



Kajian Disiplin Kerja Karyawan PT Arah Bagus Utara di Cilegon

Tri Wahyuni Muthoyanah¹ Encep Saefullah² Arta Rusidarma Putra³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa, Kota
Serang, Provinsi Banten, Indonesia^{1,2,3}

Email: triwahyunimuthoyanah@gmail.com¹ encepsaefullah82@gmail.com²
artar.putra@gmail.com³

Abstract

Work discipline remains a major challenge for many companies, including PT Arah Bagus Utara. This issue not only hinders the smooth running of operational activities but also affects the effectiveness of task completion. Suboptimal implementation of work discipline is a significant contributing factor. This study aims to examine employee work discipline in the execution of contractor projects by analyzing three key indicators: attendance, punctuality, compliance, and responsibility, based on the framework established by Bejo Siswanto as cited in Muna and Isnawati (2022). A descriptive qualitative method was employed in this study, using observation, interviews, and documentation as the data collection techniques. The study involved six informants from various positions within the company, including the general manager and operational manager. Data analysis was conducted using the Miles and Huberman model with the supports of NVivo 15 software. The results indicate that work discipline remains unsatisfactory. Contributing factors include employees personal circumstances, weather conditions, material delays, and inconsistent work execution. In conclusion, raising employee awareness, maintaining training discipline, and consistently enforcing regulations are essential to improving employee work discipline, thereby enabling continued enhancements in work productivity and project execution effectiveness.

Keywords: Work Discipline, Construction Project, Work Discipline Indicators, Human Resource Management

Abstrak

Permasalahan disiplin kerja masih menjadi salah satu kendala utama bagi banyak perusahaan, termasuk PT Arah Bagus Utara Cilegon. Permasalahan ini tidak hanya menghambat kelancaran kegiatan operasional perusahaan, tetapi juga memengaruhi efektivitas penyelesaian pekerjaan. Penerapan disiplin kerja yang belum optimal menjadi salah satu faktor yang berperan penting. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji disiplin kerja karyawan dalam pelaksanaan proyek kontraktor dengan menganalisis empat indikator utama: kehadiran, ketepatan waktu, dan tanggung jawab berdasarkan kerangka kerja dari Bejo Siswanto dalam Muna dan Isnawati (2022). Metode kualitatif deskriptif diterapkan dalam penelitian ini, dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Penelitian ini melibatkan enam informan dari berbagai peran di perusahaan, seperti manajer umum dan manajer operasional. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman dengan bantuan perangkat lunak NVivo 15. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja masih kurang memuaskan. Faktor-faktor penyebab meliputi kondisi pribadi karyawan, cuaca, keterlambatan material, dan pelaksanaan pekerjaan yang belum konsisten. Kesimpulannya, peningkatan kesadaran karyawan, pembinaan disiplin, dan penerapan peraturan secara konsisten diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga produktivitas kerja dan efektivitas pelaksanaan proyek dapat terus ditingkatkan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Proyek Konstruksi, Indikator Disiplin Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Perkembangan di dunia industri yang semakin pesat dan kompetitif mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu faktor

utama dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan karena menjadi unsur utama dalam menjalankan seluruh aktivitas kerja. Keberhasilan perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh penerapan teknologi maupun sistem kerja yang digunakan, tetapi juga ditentukan oleh kualitas, sikap, serta tanggung jawab sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara optimal agar seluruh kegiatan operasional dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepatuhan dan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penerapan disiplin kerja yang baik diperlukan untuk menciptakan keteraturan dan ketertiban kerja sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, di tengah persaingan dunia industri yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten dalam bidangnya, tetapi juga memiliki kedisiplinan yang tinggi guna mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan serta tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

Namun, dalam praktiknya disiplin kerja karyawan sering kali menghadapi berbagai tantangan yang dapat memengaruhi kelancaran pelaksanaan pekerjaan di perusahaan. Permasalahan tersebut dapat terlihat dari masih adanya kondisi ketidakhadiran kerja karyawan pada periode tertentu, kurang optimalnya kepatuhan terhadap ketentuan kerja, serta pelaksanaan disiplin kerja yang belum berjalan secara konsisten. Kondisi tersebut berdampak negatif terhadap kegiatan operasional perusahaan, seperti terhambatnya pelaksanaan pekerjaan, kurang optimalnya penyelesaian tugas sesuai target yang telah ditetapkan, serta menurunnya efektivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pelaksanaan disiplin kerja karyawan secara lebih optimal guna mengetahui berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan serta menentukan upaya yang tepat dalam meningkatkan kepatuhan dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan cara ini, perusahaan diharapkan mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih tertib, meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

Menurut Abdzul et al. (2024), disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat karyawan terhadap peraturan serta ketentuan yang berlaku di perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja memiliki peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan tanggung jawab, keteraturan kerja, dan kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Penerapan disiplin kerja diperlukan agar seluruh kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan tertib dan sesuai dengan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik umumnya mampu melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu, menaati prosedur kerja, serta menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Sejalan dengan pendapat tersebut, Sulistiawan et al. (2024), menjelaskan bahwa disiplin kerja yang baik dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan karena pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar kerja perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu unsur penting dalam mendukung terciptanya pelaksanaan kerja yang efektif dan efisien di lingkungan perusahaan.

Mengingat pentingnya disiplin kerja dalam mendukung kelancaran kegiatan operasional perusahaan sehingga permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan karyawan perlu memperoleh perhatian secara serius. Rendahnya disiplin kerja dapat menimbulkan berbagai

hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan, seperti menurunnya efektivitas kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta tidak tercapainya target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila kondisi tersebut terjadi secara berulang dapat berdampak pada terganggunya aktivitas operasional perusahaan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, diperlukan adanya upaya yang berkelanjutan melalui peningkatan pengawasan, pembinaan kedisiplinan, serta penerapan peraturan kerja yang tegas dan konsisten agar disiplin kerja karyawan dapat meningkat dan pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara lebih efektif. Hal tersebut menunjukkan adanya kaitan antara disiplin kerja dengan kinerja perusahaan secara keseluruhan, sehingga aspek ini perlu dikaji lebih mendalam guna memahami kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan, termasuk faktor-faktor yang berkaitan dengan tingkat kehadiran dan ketaatan karyawan terhadap ketentuan kerja yang berlaku di perusahaan.

PT Arah Bagus Utara yaitu perusahaan yang bergerak pada bidang kontraktor, pengadaan peralatan, pemasuk umum dan tenaga kerja, serta jasa konstruksi yang meliputi pekerjaan sipil, perpipaan, mekanikal, elektrikal. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2021 dengan nama pemilik Bagus Firmansyah. Kantor pusatnya beralamat di Pesona Garden Blok L3 Nomor 20. Sementara itu, lokasi workshop berada di Jl. Anyer RM 13/06 Link. Luanyar Kel. Tegal Batu Kel. Ciwandan Kota Cilegon Kec Bojonegara Provinsi Banten. Fenomena yang terjadi ditempat penelitian terkait dengan disiplin kerja karyawan terkait dengan hal absensi kehadiran karyawan. Berdasarkan data, dalam kurun waktu 1 semester (6 bulan) diperoleh gambaran bahwa data absensi karyawan masih banyak yang bermasalah. Secara keseluruhan, data absensi karyawan selama periode April hingga September 2025 menunjukkan adanya perubahan tingkat kehadiran dan ketidakhadiran kerja karyawan pada setiap bulan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan efektivitas kegiatan operasional perusahaan apabila tidak diperhatikan dengan baik. Oleh karena itu, disiplin kerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan, terutama yang berkaitan dengan kepatuhan kehadiran kerja dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kehadiran kerja menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan karena berkaitan langsung dengan keteraturan dan kelancaran aktivitas kerja di perusahaan. Apabila tingkat ketidakhadiran kerja karyawan meningkat pada periode tertentu, maka kondisi tersebut dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengawasan disiplin kerja secara konsisten, khususnya yang berkaitan dengan kehadiran dan ketidakhadiran kerja karyawan guna menjaga stabilitas pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan. Disiplin kerja karyawan mencerminkan tingkat kepatuhan, tanggung jawab, dan kesadaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan serta ketentuan yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik pada umumnya mampu menjalankan pekerjaan secara tertib, menaati tata tertib perusahaan, serta menjaga tingkat kehadiran kerja dengan baik. Sebaliknya, pelaksanaan disiplin kerja yang belum optimal dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan, menghambat kelancaran kegiatan operasional perusahaan, serta berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk mendukung terciptanya kegiatan operasional yang efektif dan efisien.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji disiplin kerja karyawan yang berhubungan dengan kinerja. Febyani et al., (2023), dalam penelitiannya di PT Rejeki Berkah Empat Putra menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 16,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung meningkat. Sejalan dengan itu, Nadratul Naima (2023), pada penelitian di PT Pelabuhan Indonesia

