang disiplin tidak diragukan lagi akan mendisiplinkan diri mereka sendiri sehubungan dengan waktu, termasuk kehadiran harian dan kedatangan tepat waktu.

Kinerja Karyawan

Menurut (Retno Dwi Putri et al, 2023:154) kinerja karyawan adalah usaha yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Budiyanto (dalam Retno Dwi Putri et al, 2023:154) bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Menurut Mitchell & Larson (dalam Lisda Meilany & Robbi Zidni Ilma, 2024) menyatakan bahwa kinerja dapat menunjukkan hasil perilaku yang dievaluasi melalui berbagai standar atau kriteria mutu. Berdasarkan dari beberapa pengetahuan kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan, yang dapat dinilai baik atau buruknya sesuai dengan standar organisasi yang telah ditetapkan.

Jadi berdasarkan beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah dari usaha yang dilakukan individu atau kelompok untuk menyelesaikan tugas mereka dalam jangka waktu tertentu. Kinerja menunjukkan kapasitas untuk memenuhi kewajiban dan mencapai tujuan. Sejumlah elemen, termasuk bakat, dorongan, budaya kerja, dan dukungan organisasi, memengaruhi kinerja. Produktivitas yang tinggi akan dihasilkan dari kinerja yang optimal, yang juga akan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan yang sukses dan efisien.

Menurut Robbins (dalam Syafaruddin dkk, 2022), ada lima cara untuk mengukur kinerja karyawan:

Kualitas

Kualitas pekerjaan ditentukan oleh seberapa baik perasaan karyawan tentang pekerjaan yang mereka lakukan, seberapa baik mereka menyelesaikan tugas, dan seberapa baik mereka menggunakan bakat dan kemampuan mereka.

Kuantitas

Kuantitas Ini adalah angka akhir yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang selesai.

Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu Ini adalah tingkat di mana kegiatan diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

Kreativitas

Kreativitas Menilai kemampuan karyawan untuk mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mereka akan dapat bekerja lebih baik.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam fenomena disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di Rezky Laundry. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara kontekstual dinamika internal di lingkungan kerja laundry, khususnya dalam hal kepatuhan terhadap aturan, penerapan standar operasional, serta interaksi antarpegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Penelitian dilaksanakan di Rezky Laundry yang berlokasi di Jalan Maribaya No. 85, Kecamatan Lembang, Kabupaten Bandung Barat. Lokasi ini dipilih secara sengaja karena merupakan pusat kegiatan operasional yang menjadi fokus studi. Subjek penelitian terdiri dari pemilik usaha dan beberapa karyawan yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Pemilik usaha dipilih karena memiliki otoritas dan pengetahuan menyeluruh mengenai kebijakan serta strategi manajemen, sedangkan karyawan dipilih berdasarkan keterlibatan langsung mereka dalam pelaksanaan disiplin kerja dan proses pelayanan.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara fleksibel dan tidak terstruktur untuk menyesuaikan dengan konteks dan situasi lapangan, memungkinkan peneliti menggali pengalaman serta pandangan informan secara bebas dan jujur. Observasi dilakukan secara langsung di tempat kerja, dengan peneliti terlibat dalam aktivitas sehari-hari karyawan untuk mencermati secara langsung perilaku disiplin, pelaksanaan SOP, serta interaksi kerja antarindividu. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder, seperti catatan kehadiran, SOP, struktur organisasi, serta daftar target dan bonus yang diberlakukan oleh perusahaan.

Analisis data dilakukan secara simultan selama dan setelah proses pengumpulan data, menggunakan pendekatan interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Proses ini dimulai dengan pengumpulan data, kemudian dilanjutkan dengan reduksi data melalui seleksi dan penyederhanaan informasi penting yang relevan dengan fokus penelitian. Setelah itu, data disajikan dalam bentuk naratif tematik untuk mempermudah pemahaman dan penarikan makna. Tahap akhir dari proses ini adalah penarikan kesimpulan, yang dilakukan secara

induktif melalui pengamatan terhadap pola-pola yang muncul dalam data, keterkaitan antarvariabel, serta refleksi terhadap temuan yang diperoleh.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi yang meliputi triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diberikan oleh pemilik usaha dan para karyawan, guna melihat konsistensi pemahaman dan pengalaman antara pihak manajemen dan pelaksana. Triangulasi teknik dilakukan dengan mengombinasikan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, agar data yang diperoleh tidak bersifat sepihak atau bias dari satu metode saja. Sementara itu, triangulasi waktu digunakan untuk menguji stabilitas data dengan cara mengulang pengumpulan informasi pada waktu yang berbeda, seperti pada pagi dan sore hari, serta antara hari kerja dan akhir pekan.

