

## **Evaluasi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Anugrah Wijaya Maskot**

**Muhammad Ridwan Pradana<sup>1</sup>, Sudarijati<sup>2</sup>**

*<sup>1,2</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Djuanda*

### **Abstract**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja karyawan pada PT. Anugrah Wijaya Maskot sebagai bagian dari penguatan Manajemen Sumber Daya Manusia di industri kreatif skala UMKM. Disiplin kerja menjadi isu penting karena berpengaruh terhadap efektivitas operasional, namun sering kali belum terimplementasi secara optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi perusahaan dengan melibatkan seluruh karyawan operasional menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan secara deskriptif berdasarkan indikator disiplin kerja menurut Mangkunegara, meliputi ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan dan SOP, penggunaan waktu kerja, tanggung jawab terhadap tugas, serta kepatuhan terhadap standar kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berada pada kategori cukup, dengan kelemahan utama pada konsistensi penerapan SOP dan pemanfaatan waktu kerja. Temuan ini memperkuat peran disiplin kerja sebagai instrumen pengendalian perilaku kerja dan memberikan implikasi praktis bagi pembinaan disiplin kerja di industri kreatif.

Kata kunci: disiplin kerja, manajemen sumber daya manusia, studi kasus; industri kreatif, UMKM.

Copyright (c) 2026 Muhammad Ridwan Pradana

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [b1024221004@student.untan.ac.id](mailto:b1024221004@student.untan.ac.id)

### **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu elemen strategis dalam organisasi yang berperan penting dalam mengelola potensi manusia agar tujuan individu maupun organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Rivai, 2020). Dalam kondisi persaingan bisnis yang semakin dinamis, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi dan kekuatan modal, tetapi juga oleh kualitas perilaku kerja sumber daya manusianya. Mangkunegara (2021) menegaskan bahwa MSDM memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja, etos profesional, serta budaya organisasi yang produktif. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Salah satu aspek penting dalam MSDM yang secara langsung memengaruhi kinerja organisasi adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja menjadi landasan utama dalam menciptakan keteraturan, efisiensi operasional, serta konsistensi dalam pencapaian target kerja. Hal ini terutama penting pada sektor industri manufaktur

maupun industri kreatif yang menuntut ketepatan waktu, ketelitian, serta kualitas hasil kerja yang tinggi.

Secara konseptual, disiplin kerja dipahami sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati berbagai peraturan, prosedur, serta norma kerja yang berlaku dalam organisasi (Rivai, 2020). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan erat dengan produktivitas, efektivitas kerja, serta stabilitas organisasi (Mangkunegara, 2021; Adawiyah et al., 2022). Namun demikian, Dewi dan Basrowi (2024) mengungkapkan bahwa dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan antara aturan formal mengenai kedisiplinan dan implementasinya di lingkungan kerja. Lemahnya pengawasan, kurangnya keteladanan pimpinan, serta rendahnya kesadaran individu sering kali menyebabkan penerapan disiplin kerja tidak berjalan secara optimal, terutama pada perusahaan skala kecil dan menengah yang sistem manajemennya belum sepenuhnya terstruktur.

Urgensi kajian mengenai disiplin kerja semakin meningkat seiring dengan perubahan pola kerja dan tuntutan produktivitas di era modern. Seto et al. (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak lagi terbatas pada aspek kehadiran dan kepatuhan terhadap waktu kerja, tetapi juga mencakup tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, konsistensi terhadap standar operasional, serta integritas dalam menjalankan tugas. Dalam praktik organisasi, rendahnya disiplin kerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, seperti keterlambatan produksi, meningkatnya tingkat kesalahan kerja, serta menurunnya kepercayaan pelanggan (Khaeruman et al., 2021). Oleh karena itu, disiplin kerja tidak hanya memiliki nilai normatif, tetapi juga nilai strategis dalam menjaga keberlangsungan serta daya saing organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Anugrah Wijaya Maskot sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif produksi boneka maskot. Penelitian ini difokuskan pada identifikasi kondisi aktual disiplin kerja karyawan yang meliputi aspek kehadiran, kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), ketepatan dalam penyelesaian target kerja, serta pemanfaatan waktu kerja. Evaluasi tersebut dilakukan dengan membandingkan kondisi empiris di lapangan dengan konsep serta indikator disiplin kerja yang dikemukakan dalam literatur MSDM (Rivai, 2020; Mangkunegara, 2021). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang objektif mengenai kondisi disiplin kerja di lingkungan perusahaan.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian empiris dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait disiplin kerja pada perusahaan industri kreatif skala usaha kecil dan menengah yang masih relatif terbatas dalam penelitian sebelumnya. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen PT. Anugrah Wijaya Maskot dalam merumuskan kebijakan pembinaan disiplin kerja yang lebih efektif dan berkelanjutan. Selain itu, temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji disiplin kerja dalam konteks organisasi serupa.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan landasan teoritis utama dalam penelitian ini karena berfungsi sebagai sistem strategis yang mengelola, mengarahkan, serta mengembangkan perilaku kerja individu dalam organisasi. Rivai (2020) menjelaskan bahwa MSDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan administratif tenaga kerja, tetapi juga mencakup upaya sistematis dalam membentuk