(Persero) Samarinda mengungkapkan bahwa disiplin kerja yang dikombinasikan dengan keselamatan dan kesehatan kerja serta budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung efektivitas kerja di perusahaan. Selain itu, Mahesa Dimyati Haryo Kasemen et al. 2023, dalam penelitiannya di PT Voksel Electic Tbk menjelaskan bahwa perusahaan telah menerapkan sistem kedisiplinan yang meliputi pengaturan kehadiran, penjadwalan kerja, serta pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan sebagai upaya menjaga keteraturan dalam pelaksanaan kerja. Dengan demikian, penelitian-penelitian sebelumnya masih banyak membahas disiplin kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan secara umum menggunakan pendekatan kualitatif. Selain itu, penelitian tersebut juga dilakukan di lokasi dan kondisi perusahaan yang berbeda-beda. Sementara itu, penelitian yang secara khusus melihat bagaimana kondisi disiplin kerja karyawan berdasarkan data kehadiran secara nyata di perusahaan swasta, khususnya di PT Arah Bagus Utara Cilegon, masih belum banyak ditemukan. Hal ini menunjukkan masih adanya celah yang perlu diperhatikan agar mampu menjelaskan kondisi disiplin kerja yang benar-benar terjadi di lapangan.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji secara mendalam disiplin kerja karyawan di PT Arah Bagus Utara Cilegon secara deskriptif dengan menggunakan data absensi aktual periode April hingga September 2025. Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan yang digunakan, yaitu pendekatan empiris dan kontekstual yang menekankan pada gambaran nyata tingkat kedisiplinan karyawan berdasarkan data kehadiran yang dapat diukur. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih faktual serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan secara berkelanjutan. Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Kajian Disiplin Kerja Karyawan PT Arah Bagus Utara Di Cilegon”. Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa masalah yang perlu diidentifikasi, antara lain: Masih kurang optimalnya tingkat disiplin kerja karyawan PT Arah Bagus Utara yang terlihat dari kondisi kehadiran dan ketidakhadiran kerja karyawan pada periode tertentu. Pelaksanaan disiplin kerja karyawan yang berkaitan dengan kehadiran kerja masih belum berjalan secara optimal. Persentase ketidakhadiran karyawan pada periode April-September 2025 masih menunjukkan adanya permasalahan disiplin kerja di PT Arah Bagus Utara. Masih terjadinya fluktuasi tingkat kehadiran dan ketidakhadiran selama periode April-September 2025 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan belum berjalan secara konsisten.

Pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut: Bagaimana kondisi kehadiran karyawan pada PT Arah Bagus Utara? Bagaimana ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada PT Arah Bagus Utara? Bagaimana kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku pada PT Arah Bagus Utara? Bagaimana tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada PT Arah Bagus Utara? Berdasarkan pertanyaan penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengkaji dan menganalisis kondisi kehadiran karyawan pada PT Arah Bagus Utara. Untuk mengkaji dan menganalisis ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada PT Arah Bagus Utara. Untuk mengkaji dan menganalisis kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku pada PT Arah Bagus Utara. Untuk mengkaji dan menganalisis tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada PT Arah Bagus Utara.

Penelitian Relevan

Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Temuan Penelitian	Perbedaan Penelitian yang akan dilaksanakan
1.	Riza Diansyah dan Agustina (2025)	Analisis Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Charoen Pokphand Lebak Banten	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di PT Charoen Pokphand Lebak Banten tergolong cukup baik dan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketegasan pimpinan, penerapan aturan, serta pemberian sanksi sesuai SOP mendoong kedisiplinan karyawan, meskipun masih ditemukan beberapa pelanggaran seperti keterlambatan dan izin tanpa alasan yang jelas.	Penelitian di PT Charoen Pokphand Lebak Banten meneliti penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang berfokus pada disiplin kerja karyawan sebagai objek utama penelitian untuk memahami kondisi dan pelaksanaan disiplin kerja secara lebih mendalam.
2.	Apriyani et al., (2024)	Analisis Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kinerja Karyawan pada CV. Balong Karya Utama	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di CV. Balong Karya Utama masih perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan kerja. Kondisi tersebut berdampak pada kinerja karyawan yang belum optimal. Penelitian juga menemukan bahwa penelitian telah berjalan cukup efektif, namun masih terdapat kendala dalam partisipasi karyawan saat pelatihan berlangsung.	Penelitian di CV. Balong Karya Utama meneliti disiplin kerja, pelatihan, dan kinerja karyawan. Sementara itu, peneliti yang berfokus pada disiplin kerja karyawan tanpa mengaitkannya dengan variabel pelatihan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai bentuk penerapan, hambatan, dan upaya peningkatan disiplin kerja karyawan di lokasi penelitian.
3.	Solih Abidus Maulana dan Robbi Zidni Ilma (2022)	Analisis Disiplin Kerja Guna Optimalisasi Kinerja Karyawan Pemerintah Desa Jelegong Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam mengoptimalkan kinerja aparatur pemerintah desa. Kedisiplinan yang ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, serta ketepatan waktu kerja mampu mendukung pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat secara lebih efektif. Disiplin kerja yang baik juga membantu meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi desa.	Penelitian di Desa Jelegong Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung berfokus pada optimalisasi kinerja aparatur desa dalam lingkungan pelayanan publik. Sementara itu, penelitian yang akan dilaksanakan di lingkungan perusahaan dengan mengkaji untuk penerapan disiplin, serta upaya peningkatan kedisiplinan pekerjaan sehari-hari.
4.	Billy Andika Setyadi dan Ana Septia Rahman, (2025)	Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Aditya Sarana Graha Jakarta Selatan	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Aspek disiplin yang masih perlu diperbaiki meliputi kehadiran, ketepatan waktu, manajemen waktu kerja, sikap dan perilaku kerja, serta tanggung jawab karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat membantu perusahaan mencapai produktivitas dan efektivitas yang lebih baik.	Penelitian pada PT Aditya Sarana Graha Jakarta Selatan lebih menekankan hubungan disiplin kerja dengan peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang akan dilaksanakan menggali lebih dalam disiplin kerja karyawan secara lebih spesifik, termasuk bentuk kedisiplinan yang diterapkan, kendala yang dihadapi karyawan, serta upaya organisasi dalam menumbuhkan budaya disiplin kerja.