Melalui pendekatan kualitatif ini, diharapkan penelitian mampu memberikan gambaran yang utuh dan mendalam mengenai praktik disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di Rezky Laundry, yang nantinya dapat dijadikan dasar untuk perbaikan manajerial maupun rujukan bagi penelitian sejenis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki secara mendetail bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan Rezky Laundry. Penelitian ini menggunakan strategi triangulasi, yang mencakup triangulasi teknik, triangulasi sumber, dan triangulasi waktu, untuk mendapatkan hasil yang dapat dipercaya. Berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari informan, observasi langsung, dan teori-teori yang relevan, triangulasi digunakan untuk mengkaji indikasi dan unsur disiplin kerja serta kinerja karyawan.

- 1) Wawancara, observasi, dan dokumentasi digunakan sebagai metode triangulasi. Ditemukan selama wawancara dengan pemilik (Ibu Dian) bahwa terdapat sejumlah pelanggaran disiplin kerja, termasuk keterlambatan dan ketidakpatuhan terhadap SOP. Observasi yang menunjukkan bahwa beberapa staf datang terlambat, mengenakan seragam yang tidak lengkap, dan menyelesaikan tugas secara terburu-buru hal ini mendukung. Ketidakcocokan dalam kehadiran dan produktivitas kerja juga dicatat dalam laporan kerja dan dokumen kehadiran.
- 2) Pemilik perusahaan, staf tetap (Yasmin dan Dini), dan staf sementara (Habil dan Rizki) semuanya termasuk dalam triangulasi sumber. Sebagai prinsip dasar disiplin, pemilik menekankan pentingnya tepat waktu dan mengikuti SOP. Menurut Yasmin, "terkadang teman-teman datang terlambat tetapi tidak ditegur." Dini melanjutkan dengan

mengatakan bahwa mereka tidak terikat oleh sistem tertulis manapun. Habil dan Rizki, sementara itu, percaya bahwa "karena tidak ada konsekuensi, kami bekerja sesuka hati." Ekspektasi manajer dan penerapan disiplin yang sebenarnya di lapangan cukup berbeda, menurut ketiga sumber.

- 3) Ditentukan untuk triangulasi waktu (Maret–Mei 2025). Pola ketidak stabilan dan banyak pelanggaran SOP terjadi sepanjang waktu ini. Dua dari lima karyawan terlihat datang terlambat selama minggu pertama pemantauan. Perilaku yang sama terjadi pada minggu ketiga dan kelima, menunjukkan bahwa pelanggaran disiplin adalah hal yang biasa dan bukan kejadian tersendiri.

Penerapan disiplin kerja di Rezky Laundry masih kurang, menurut data keseluruhan yang dikumpulkan dan strategi triangulasi. Hal ini benar secara struktural (tidak ada SOP tertulis yang telah disosialisasikan), dalam pengawasan (tidak ada kontrol aktif), dan dalam pembinaan (tidak ada penghargaan dan hukuman). Hasil ini memberikan dasar yang kuat untuk penyelidikan tambahan dalam debat yang mengikuti.