sikap, nilai, serta perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa MSDM menjadi instrumen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif melalui pengendalian perilaku kerja, pembinaan kinerja, serta penegakan norma dan aturan organisasi. Dalam kerangka tersebut, disiplin kerja dipandang sebagai salah satu mekanisme pengendalian internal yang berfungsi menjaga stabilitas operasional dan efektivitas organisasi.

Disiplin kerja merupakan konsep teoritis tingkat menengah (*middle-range theory*) yang menjelaskan hubungan antara aturan organisasi dan perilaku individu di tempat kerja. Rivai (2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan dan norma kerja yang berlaku secara sukarela. Sementara itu, Mangkunegara (2021) memandang disiplin kerja sebagai fungsi manajerial yang bertujuan membentuk perilaku kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan konsisten tanpa harus selalu bergantung pada pengawasan langsung. Dalam kerangka operasionalnya, Mangkunegara (2021) mengemukakan beberapa indikator utama disiplin kerja, yaitu ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur kerja, penggunaan waktu kerja secara efektif, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta kepatuhan terhadap standar kerja dan tata tertib organisasi. Indikator-indikator tersebut menjadi dasar dalam mengevaluasi tingkat disiplin kerja karyawan secara objektif dan terukur.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan produktivitas organisasi. Mangkunegara (2021) melalui kajian perilaku organisasi menyimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik mampu mendorong terbentuknya etos kerja positif serta meningkatkan kinerja individu. Rivai (2020) menegaskan bahwa disiplin kerja berperan sebagai penghubung antara kebijakan organisasi dengan perilaku aktual karyawan di lingkungan kerja. Khaeruman et al. (2021) dalam penelitian deskriptifnya menemukan bahwa konsistensi pimpinan dalam menegakkan aturan menjadi faktor utama dalam keberhasilan penerapan disiplin kerja. Adawiyah et al. (2022) juga menunjukkan bahwa komunikasi internal serta sistem penghargaan yang baik dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja. Selain itu, Seto et al. (2023) menyoroti adanya perubahan paradigma disiplin kerja di era modern, di mana disiplin diri dan tanggung jawab personal menjadi lebih dominan dibandingkan pengawasan langsung. Sementara itu, Dewi dan Basrowi (2024) menemukan bahwa rendahnya integrasi antara kebijakan disiplin dan budaya organisasi menyebabkan implementasi disiplin kerja tidak berjalan optimal meskipun aturan formal telah ditetapkan.

Meskipun berbagai penelitian tersebut telah memperkaya pemahaman mengenai disiplin kerja, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Secara teoretis, sebagian besar studi menempatkan disiplin kerja sebagai konsep normatif tanpa mengaitkannya secara mendalam dengan indikator operasional yang spesifik dan kontekstual. Secara empiris, penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada organisasi besar atau sektor formal dengan sistem manajemen yang telah mapan, sementara kajian pada industri kreatif skala usaha kecil dan menengah masih relatif terbatas (Seto et al., 2023; Dewi & Basrowi, 2024). Selain itu, masih sedikit penelitian yang secara langsung mengevaluasi disiplin kerja berdasarkan indikator Mangkunegara (2021) menggunakan data empiris organisasi, seperti kepatuhan terhadap SOP, ketepatan penyelesaian target kerja, serta pemanfaatan waktu kerja secara aktual.