5.	Deviagisti, (2023)	Implementasi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Jasa Kawan Indonesia	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Jasa Kawan Indonesia telah menerapkan disiplin kerja dengan cukup baik melalui pemberlakuan aturan dan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Penerapan sanksi berupa teguran, pemotongan gaji, hingga pemberhentian kerja dinilai mampu menjaga tingkat kedisiplinan karyawan serta mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.	Penelitian ini berfokus pada implementasi disiplin kerja melalui penerapan aturan dan sanksi bagi pelanggaran yang dilakukan karyawan. Sementara itu penelitian yang akan dilaksanakan yang tidak hanya mengkaji penerapan disiplin kerja, tetapi juga menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan karyawan serta dampaknya terhadap pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi.
----	-----------------------	---	------------	--	---

METODE PENELITIAN

Penelitian mengambil tempat di PT Arah Bagus Utara, Kantor pusatnya beralamat di Pesona Garden Blok L3 Nomor 20. Sementara itu, lokasi workshop berada di Jl. Anyer RM 13/06 Link. Luanyar Kel. Tegal Batu Kel. Ciwandan Kota Cilegon Kec Bojonegara Provinsi Banten. Penelitian berlangsung selama 4 (empat) bulan, terhitung mulai tanggal 22 Maret Sampai 31 Juli 2026. Metode penelitian adalah suatu cara yang dilakukan secara terencana, sistematis, ilmiah, dan rasional guna memperoleh fakta-fakta yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian. Pemilihan metode yang tepat menjadi hal yang sangat penting karena akan menentukan arah serta kualitas dari hasil penelitian yang ingin dicapai. Oleh karena itu, setiap peneliti perlu menyesuaikan metode yang dipilih dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya (Waruwu, 2022). Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kualitatif. Pendekatan deskriptif kualitatif dipilih karena dinilai paling tepat untuk mengkaji fenomena disiplin kerja karyawan di PT Arah Bagus Utara secara lebih mendalam dan menyeluruh. Dalam penelitian kualitatif, peneliti tidak bertujuan untuk menguji hipotesis tertentu, melainkan berupaya untuk mengkaji, menggambarkan dan mendeskripsikan fenomena yang terjadi di lapangan sebagaimana adanya secara komprehensif (Assyakurrohim et al., 2022). Penelitian kualitatif lebih menunjukkan ke perspektif subjek, proses dan makna dari penelitian tersebut dengan menggunakan landasan teori-teori sebagai acuan dan pendukung agar sesuai dengan fakta-fakta di lapangan.

Penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami dan menjelaskan suatu fenomena secara mendalam berdasarkan kondisi yang terjadi secara nyata di lapangan. Pendekatan ini bersifat deskriptif dengan proses analisis yang dilakukan secara induktif, yaitu menarik kesimpulan berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan selama penelitian. Dalam penelitian kualitatif, data tidak dianalisis menggunakan teknik statistik, melainkan diperoleh melalui proses pengumpulan data, pengolahan, analisis, dan interpretasi sehingga menghasilkan pemahaman yang komprehensif terhadap permasalahan yang diteliti. Di era digital, pelaksanaan penelitian kualitatif juga semakin berkembang dengan memanfaatkan berbagai media dan teknologi informasi dalam proses pengumpulan, pengelolaan, hingga analisis data. Oleh karena itu, penelitian kualitatif tidak hanya berfokus pada pengungkapan fakta di lingkungan yang alamiah (*natural setting*), tetapi juga berupaya membangun pemahaman, konsep, maupun teori berdasarkan fenomena sosial yang bersifat kompleks, utuh, dan kontekstual (Urip Sulistiyo, 2023). Dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai disiplin kerja karyawan di PT Arah Bagus Utara. Disiplin kerja tersebut dikaji melalui empat indikator utama, yaitu kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali informasi

secara lebih rinci mengenai kondisi disiplin kerja yang terjadi di lingkungan perusahaan. Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memahami suatu fenomena secara mendalam, termasuk pengalaman yang dialami individu, proses yang berlangsung dalam lingkungan sosial, interaksi antarindividu, serta berbagai dinamika yang muncul di dalam fenomena tersebut (Riyadi1 et al., 2025).

Data adalah berbagai jenis informasi yang dikumpulkan, didokumentasikan atau dicatat, dan berisi informasi tersebut berhubungan langsung dengan pertanyaan yang ingin dijawab dalam penelitian. Data dibagi menjadi dua yaitu:

1. Data Primer. Menurut Undari Sulung, (2024) yang dimaksud data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama yang memiliki keterkaitan dengan fokus penelitian, sehingga informasi yang diperoleh masih bersifat asli dan belum melalui proses pengolahan. Keunggulan data primer terletak pada kemampuannya dalam memberikan informasi yang lebih akurat karena berasal langsung dari pihak yang terlibat dengan fenomena yang diteliti, sehingga dapat meminimalkan terjadinya kesalahan penafsiran maupun distorsi informasi. Data primer dalam penelitian ini di peroleh dengan cara wawancara dan observasi dengan Manajer Umum, Manajer Operasional, Supervisor Lapangan, dan tiga staff di PT Arah Bagus Utara yang berhubungan dengan: Disiplin Kerja Karyawan dan Faktor-faktor apa saja yang terjadi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.
2. Data Sekunder. Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan dimiliki oleh PT Arah Bagus Utara Cilegon, meliputi Sejarah singkat PT Arah Bagus Utara, serta data absensi karyawan yang memuat informasi mengenai tingkat kehadiran dan ketidakhadiran karyawan.

Berdasarkan jenis penelitian yaitu penelitian kualitatif, maka teknik pengumpulan data yang diterapkan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik ini sangat penting dalam memperoleh data yang berasal dari lapangan sehingga proses penelitian dapat berlangsung secara sistematis, terarah, dan efektif. Dalam penelitian ini dilakukan melalui kegiatan observasi, wawancara, dan dokumentasi..

1. Observasi. Pengamatan atau observasi adalah Teknik pengumpulan data yang secara sistematis melalui kegiatan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap berbagai gejala, peristiwa, maupun aktivitas yang terjadi di lokasi penelitian. Teknik ini bertujuan untuk memperoleh data yang sesuai dengan kondisi sebenarnya sehingga peneliti dapat memahami situasi, perilaku, serta interaksi yang berlangsung di lapangan (Zuchri Abdussamad, 2021). Pada penelitian ini, observasi dilaksanakan secara langsung di lingkungan kerja PT Arah Bagus Utara dengan tujuan untuk mengamati kondisi aktual yang berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari.
2. Wawancara. Wawancara atau *interview* adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh informasi secara mendalam dari informan mengenai permasalahan yang sedang diteliti. Teknik ini digunakan Ketika peneliti memerlukan data yang lebih rinci, baik untuk menggali informasi awal maupun untuk memahami pengalaman, pandangan, serta pendapat informan terkait fokus penelitian. Pelaksanaan wawancara dilakukan melalui proses tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan informan dengan berpedoman pada pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya. Melalui teknik ini, peneliti dapat menggali informasi secara lebih mendalam sehingga data yang diperoleh lebih lengkap, akurat, dan sesuai dengan tujuan penelitian (Tarigan et al., 2024). Dalam penelitian ini, Manajer Umum, Manajer Operasional, Supervisor Lapangan, Admin Lapangan, Admin Absen