Disiplin Kerja

- 1) Taat Pada Peraturan, menurut Singodimejo menegaskan bahwa pekerja yang mengikuti aturan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi. Ibu Dian mengekspresikan harapan dalam sebuah wawancara bahwa semua karyawan akan mematuhi SOP dan tiba tepat waktu. Namun, temuan observasi menunjukkan bahwa sejumlah besar karyawan datang terlambat. Yasmin mengatakan bahwa "kadang-kadang saya melihat rekan-rekan kerja saya tiba jam 9 meskipun mereka seharusnya sudah di sini jam 8." Setiap minggu, catatan absensi menunjukkan data keterlambatan. Keterangan kepatuhan belum terpenuhi, menurut ketiga sumber ini.
- 2) Salah satu tanda disiplin kerja adalah tanggung jawab. "Saya berusaha menyelesaikan tugas meskipun kadang tidak ada arahan yang jelas," kata Dini. Sebagian besar pekerjaan selesai, tetapi tidak sesuai dengan tenggat waktu, menurut pengamatan. Singodimejo menyatakan bahwa pekerja yang bertanggung jawab harus menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan kualitas tinggi. Ketidak sesuaian antara hasil pengamatan, wawancara, dan teori menunjukkan bahwa tanggung jawab belum diterapkan seefektif mungkin.
- 3) Sikap dan Perilaku Temuan dari observasi menunjukkan bahwa meskipun tidak semua karyawan menjaga hubungan positif dengan rekan kerja mereka dan menunjukkan sikap sopan, beberapa orang melakukannya. Rizki mengatakan bahwa "kadang-kadang saya merasa tidak nyaman karena beberapa orang suka bermain dengan ponsel mereka

saat bekerja." Menurut teori yang diterapkan, sikap profesional adalah faktor penentu yang krusial. Ini menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam aspek perilaku penerapan disiplin.

- 4) Disiplin Waktu ukuran utama dari kinerja dan disiplin adalah ketepatan waktu. Menurut Ibu Dian, "keterlambatan seorang karyawan sering menghambat proses kerja." Catatan kehadiran dan temuan pengamatan yang menunjukkan keterlambatan sebagai masalah yang signifikan mendukung hal ini. Robbins menegaskan bahwa ketepatan waktu berdampak pada kinerja keseluruhan.

Kinerja Karyawan

- 1) Mengenai kepatuhan terhadap peraturan, sebagian besar pekerja belum secara konsisten mengikuti persyaratan kerja. Penerapan mengenai peraturan telah dilakukan oleh karyawan menurut pemilik usaha, tetapi tidak didukung oleh penerapan hukuman yang tegas atau pengawasan yang ketat. Bahkan sekarang, beberapa pekerja masih datang terlambat atau melanggar kebijakan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk menerapkan ketegasan dan disiplin belum dilaksanakan seefektif yang seharusnya.
- 2) Dalam hal tanggung jawab untuk pekerjaan, pemilik usaha laundry menyatakan bahwa meskipun beberapa karyawan menyadari bahwa mereka harus melakukan pekerjaan mereka dengan baik, yang lain terus mengabaikan detail yang berkaitan dengan pekerjaan di tengah kurangnya pengawasan langsung. Pemilik menjawab bahwa perusahaan masih menggunakan pendekatan informal dan belum memiliki sistem penilaian atau evaluasi yang terstruktur ketika ditanya bagaimana cara mendorong rasa tanggung jawab.
- 3) Hubungan antara karyawan dan pemilik seringkali sangat positif dalam hal sikap dan perilaku. Namun, pengamatan menunjukkan bahwa beberapa pekerja cenderung menggunakan ponsel saat bekerja, yang mengganggu konsentrasi dan kualitas layanan. Pemilik merespon bahwa tidak ada kebijakan tertulis atau pelatihan etika kerja khusus ketika ditanya bagaimana usaha rezky laundry menetapkan harapan untuk perilaku dan sikap.
- 4) Ketika berbicara tentang inisiatif dan kreativitas, sebagian besar karyawan mengikuti perintah dan tidak terbiasa memberikan ide-ide baru di tempat kerja. Karyawan mengakui dalam wawancara bahwa mereka tidak pernah diminta untuk berpartisipasi atau dilatih dalam menciptakan metode kerja yang lebih kreatif atau inovatif.

Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, temuan studi ini menunjukkan bahwa pekerja Rezky Laundry terus berkinerja di bawah standar, dan ini secara langsung terkait dengan penerapan disiplin kerja yang buruk, yang mencakup kemandirian, kreativitas, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan. Organisasi harus menetapkan sistem kerja yang lebih terstruktur untuk meningkatkan kinerja. Ini termasuk membuat SOP tertulis, menegakkan regulasi, memberikan umpan balik secara teratur, mengadakan sesi pelatihan, dan melakukan tinjauan kinerja secara berkala.