Berdasarkan tinjauan pustaka tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel strategis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang memiliki implikasi langsung terhadap efektivitas dan keberlangsungan organisasi. Namun demikian, masih terdapat kekosongan penelitian empiris yang mengkaji disiplin kerja secara kontekstual pada industri kreatif skala usaha kecil dan menengah dengan menggunakan indikator disiplin kerja yang terukur. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis disiplin kerja karyawan pada PT. Anugrah Wijaya Maskot berdasarkan indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2021). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkuat penerapan teori MSDM secara empiris, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kebijakan pembinaan disiplin kerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai kondisi disiplin kerja karyawan dalam konteks organisasi tertentu secara empiris dan kontekstual. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggambarkan fenomena disiplin kerja berdasarkan situasi nyata yang terjadi di lingkungan kerja.

Metode studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena disiplin kerja secara langsung dalam suatu organisasi tertentu sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi yang terjadi di lapangan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan pola perilaku disiplin kerja karyawan berdasarkan data empiris yang diperoleh selama proses penelitian (Rivai, 2020; Mangkunegara, 2021).

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Anugrah Wijaya Maskot, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif yang memproduksi boneka maskot. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansi perusahaan dengan fokus kajian disiplin kerja serta ketersediaan akses data yang mendukung proses observasi dan pengumpulan informasi.

Kegiatan penelitian dilaksanakan selama periode pelaksanaan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) yang diselenggarakan oleh institusi pendidikan. Oleh karena itu, data yang diperoleh dalam penelitian ini merepresentasikan kondisi operasional perusahaan selama periode pelaksanaan kegiatan tersebut.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugrah Wijaya Maskot yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional perusahaan. Penentuan subjek penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai subjek penelitian.

Teknik ini digunakan karena jumlah karyawan relatif terbatas sehingga memungkinkan peneliti untuk mengamati seluruh anggota populasi secara langsung. Dengan menggunakan seluruh populasi sebagai subjek penelitian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kondisi disiplin kerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pedoman observasi, pedoman wawancara, serta dokumentasi perusahaan. Pedoman observasi dan wawancara disusun berdasarkan indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2021).

Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan dan Standar Operasional Prosedur (SOP), penggunaan waktu kerja secara efektif, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, serta dokumen perusahaan sehingga informasi yang diperoleh lebih kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan.

Tabel 1. Indikator Disiplin Kerja Karyawan

No	Variabel	Indikator Disiplin Kerja	Deskripsi Indikator	Sumber
1	Disiplin Kerja	Ketepatan waktu kehadiran	Tingkat kepatuhan karyawan terhadap jam masuk dan jam kerja yang ditetapkan perusahaan	Mangkunegara (2021)
2	Disiplin Kerja	Kepatuhan terhadap peraturan dan SOP	Kepatuhan karyawan dalam menjalankan prosedur dan aturan kerja yang berlaku	Mangkunegara (2021)
3	Disiplin Kerja	Penggunaan waktu kerja	Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan produktif	Mangkunegara (2021)
4	Disiplin Kerja	Tanggung jawab terhadap tugas	Kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya	Mangkunegara (2021)
5	Disiplin Kerja	Kepatuhan terhadap standar kerja	Kesesuaian hasil kerja karyawan dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan	Mangkunegara (2021)

### Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi langsung terhadap aktivitas kerja karyawan, wawancara dengan pihak terkait di lingkungan perusahaan, serta studi dokumentasi terhadap arsip dan catatan perusahaan yang berkaitan dengan disiplin kerja.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis data kualitatif deskriptif. Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan,

yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi dan mengelompokkan data yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif untuk menggambarkan kondisi disiplin kerja karyawan secara sistematis. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan pola dan temuan yang diperoleh selama proses analisis data.

Melalui tahapan analisis tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai tingkat dan pola disiplin kerja karyawan pada PT. Anugrah Wijaya Maskot.

## RESULT AND DISCUSSION

**Tabel 1** Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik	Keterangan
1	Objek penelitian	PT. Anugrah Wijaya Maskot
2	Jumlah responden	Seluruh karyawan aktif
3	Teknik penentuan	Sampling jenuh
4	Jenis pekerjaan	Produksi dan operasional
5	Status responden	Karyawan tetap dan harian (operasional)

**Sumber:** Data primer (2025)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Anugrah Wijaya Maskot secara umum berada pada kategori cukup, namun belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi, sebagian besar karyawan telah menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja yang ditetapkan, meskipun masih ditemukan keterlambatan kehadiran pada jam masuk kerja tertentu. Ketepatan waktu kehadiran belum sepenuhnya konsisten, terutama pada hari-hari dengan beban produksi tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin waktu masih menjadi aspek yang perlu mendapatkan perhatian manajerial lebih lanjut.