1373

Visualisasi *Word Cloud* juga memperlihatkan kemunculan beberapa kata yang merepresentasikan indikator disiplin kerja lainnya. Meskipun frekuensi kemunculannya tidak sebesar kata kehadiran, keberadaan kata-kata tersebut menunjukkan bahwa pembahasan informan tidak hanya berfokus pada tingkat kehadiran karyawan, tetapi juga mencakup ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kepatuhan terhadap prosedur perusahaan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan menyampaikan laporan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hasil wawancara telah mencakup seluruh indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian sehingga memberikan dasar yang memadai untuk dilakukan analisis secara lebih mendalam pada setiap indikator. Selain itu, tingginya frekuensi kemunculan kata langsung menunjukkan bahwa mekanisme pengawasan yang diterapkan perusahaan lebih banyak dilakukan melalui interaksi langsung antara atasan dan karyawan selama pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara, setiap permasalahan yang berkaitan dengan kehadiran, ketidakhadiran maupun pelaksanaan pekerjaan segera dikomunikasikan kepada atasan untuk memperoleh solusi dan penyesuaian pekerjaan apabila diperlukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di PT Arah Bagus Utara tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga didukung oleh koordinasi, komunikasi, dan pengawasan secara langsung di lingkungan kerja sehingga berbagai kendala operasional dapat segera ditindaklanjuti tanpa menghambat pencapaian target perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil analisis menggunakan *Word Cloud* memberikan gambaran bahwa pembahasan enam informan memiliki kecenderungan yang konsisten terhadap tema-tema yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan. Dominasi kata-kata yang berkaitan dengan kehadiran, operasional, proses kerja, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab menunjukkan bahwa keempat indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian telah terepresentasi dalam data hasil wawancara. Temuan tersebut memperkuat hasil observasi dan dokumentasi yang menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT Arah Bagus Utara tidak hanya dipahami sebagai kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, tetapi juga sebagai faktor yang berperan dalam menjaga efektivitas operasional, koordinasi antarbagian, serta pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan kecenderungan tersebut, pembahasan selanjutnya akan diuraikan secara lebih mendalam berdasarkan empat indikator disiplin kerja, yaitu kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab.

Kehadiran

Berdasarkan hasil wawancara terhadap enam informan, penulis memperoleh berbagai perspektif mengenai kehadiran karyawan di PT Arah Bagus Utara Cilegon Banten. Masing-masing informan memberikan pandangan yang menarik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Namun, salah satu perspektif yang paling menarik adalah pendapat Bapak Muhammad Sopian selaku Supervisor Lapangan. Berkaitan dengan kehadiran karyawan, beliau menunjukkan pendekatan pengawasan yang paling dekat dengan pelaksanaan pekerjaan di lapangan, mulai dari memeriksa kehadiran sebelum pekerjaan dimulai, menjadikan kehadiran sebagai dasar pembagian tugas harian, hingga melakukan komunikasi secara langsung kepada karyawan yang tidak hadir tanpa pemberitahuan. Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa kehadiran tidak hanya dipandang sebagai bentuk kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga sebagai faktor yang menentukan kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian target operasional perusahaan. Menurut Bapak Muhammad Sopian, kehadiran karyawan merupakan aspek yang sangat menentukan kelancaran pelaksanaan pekerjaan di lapangan. Sebelum pekerjaan dimulai, beliau selalu memastikan jumlah karyawan yang hadir melalui kegiatan briefing karena informasi tersebut menjadi dasar dalam pembagian tugas serta penentuan target pekerjaan harian. Selain itu, setiap karyawan yang berhalangan hadir

diwajibkan memberikan informasi terlebih dahulu agar penyesuaian pekerjaan dapat segera dilakukan tanpa mengganggu proses operasional. Apabila terdapat karyawan yang tidak hadir tanpa pemberitahuan, beliau melakukan komunikasi secara langsung untuk mengetahui penyebab ketidakhadiran sekaligus memberikan pembinaan mengenai pentingnya disiplin kehadiran. Menurutnya, aturan perusahaan telah memberikan pedoman yang jelas dalam mengatur kehadiran karyawan, namun tingkat kedisiplinan tetap sangat bergantung pada kesadaran dan komitmen masing-masing individu dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan Bapak Muhammad Sopian, menjaga tingkat kehadiran karyawan agar tetap konsisten bukanlah hal yang mudah karena masih dipengaruhi oleh berbagai faktor yang muncul selama pelaksanaan pekerjaan di lapangan. Kondisi keluarga, motivasi kerja, kesiapan fisik dan mental karyawan, cuaca yang kurang mendukung, serta kesediaan peralatan kerja menjadi beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat kehadiran maupun kelancaran aktivitas operasional perusahaan. Selain itu, masih ditemukan karyawan yang tidak memberikan informasi Ketika berhalangan hadir sehingga perusahaan harus melakukan penyesuaian pembagian tugas secara mendadak agar pekerjaan tetap berjalan sesuai target. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan kehadiran tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan individu terhadap jam kerja, tetapi juga menuntut kemampuan perusahaan dalam melakukan koordinasi, komunikasi, dan penyesuaian operasional secara cepat Ketika terjadi perubahan kondisi di lapangan.

Temuan tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian Apriyani et al., (2024) yang menunjukkan bahwa aspek kehadiran merupakan salah satu indikator disiplin kerja yang masih perlu ditingkatkan karena berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa rendahnya tingkat kehadiran dapat menghambat efektivitas pelaksanaan pekerjaan apabila tidak diimbangi dengan pengawasan dan koordinasi yang memadai. Namun demikian, hasil penelitian di PT Arah Bagus Utara memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai penyebab munculnya permasalahan kehadiran. Penelitian ini tidak hanya menunjukkan bahwa kehadiran memengaruhi kinerja, tetapi juga mengidentifikasi berbagai faktor operasional yang menjadi penyebab ketidakhadiran, seperti kondisi cuaca, kesiapan tenaga kerja, ketersediaan peralatan, serta komunikasi yang kurang optimal ketika karyawan berhalangan hadir. Dengan demikian, temuan penelitian ini memperluas hasil penelitian Apriyani et al., (2024) dengan menunjukkan bahwa pengelolaan kehadiran pada perusahaan jasa konstruksi memerlukan pendekatan yang lebih adaptif melalui koordinasi yang berkesinambungan, pengawasan langsung, serta kemampuan supervisor dalam melakukan penyesuaian pekerjaan sesuai dengan kondisi di lapangan.

Akan tetapi, pendekatan yang diterapkan oleh Bapak Muhammad Sopian sebagai Supervisor Lapangan di PT Arah Bagus Utara menunjukkan karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil wawancara, pengelolaan kehadiran karyawan tidak hanya berorientasi pada penegakan aturan dan pencatatan administrasi, tetapi lebih menekankan pengawasan secara langsung di lapangan melalui briefing sebelum pekerjaan dimulai, komunikasi aktif dengan karyawan, pembinaan secara berkelanjutan, serta tindak lanjut yang cepat ketika terjadi ketidakhadiran. Setiap ketidakhadiran tidak hanya dipandang sebagai bentuk pelanggaran disiplin, tetapi juga sebagai kondisi yang harus segera diklarifikasi agar pembagian tugas dan target pekerjaan dapat disesuaikan tanpa mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa peran supervisor tidak hanya berfungsi sebagai pengawas, tetapi juga sebagai koordinator yang memastikan seluruh aktivitas pekerjaan tetap berjalan secara efektif meskipun menghadapi berbagai kendala di lapangan.