5. KESIMPULAN

Disiplin kerja karyawan di Rezky Laundry masih dianggap buruk dan belum dilaksanakan secara teratur atau konsisten. Kesimpulan ini diambil dengan mengevaluasi indikator disiplin kerja dan kinerja karyawan menggunakan pendekatan triangulasi (teknik, sumber, dan waktu). Pelaksanaan disiplin kerja yang lemah berdampak langsung pada kinerja karyawan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Berikut adalah kesimpulan yang diambil dari setiap indikator:

Disiplin Kerja

- 1) Disiplin kerja karyawan Rezky Laundry masih belum menentu. SOP belum selalu dipatuhi oleh banyak karyawan, terutama dalam hal penyelesaian tugas dan ketepatan waktu. Kurangnya pemahaman tentang pentingnya kepatuhan terhadap peraturan mengakibatkan manajemen ragu-ragu dalam memberikan sanksi.
- 2) Meskipun belum berada di titik terbaiknya, karyawan memang memiliki rasa tanggung jawab. Alih-alih bekerja dengan inisiatif sendiri, banyak dari mereka hanya melakukannya karena kebiasaan atau tekanan di tempat kerja. Perkembangan rasa tanggung jawab terhambat oleh tidak adanya penilaian yang sering dari atasan.
- 3) Hubungan antara rekan kerja dan atasan cukup baik, namun tidak semua orang menunjukkan sikap profesional. Beberapa orang tetap diam saat terjadi masalah atau malah sibuk dengan ponsel saat bekerja. Budaya kerja yang ideal belum sepenuhnya berkembang.
- 4) Satu keterlambatan yang terus-menerus namun tidak mendapat tanggapan yang kuat adalah ketepatan waktu. Banyak pekerja masih membutuhkan pengawasan langsung, namun beberapa di antaranya menyelesaikan tugas tepat waktu.

Kinerja Karyawan

- 1) Karena masih ditemukan laporan yang terus-menerus tentang pekerjaan yang terburu-buru dan tidak rapi, menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan pekerja di Rezky Laundry telah naik turun. Ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan langsung dan sedikit arahan atau perintah lebih lanjut dari pemilik.
- 2) Beban kerja karyawan bervariasi berdasarkan kehadiran mereka, terutama bagi mereka yang bekerja paruh waktu. Ketidakhadiran di antara karyawan meningkatkan beban kerja, mengurangi kinerja, dan menghasilkan pekerjaan yang kurang ideal.
- 3) Karena sebagian besar karyawan hanya mengikuti instruksi tanpa mengambil inisiatif tambahan, kreativitas karyawan belum berkembang dengan baik. Pengembangan potensi karyawan terhambat oleh budaya kerja independen dan kurangnya pelatihan inovatif.
- 4) Alasan utama penurunan kinerja karyawan adalah penerapan disiplin kerja yang tidak efektif. Tidak semua karyawan telah menerima sosialisasi yang menyeluruh, dokumentasi tertulis, atau penerapan disiplin kerja yang terstruktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dwi Putri, R. E. T. N. O., Iranita, I., & Jalal, A. (2023). *Analisis disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pegadaian Tanjung Uban* (Doctoral dissertation, Universitas Maritim Raja Ali Haji). <https://doi.org/10.31629/bi.v7i2.6618>
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan CV. Kirana Utama Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 162–169. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i3.187>
- Ilma, R. Z., & Yusuf, W. (2024). Analisis disiplin kerja karyawan CV. Karsa Mahardika Nusantara. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 1(7), 1349–1354.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259–263. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21004>
- Luthans, F. (2015). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.

- Meilany, L., & Ilma, R. Z. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Rajawali Banjaran. *Economic Reviews Journal*, 3(1), 674–687. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i1.212>
- Pranitasari, D. (2021). Analisis disiplin kerja. *Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 18. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sitompul, R. S. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Quality (Doctoral dissertation, Universitas Quality).
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik di era digital*. Prenadamedia Group.
- Syafaruddin, S., Natsir, N., Sahid, A., & Rusdi, A. T. (2022). Kinerja tenaga kependidikan dalam pengembangan sumber daya manusia di UPT SMP Negeri 2 Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Serat Acitya*, 11(1), 81–105. <https://doi.org/10.56444/sa.v11i1.605>
- Syarifudin, S., Sabri, S., Erna, E., Ramadhan, M., & Dini, R. (2024). Pengaruh penerapan absensi fingerprint dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada MAN 3 Bener Meriah Kabupaten Bener Meriah. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(2), 122–131. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i2.3326>