**Tabel 2.** Rekapitulasi Temuan Disiplin Kerja Karyawan

No	Indikator Kerja	Disiplin	Temuan Utama	Interpretasi
1	Ketepatan kehadiran	waktu	Sebagian besar karyawan hadir tepat waktu, namun masih ditemukan keterlambatan	Cukup
2	Kepatuhan SOP	terhadap	SOP tersedia, tetapi belum diterapkan secara konsisten oleh seluruh karyawan	Cukup

3	Penggunaan waktu kerja	Masih terdapat waktu kerja yang belum dimanfaatkan secara optimal	Cukup
4	Tanggung jawab terhadap tugas	Karyawan berupaya menyelesaikan pekerjaan, meskipun hasil belum selalu optimal	Baik
5	Kepatuhan terhadap standar kerja	Kualitas kerja relatif sesuai standar, namun belum konsisten	Cukup

**Sumber:** Hasil observasi dan dokumentasi KKL, 2025

Hasil observasi terhadap kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) menunjukkan bahwa SOP pada bagian produksi sebenarnya telah tersedia dan tersusun dengan cukup baik. Namun, implementasinya belum berjalan secara konsisten di seluruh karyawan. Beberapa proses kerja, seperti pemotongan bahan dan penyusunan desain, masih dilakukan berdasarkan kebiasaan kerja individu, bukan sepenuhnya mengikuti prosedur tertulis. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara aturan formal dan praktik kerja di lapangan.

Dari aspek penggunaan waktu kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian karyawan telah memanfaatkan waktu kerja secara produktif, tetapi masih terdapat jeda waktu tidak produktif yang cukup signifikan pada jam kerja tertentu. Hal ini berdampak pada keterlambatan penyelesaian target produksi harian. Sementara itu, indikator tanggung jawab terhadap tugas menunjukkan bahwa karyawan cenderung memiliki komitmen menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, meskipun kualitas dan ketepatan penyelesaiannya masih bervariasi. Secara keseluruhan, temuan ini menggambarkan bahwa disiplin kerja karyawan belum sepenuhnya terinternalisasi sebagai budaya kerja yang kuat.

Temuan mengenai ketidakkonsistenan ketepatan waktu kehadiran menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. Anugrah Wijaya Maskot masih bersifat normatif dan belum sepenuhnya menjadi kesadaran individu. Hal ini sejalan dengan pandangan Rivai (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang efektif tidak hanya ditentukan oleh keberadaan aturan, tetapi juga oleh kesadaran dan komitmen karyawan dalam mematuhi. Dalam konteks ini, lemahnya konsistensi kehadiran mencerminkan perlunya penguatan internalisasi nilai disiplin melalui pembinaan dan keteladanan pimpinan.

Ketidakkonsistenan penerapan SOP yang ditemukan dalam penelitian ini menguatkan temuan Dewi dan Basrowi (2024), yang menyatakan bahwa banyak organisasi memiliki aturan kerja yang baik secara formal, tetapi lemah dalam implementasi akibat kurangnya pengawasan dan sosialisasi. Mangkunegara (2021) menegaskan bahwa kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur kerja merupakan indikator utama disiplin kerja. Oleh karena itu, praktik kerja yang masih berbasis kebiasaan individu menunjukkan bahwa disiplin kerja belum terintegrasi secara optimal dalam sistem operasional perusahaan.

**Tabel 3.** Perbandingan Temuan Penelitian dengan Studi Terdahulu

Peneliti & Tahun	Fokus Penelitian	Temuan Utama Terdahulu	Studi Kesesuaian dengan Penelitian Ini
------------------	------------------	------------------------	--

<b>Mangkunegara (2021)</b>	Disiplin kerja dan kinerja	dan	Disiplin memengaruhi kerja	kerja	Sesuai
<b>Rivai (2020)</b>	MSDM perilaku kerja	dan	Disiplin sebagai pengendalian	alat perilaku	Sesuai
<b>Khaeruman et al. (2021)</b>	Disiplin kepemimpinan	dan	Keteladanan berpengaruh disiplin kerja	pimpinan terhadap	Sesuai
<b>Adawiyah et al. (2022)</b>	Disiplin komunikasi internal	dan	Komunikasi meningkatkan kepatuhan karyawan		Relevan
<b>Dewi &amp; Basrowi (2024)</b>	Implementasi disiplin kerja		Kesenjangan aturan formal dan praktik lapangan	antara dan	Sangat sesuai

Sumber: Diolah, Literatur Terkait (2025)

Dari sisi penggunaan waktu kerja dan tanggung jawab terhadap tugas, hasil penelitian ini mendukung temuan Seto et al. (2023) yang menekankan bahwa disiplin kerja modern tidak hanya berkaitan dengan kehadiran fisik, tetapi juga dengan kemampuan mengelola waktu dan tanggung jawab secara mandiri. Karyawan PT. Anugrah Wijaya Maskot pada dasarnya memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan, namun belum sepenuhnya mampu mengoptimalkan waktu kerja secara efisien. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja masih dipengaruhi oleh faktor kebiasaan kerja dan kurangnya sistem pengendalian yang konsisten.