Temuan penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian Riza Diansyah dan Agustina (2025) yang menjelaskan bahwa penerapan disiplin kerja melalui penegakan peraturan, pengawasan pimpinan, dan pemberian sanksi secara konsisten mampu mengurangi pelanggaran kehadiran serta mendukung peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Maria Agata Matwaan dan Sri Sutarwati (2023) juga menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap jam kerja dan pengawasan dari atasan merupakan faktor penting dalam membentuk disiplin kerja. Meskipun demikian, hasil penelitian di PT Arah Bagus Utara memberikan perspektif yang berbeda. Apabila kedua penelitian tersebut lebih menitikberatkan pada efektivitas aturan, pengawasan, dan mekanisme pengendalian sebagai instrumen pembentuk disiplin, penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan menjaga kehadiran karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan supervisor dalam membangun komunikasi yang terbuka, melakukan pembinaan secara langsung, serta mengambil keputusan operasional secara cepat ketika terjadi perubahan kondisi di lapangan. Dengan demikian, pengelolaan kehadiran tidak hanya dipahami sebagai pelaksanaan kebijakan perusahaan, tetapi juga sebagai proses koordinasi yang bersifat dinamis untuk menjaga keberlangsungan aktivitas operasional perusahaan.

Meskipun perusahaan telah memiliki aturan yang mengatur kehadiran karyawan, pelaksanaannya di lapangan masih dihadapkan pada berbagai tantangan yang dapat memengaruhi kelancaran operasional perusahaan. berdasarkan penjelasan Bapak Muhammad Sopian, kondisi keluarga, motivasi kerja, kesiapan fisik dan mental karyawan, cuaca yang kurang mendukung, serta ketersediaan peralatan kerja menjadi beberapa faktor yang sering memengaruhi tingkat kehadiran karyawan. Selain itu, masih ditemukan karyawan yang tidak memberikan informasi ketika berhalangan hadir sehingga perusahaan harus melakukan penyesuaian pembagian tugas secara mendadak agar target pekerjaan tetap dapat diselesaikan sesuai rencana. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan kehadiran tidak hanya bergantung pada kepatuhan individu terhadap peraturan perusahaan, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang memerlukan respons cepat melalui koordinasi dan komunikasi yang efektif.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan Apriyani et al., (2024) yang menyatakan bahwa aspek kehadiran masih menjadi salah satu indikator disiplin kerja yang memerlukan perhatian karena berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian ini memberikan gambaran yang lebih spesifik dengan menunjukkan bahwa permasalahan kehadiran pada perusahaan jasa konstruksi tidak semata-mata disebabkan oleh rendahnya kedisiplinan karyawan, melainkan juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan lapangan yang dinamis, seperti kondisi cuaca, kesiapan tenaga kerja, dan ketersediaan peralatan kerja. Oleh karena itu, upaya menjaga tingkat kehadiran tidak cukup dilakukan melalui penerapan aturan perusahaan, tetapi juga memerlukan pengawasan yang konsisten, komunikasi yang intensif, serta kemampuan supervisor dalam menyesuaikan pembagian pekerjaan agar aktivitas operasional tetap berjalan secara efektif. Pendekatan pengelolaan kehadiran yang diterapkan di PT Arah Bagus Utara juga menunjukkan karakteristik yang menarik apabila dibandingkan dengan beberapa penelitian terdahulu. Riza Diansyah, (2025) menjelaskan bahwa peningkatan disiplin kerja didukung oleh penerapan peraturan kerja yang jelas, ketegasan pimpinan, serta pemberian sanksi sesuai ketentuan perusahaan. Sementara itu, Maria Agata Matwaan dan Sri Sutarwati, (2023) menegaskan bahwa kepatuhan terhadap jam kerja, pengawasan atasan, serta penerapan reward dan sanksi merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan kedua penelitian tersebut, terutama dalam menempatkan pengawasan sebagai unsur penting dalam menjaga kehadiran karyawan. Namun demikian, penelitian di PT Arah Bagus Utara menunjukkan bahwa pengawasan tidak hanya diwujudkan melalui penegakan aturan maupun pemberian sanksi,

tetapi juga melalui komunikasi yang terbuka, pembinaan secara langsung, serta klarifikasi terhadap setiap ketidakhadiran karyawan. Pendekatan tersebut memungkinkan supervisor melakukan penyesuaian pembagian tugas secara cepat sehingga aktivitas operasional tetap berjalan sesuai target perusahaan. Dengan demikian, pengelolaan kehadiran dalam penelitian ini lebih menekankan fungsi pengawasan sebagai proses pembinaan dan koordinasi daripada sekadar mekanisme pengendalian disiplin kerja.

Apabila ditinjau dari aspek pengelolaan kehadiran, hasil penelitian ini juga memberikan perspektif yang berbeda dibandingkan dengan penelitian Nabillah dan Amalina Rizqi (2024) serta Shafiy dan Kurniawati (2026). Kedua penelitian tersebut lebih menekankan pentingnya sistem absensi dan pemanfaatan teknologi digital sebagai sarana untuk meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran, transparansi, serta efektivitas pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan. Meskipun sistem administrasi kehadiran memiliki peran yang penting, hasil penelitian di PT Arah Bagus Utara menunjukkan bahwa keberhasilan menjaga tingkat kehadiran karyawan tidak hanya ditentukan oleh mekanisme pencatatan absensi, tetapi juga dipengaruhi oleh peran aktif supervisor dalam melakukan pemantauan, komunikasi, pembinaan, dan tindak lanjut secara langsung ketika terjadi ketidakhadiran. Pendekatan tersebut memperlihatkan bahwa interaksi antara atasan dan karyawan menjadi faktor yang mampu mempercepat penyelesaian permasalahan di lapangan sehingga penyesuaian pembagian pekerjaan dapat dilakukan secara cepat tanpa menghambat aktivitas operasional perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi, efektivitas pengelolaan kehadiran tidak hanya bergantung pada dukungan sistem administrasi, tetapi juga pada kepemimpinan supervisor dalam membangun komunikasi, koordinasi, dan pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan.

Berdasarkan keseluruhan hasil pembahasan, dapat dipahami bahwa kehadiran karyawan di PT Arah Bagus Utara tidak hanya dimaknai sebagai bentuk kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga sebagai faktor yang berpengaruh langsung terhadap efektivitas pelaksanaan pekerjaan di lapangan. Kehadiran menjadi dasar dalam pembagian tugas, penentuan target harian, serta menjaga kesinambungan proses operasional perusahaan. Meskipun perusahaan telah memiliki aturan yang mengatur kehadiran, efektivitas penerapannya sangat dipengaruhi oleh kemampuan supervisor dalam melakukan pengawasan, komunikasi, pembinaan, dan koordinasi secara berkelanjutan ketika menghadapi berbagai kendala operasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan kehadiran yang efektif tidak hanya dibangun melalui penerapan kebijakan perusahaan maupun sistem administrasi, tetapi juga melalui pendekatan interpersonal yang mampu meningkatkan kesadaran, komitmen, dan tanggung jawab karyawan. Dengan demikian, temuan penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian disiplin kerja, khususnya pada indikator kehadiran, dengan menunjukkan bahwa kombinasi antara penegakan aturan, pengawasan langsung, komunikasi yang efektif, dan pembinaan yang berkesinambungan menjadi faktor penting dalam menjaga kelancaran operasional serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Ketepatan Waktu