Secara teoretis, temuan penelitian ini memperkuat konsep disiplin kerja sebagai variabel kunci dalam MSDM yang berfungsi sebagai pengendali perilaku kerja (Mangkunegara, 2021; Rivai, 2020). Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menunjukkan bagaimana indikator disiplin kerja Mangkunegara (2021) termanifestasi secara nyata dalam konteks industri kreatif skala UMKM. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen PT. Anugrah Wijaya Maskot untuk memperkuat pengawasan, meningkatkan sosialisasi SOP, serta membangun budaya disiplin melalui keteladanan pimpinan dan sistem evaluasi kerja yang lebih terstruktur.

Meskipun penelitian ini memberikan gambaran empiris yang relevan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicermati. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan cakupan satu perusahaan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke seluruh industri kreatif. Selain itu, data diperoleh dalam periode KKL yang relatif terbatas, sehingga belum mampu menangkap dinamika disiplin kerja dalam jangka panjang. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran dengan cakupan sampel yang lebih luas, serta mengkaji hubungan disiplin kerja dengan variabel lain seperti kinerja, motivasi, dan kepemimpinan.



## SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di PT. Anugrah Wijaya Maskot berada pada tingkat yang cukup, namun belum sepenuhnya optimal dalam seluruh indikator yang diamati. Karyawan pada umumnya telah menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, tetapi masih ditemukan ketidakkonsistenan dalam ketepatan waktu kehadiran, penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), serta pemanfaatan waktu kerja secara efektif. Temuan ini menegaskan adanya kesenjangan antara aturan formal perusahaan dan praktik kerja aktual di lapangan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat pandangan Manajemen Sumber Daya Manusia yang menempatkan disiplin kerja sebagai instrumen pengendalian perilaku kerja yang krusial dalam organisasi (Rivai, 2020; Mangkunegara, 2021). Temuan empiris penelitian ini juga mengonfirmasi relevansi indikator disiplin kerja Mangkunegara (2021) dalam mengukur perilaku kerja karyawan, khususnya pada konteks industri kreatif skala UMKM. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam memperluas penerapan teori disiplin kerja pada lingkungan organisasi yang memiliki karakteristik operasional yang berbeda dari perusahaan besar atau sektor formal.

Dari sisi praktis, temuan penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan untuk memperkuat internalisasi disiplin kerja melalui peningkatan pengawasan, sosialisasi SOP yang lebih intensif, serta keteladanan pimpinan dalam menerapkan aturan kerja. Upaya pembinaan disiplin kerja secara konsisten diharapkan mampu meningkatkan efektivitas operasional dan kualitas kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi praktis bagi perusahaan industri kreatif lainnya dalam merancang kebijakan disiplin kerja yang sesuai dengan karakteristik organisasinya.

Sebagai kontribusi ilmiah, artikel ini memperkaya kajian empiris mengenai disiplin kerja dengan menghadirkan bukti kontekstual dari industri kreatif skala UMKM yang masih relatif terbatas dalam literatur sebelumnya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pendekatan deskriptif berbasis indikator disiplin kerja mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi perilaku kerja karyawan secara nyata. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan objek penelitian dan periode pengamatan yang relatif singkat. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek kajian, menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran, serta mengkaji keterkaitan disiplin kerja dengan variabel lain seperti kinerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi untuk memperdalam pemahaman teoretis dan praktis di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

## Referensi :

- Adawiyah, A., Abubakar, H., & Setiawan, L. (2022). *Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Chakti Pustaka Indonesia.
- Dewi, W. R., & Basrowi, H. (2024). *Disiplin Kerja dan Kinerja Unggul: Kunci Sukses Era Digital di Dunia yang Terhubung*. Eureka Media Aksara.
- Ganyang, M. T. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita*. CV Jakad Media Publishing.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021).

- Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus. CV. AA. Rizky.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., & Mon, M. D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Global Eksekutif Teknologi.