Berdasarkan hasil wawancara terhadap enam informan, penulis memperoleh berbagai perspektif mengenai ketepatan waktu karyawan di PT Arah Bagus Utara Cilegon Banten. Masing-masing informan menyampaikan pandangan berdasarkan pengalaman dan tanggung jawabnya dalam menjalankan pekerjaan. Namun, salah satu perspektif yang paling menarik adalah pendapat Bapak Panji Gunawan selaku Manajer Operasional. Menurut Bapak Panji Gunawan, ketepatan waktu merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan kelancaran pelaksanaan proyek karena setiap pekerjaan memiliki target penyelesaian yang saling

berkaitan. Apabila satu tahapan pekerjaan mengalami keterlambatan, maka tahapan pekerjaan berikutnya juga akan ikut terdampak sehingga penyelesaian proyek menjadi kurang optimal. Oleh karena itu, beliau menekankan pentingnya perencanaan pekerjaan, pengaturan prioritas, serta koordinasi antarbagian agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan, Bapak Panji Gunawan menerapkan beberapa strategi dalam pelaksanaan operasional proyek. Strategi tersebut dilakukan melalui penyusunan target pekerjaan harian maupun mingguan yang disesuaikan dengan kondisi di lapangan, sehingga setiap tim memiliki arah dan capaian kerja yang jelas. Selain itu, beliau juga menekankan pentingnya pelaksanaan briefing sebelum pekerjaan dimulai sebagai sarana penyampaian target, pembagian tugas, serta penyamaan pemahaman seluruh anggota tim terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan. Selama proses pekerjaan berlangsung, pemantauan dilakukan secara berkala untuk mengetahui perkembangan pekerjaan sekaligus mengidentifikasi kendala yang berpotensi menyebabkan keterlambatan. Dengan penerapan langkah tersebut, setiap hambatan dapat segera ditindaklanjuti melalui koordinasi antarbagian sehingga penyelesaian pekerjaan tetap dapat berjalan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan.

Pelaksanaan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan di PT Arah Bagus Utara tidak terlepas dari berbagai upaya yang dilakukan untuk memastikan setiap aktivitas operasional berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara, Bapak Panji Gunawan menjelaskan bahwa perusahaan menerapkan penyusunan target pekerjaan harian maupun mingguan yang disesuaikan dengan kondisi di lapangan sehingga setiap tim memiliki arah kerja yang jelas. Selain itu, briefing sebelum pekerjaan dimulai dimanfaatkan sebagai sarana untuk menyampaikan target pekerjaan, membagi tugas, serta menyamakan pemahaman seluruh anggota tim terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan. Selama proses pekerjaan berlangsung, pemantauan dilakukan secara berkala untuk mengetahui perkembangan pekerjaan sekaligus mengidentifikasi berbagai kendala yang berpotensi menyebabkan keterlambatan. Melalui mekanisme tersebut, setiap hambatan dapat segera ditindaklanjuti melalui koordinasi antarbagian sehingga penyelesaian pekerjaan tetap dapat berlangsung sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian Solihi Abidus Maulana dan Robbi Zidni Ilma (2022) yang menyatakan bahwa ketepatan waktu merupakan salah satu indikator disiplin kerja yang berkontribusi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan mencerminkan kedisiplinan sekaligus meningkatkan efektivitas kerja. Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian di PT Arah Bagus Utara menunjukkan bahwa ketepatan waktu tidak hanya diukur dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, tetapi juga dipengaruhi oleh perencanaan kerja yang matang, pelaksanaan briefing, pemantauan secara berkala, serta koordinasi antarbagian dalam mengatasi berbagai kendala operasional. Dengan demikian, ketepatan waktu dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil dari proses pengelolaan operasional yang terencana, bukan semata-mata sebagai tanggung jawab individu dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Temuan penelitian ini juga memiliki keterkaitan dengan penelitian Setyadi Andika Billy dan Ana Septia Rahman (2025) yang menjelaskan bahwa ketepatan waktu merupakan salah satu aspek disiplin kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa pencapaian target kerja memerlukan pengawasan yang konsisten, pengelolaan waktu yang baik, serta koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Hasil penelitian di PT Arah Bagus Utara mendukung temuan tersebut, namun

menunjukkan karakteristik yang lebih spesifik. Berdasarkan hasil wawancara, ketepatan waktu tidak hanya diwujudkan melalui kedisiplinan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dibangun melalui koordinasi yang berkelanjutan antarbagian, pelaksanaan briefing sebagai sarana penyamaan persepsi, serta evaluasi berkala terhadap perkembangan pekerjaan di lapangan. Pendekatan tersebut memungkinkan perusahaan mengidentifikasi berbagai kendala sejak awal sehingga tindakan perbaikan dapat segera dilakukan dan potensi keterlambatan penyelesaian proyek dapat diminimalkan. Dengan demikian, ketepatan waktu dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil dari sinergi antara perencanaan operasional, komunikasi yang efektif, dan pengawasan yang dilakukan secara berkesinambungan.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu pada perusahaan jasa konstruksi memiliki karakteristik yang lebih dinamis karena sangat dipengaruhi oleh kondisi operasional di lapangan. Keterlambatan material, perubahan desain, kondisi cuaca, maupun hambatan teknis lainnya tidak dipandang sebagai faktor yang sepenuhnya menghambat penyelesaian pekerjaan, melainkan sebagai kondisi yang harus segera direspons melalui komunikasi dan koordinasi yang efektif. Oleh karena itu, peran Manajer Operasional dan supervisor menjadi sangat penting dalam memastikan setiap kendala dapat ditindaklanjuti secara cepat melalui penyesuaian target pekerjaan maupun pembagian tugas di lapangan. Temuan ini memperlihatkan bahwa keberhasilan menjaga ketepatan waktu tidak hanya ditentukan oleh kepatuhan terhadap jadwal kerja, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya, membangun koordinasi lintas bagian, serta melakukan pengambilan keputusan secara responsif sesuai dengan kondisi operasional yang dihadapi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran bahwa ketepatan waktu merupakan hasil dari proses manajemen operasional yang terintegrasi sehingga mampu mendukung kelancaran proyek dan pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Kepatuhan

Berdasarkan hasil wawancara terhadap enam informan, penulis memperoleh berbagai perspektif mengenai kepatuhan karyawan terhadap peraturan di PT Arah Bagus Utara Cilegon, Banten. Masing-masing informan memberikan pandangan yang menunjukkan bahwa kepatuhan merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan, baik dari sisi pelaksanaan pekerjaan di lapangan maupun administrasi. Dari berbagai pendapat tersebut, salah satu pandangan yang menarik disampaikan oleh Bapak Solid Sukari selaku Admin Lapangan, yang menjelaskan bahwa kepatuhan tidak hanya tercermin dari ketaatan terhadap aturan kerja, tetapi juga dari kedisiplinan karyawan dalam menjalankan prosedur administrasi yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Bapak Solid Sukari, kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan tidak hanya tercermin dari ketaatan dalam menjalankan pekerjaan di lapangan, tetapi juga dari kedisiplinan dalam mengikuti prosedur administrasi yang telah ditetapkan. Beliau menjelaskan bahwa pemahaman terhadap tugas, kepatuhan dalam mengisi laporan harian, kelengkapan dokumen pekerjaan, serta komunikasi yang baik antara karyawan, supervisor, dan bagian administrasi menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran proses kerja. Selain itu, setiap prosedur administrasi yang dijalankan secara tertib akan menghasilkan data yang akurat sehingga dapat digunakan sebagai dasar evaluasi serta mendukung efektivitas operasional perusahaan.

Pendekatan yang dijelaskan oleh Bapak Solid Sukari dalam menerapkan kepatuhan terhadap peraturan kerja menunjukkan karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan beberapa penelitian terdahulu. Hasil penelitian Deviagisti (2023) menunjukkan bahwa kepatuhan karyawan dibangun melalui penerapan peraturan perusahaan yang jelas serta pemberian sanksi secara tegas bagi setiap pelanggaran disiplin. Sejalan dengan itu, penelitian Maria Agata Matwaan dan Sri Sutarwati (2023) menjelaskan bahwa kepatuhan terhadap jam

kerja, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, serta pengawasan dari atasan menjadi faktor penting dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian di PT Arah Bagus Utara memperkuat temuan tersebut karena kepatuhan juga diwujudkan melalui pelaksanaan prosedur kerja, pengawasan selama proses operasional, serta komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan. Namun demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa kepatuhan tidak hanya dibentuk oleh penerapan aturan perusahaan dan mekanisme pengawasan, tetapi juga melalui pembiasaan disiplin, komunikasi yang terbuka, serta pemahaman setiap karyawan terhadap pentingnya menjalankan prosedur kerja secara konsisten. Dengan demikian, kepatuhan dalam penelitian ini tidak hanya dimaknai sebagai bentuk ketaatan terhadap peraturan perusahaan, tetapi juga sebagai budaya kerja yang tumbuh dari kesadaran individu untuk menjalankan setiap pekerjaan sesuai prosedur sehingga mampu mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Selain itu, jika dibandingkan dengan penelitian Musyafa (2025) dan Deviagisti (2023), terdapat perbedaan dalam cara memandang terbentuknya kepatuhan kerja. Kedua penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepatuhan karyawan lebih banyak dibangun melalui penerapan peraturan perusahaan, pengawasan yang konsisten, pemberian sanksi, serta sosialisasi aturan kerja secara berkelanjutan. Sementara itu, pendekatan yang disampaikan oleh Bapak Solid lebih menitikberatkan pada kesadaran individu dalam menjalankan setiap tugas sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Menurut beliau, kepatuhan bukan hanya diwujudkan melalui ketaatan terhadap aturan perusahaan, tetapi juga melalui komitmen pribadi untuk bekerja sesuai arahan, menjaga kualitas pekerjaan, serta menyelesaikan tanggung jawab tanpa harus selalu diawasi oleh atasan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan kerja menurut Bapak Solid lebih bersifat internal dan berorientasi pada tanggung jawab profesional. Beliau tidak menempatkan pengawasan ataupun sanksi sebagai faktor utama yang membentuk kepatuhan, melainkan menekankan pentingnya pemahaman terhadap tugas, kesadaran akan konsekuensi pekerjaan, serta komitmen untuk selalu mengikuti prosedur kerja yang berlaku. Dengan demikian, kepatuhan dipandang sebagai bagian dari budaya kerja dan integritas individu yang mampu mendukung kelancaran operasional perusahaan secara berkelanjutan.

Kesimpulannya, kepatuhan terhadap peraturan kerja di PT Arah Bagus Utara menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya diwujudkan melalui ketaatan terhadap ketentuan perusahaan, tetapi juga tercermin dari kesadaran setiap karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Hasil wawancara dengan para informan menunjukkan bahwa kepatuhan dibangun melalui kombinasi antara penegakan aturan yang konsisten, komunikasi yang jelas dari pimpinan, pengawasan selama pelaksanaan pekerjaan, serta komitmen pribadi karyawan untuk menjaga profesionalisme. Dengan adanya pemahaman yang baik terhadap peraturan dan konsekuensi atas setiap pelanggaran, pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih tertib, risiko kesalahan dapat diminimalkan, dan target operasional perusahaan dapat dicapai secara lebih efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan merupakan salah satu fondasi penting dalam membangun budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil wawancara terhadap enam informan, penulis memperoleh berbagai perspektif mengenai tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di PT Arah Bagus Utara. Masing-masing informan memberikan pandangan berdasarkan pengalaman dan tanggung jawabnya dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan. Namun, salah satu pendapat yang menarik adalah pendapat dari Bapak Teguh Maulana. Menurut pernyataan Bapak Teguh Maulana, pelaksanaan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

secara umum sudah cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan. Hal tersebut terlihat dari kelengkapan laporan pekerjaan dan timesheet yang diterima setiap hari. Sebagian besar karyawan telah menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, namun masih ditemukan beberapa laporan yang terlambat disampaikan atau belum lengkap sehingga memerlukan konfirmasi kembali kepada supervisor. Menurut beliau, tanggung jawab karyawan tidak hanya diukur dari selesainya pekerjaan di lapangan, tetapi juga dari ketertiban dalam menyampaikan laporan administrasi. Oleh karena itu, setiap data yang diterima selalu diperiksa terlebih dahulu agar informasi yang disampaikan kepada manajemen benar-benar akurat dan dapat digunakan sebagai dasar evaluasi perusahaan.

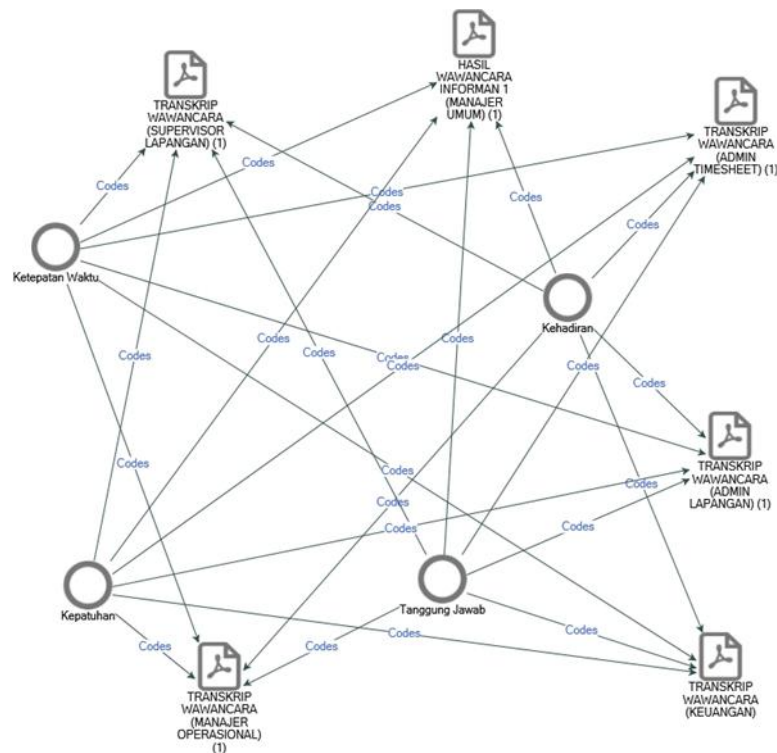
Bentuk nyata dari pelaksanaan tanggung jawab karyawan di PT Arah Bagus Utara tercermin pada konsistensi Bapak Teguh Maulana dalam memastikan setiap laporan pekerjaan dan data timesheet diperiksa secara teliti sebelum direkapitulasi. Beliau tidak hanya memastikan bahwa seluruh data telah lengkap, tetapi juga melakukan konfirmasi kepada supervisor apabila ditemukan perbedaan atau ketidaksesuaian informasi. Menurut beliau, ketelitian dalam proses administrasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari tanggung jawab karena data yang dihasilkan akan menjadi dasar bagi manajemen dalam melakukan evaluasi maupun pengambilan keputusan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Syahril dan Enjelina (2022) yang menjelaskan bahwa tanggung jawab karyawan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian Silitonga dan Faddila (2023) juga menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hasil penelitian di PT Arah Bagus Utara memperkuat kedua penelitian tersebut, namun menunjukkan karakteristik yang lebih spesifik, yaitu bahwa tanggung jawab tidak hanya diwujudkan melalui penyelesaian pekerjaan sesuai tugas yang diberikan, tetapi juga melalui ketelitian dalam melakukan verifikasi data, kelengkapan laporan administrasi, serta koordinasi yang berkelanjutan dengan supervisor sebelum informasi disampaikan kepada manajemen. Dengan demikian, pelaksanaan tanggung jawab dalam penelitian ini tidak hanya berorientasi pada penyelesaian pekerjaan, tetapi juga pada upaya menjaga akurasi informasi sebagai dasar pengambilan keputusan perusahaan.

Jika dibandingkan dengan beberapa penelitian terdahulu, hasil penelitian ini menunjukkan karakteristik yang berbeda dalam memaknai tanggung jawab karyawan. Penelitian Nova Mega Putri et al (2023) menjelaskan bahwa tanggung jawab karyawan berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, yang didukung melalui penegakan peraturan, pengawasan yang konsisten, serta pemberian penghargaan dan sanksi secara adil. Sementara itu, penelitian Indira widyaningrum dan Roziana Ainul Hidayati (2023) mengemukakan bahwa tanggung jawab kerja perlu didukung oleh peningkatan pengawasan, penerapan aturan yang konsisten, penyusunan prosedur kerja secara tertulis, serta pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap ketentuan perusahaan. Berbeda dengan temuan tersebut, hasil penelitian di PT Arah Bagus Utara menunjukkan bahwa pelaksanaan tanggung jawab tidak hanya dipengaruhi oleh sistem pengawasan maupun penerapan peraturan, tetapi juga dibangun melalui ketelitian dalam menyusun laporan pekerjaan, proses verifikasi data, koordinasi yang berkelanjutan dengan supervisor, serta kesadaran individu untuk memastikan setiap informasi yang disampaikan kepada manajemen memiliki tingkat akurasi yang tinggi. Dengan demikian, tanggung jawab dalam penelitian ini tidak hanya dimaknai sebagai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tetapi juga sebagai komitmen profesional dalam menjaga kualitas administrasi, validitas informasi, dan efektivitas proses pengambilan keputusan perusahaan.

Temuan penelitian ini juga memiliki keterkaitan dengan beberapa penelitian terdahulu yang membahas tanggung jawab sebagai bagian dari disiplin kerja. Penelitian Azhara et al. (2025) menjelaskan bahwa tanggung jawab karyawan berperan dalam meningkatkan kualitas pelayanan melalui kepatuhan terhadap prosedur kerja, ketepatan kehadiran, kemampuan bekerja sama, serta penyelesaian tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya, Kadek et al. (2026) mengemukakan bahwa tanggung jawab pribadi merupakan salah satu faktor utama yang mendukung keberhasilan penerapan disiplin kerja dan peningkatan produktivitas karyawan. Sementara itu, penelitian Shafiy dan Kurniawati (2026) serta Nabillah dan Amalina Rizqi (2024) lebih menitikberatkan pada pemanfaatan sistem absensi digital, mekanisme pengawasan, dan penegakan peraturan sebagai sarana untuk meningkatkan kedisiplinan kerja. Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut, hasil penelitian di PT Arah Bagus Utara menunjukkan bahwa pelaksanaan tanggung jawab tidak hanya didukung oleh sistem administrasi maupun mekanisme pengawasan perusahaan, tetapi juga diwujudkan melalui proses verifikasi data, koordinasi yang intensif dengan supervisor, pemeriksaan kelengkapan laporan pekerjaan, serta validasi timesheet sebelum informasi digunakan sebagai dasar evaluasi oleh manajemen. Temuan tersebut menunjukkan bahwa akurasi administrasi dan koordinasi antarfungsi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pelaksanaan tanggung jawab karyawan, sehingga mampu mendukung kelancaran operasional perusahaan sekaligus menghasilkan informasi yang lebih akurat dalam proses pengambilan keputusan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan di PT Arah Bagus Utara tidak hanya diwujudkan melalui kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, tetapi juga tercermin dari ketelitian dalam menyusun laporan administrasi, ketepatan penyampaian informasi, koordinasi yang efektif dengan supervisor, serta konsistensi dalam menjalankan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, pelaksanaan tanggung jawab dibangun melalui kombinasi antara kesadaran individu, komunikasi yang efektif, pengawasan yang berkelanjutan, serta proses verifikasi dan evaluasi yang dilakukan secara konsisten sebelum data digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan oleh manajemen. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tanggung jawab merupakan salah satu indikator disiplin kerja yang memiliki kontribusi penting dalam menjaga akurasi administrasi, meningkatkan efektivitas koordinasi, meminimalkan potensi kesalahan kerja, serta mendukung kelancaran operasional perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pelaksanaan tanggung jawab tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan, tetapi juga mencerminkan profesionalisme, integritas, dan komitmen karyawan dalam menghasilkan informasi yang akurat sebagai dasar bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, tanggung jawab karyawan di PT Arah Bagus Utara tidak hanya tercermin dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan, tetapi juga dari ketelitian dalam menyusun laporan, ketepatan penyampaian informasi, koordinasi antarbagian, serta konsistensi dalam memenuhi prosedur administrasi perusahaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan tanggung jawab dibangun melalui kombinasi antara kesadaran individu, komunikasi yang efektif, pengawasan yang berkelanjutan, dan evaluasi yang dilakukan secara konsisten. Dengan demikian, tanggung jawab karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kelancaran operasional serta tercapainya tujuan perusahaan secara efektif. Berdasarkan pembahasan pada keempat indikator disiplin kerja, yaitu kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator saling berkaitan dalam membentuk disiplin kerja karyawan di PT Arah Bagus Utara.



Gambar 2. Project Map Hasil Analisis NVivo

Setelah dilakukan analisis frekuensi kata menggunakan word cloud, penulis melanjutkan proses analisis dengan memanfaatkan fitur Project Map pada perangkat lunak NVivo. Berbeda dengan word cloud yang menampilkan kecenderungan kemunculan kata berdasarkan frekuensi, Project Map digunakan untuk memvisualisasikan hubungan antarkomponen penelitian sehingga keterkaitan antara fokus penelitian, sumber data, informan, dan hasil pengodean (coding) dapat terlihat secara lebih sistematis. Visualisasi tersebut memberikan gambaran mengenai bagaimana setiap informasi yang diperoleh dari hasil wawancara saling terhubung dalam membentuk tema utama penelitian, yaitu disiplin kerja karyawan di PT Arah Bagus Utara. Dengan demikian, Project Map tidak hanya berfungsi sebagai visualisasi data, tetapi juga sebagai alat untuk menunjukkan keterkaitan antarhasil analisis yang telah dilakukan selama proses penelitian. Berdasarkan visualisasi Project Map, tema utama penelitian yaitu disiplin kerja karyawan berada sebagai pusat hubungan yang menghubungkan seluruh hasil pengodean terhadap data wawancara. Dari tema utama tersebut kemudian terbentuk empat kelompok tema yang merepresentasikan indikator disiplin kerja, yaitu kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab. Keempat indikator tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan dalam menggambarkan penerapan disiplin kerja di PT Arah Bagus Utara. Seluruh indikator diperoleh melalui proses coding terhadap hasil wawancara enam informan yang berasal dari berbagai jabatan, sehingga setiap tema yang terbentuk merupakan hasil sintesis dari berbagai sudut pandang sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing informan. Hal tersebut menunjukkan bahwa temuan penelitian tidak hanya berasal dari satu sumber informasi, tetapi telah didukung oleh proses triangulasi sumber yang memperkuat kredibilitas data penelitian.

Hubungan yang tergambar dalam Project Map juga menunjukkan bahwa setiap indikator disiplin kerja saling mendukung dalam membentuk pelaksanaan disiplin kerja secara menyeluruh. Kehadiran menjadi dasar bagi kelancaran pembagian pekerjaan dan aktivitas operasional perusahaan, sedangkan ketepatan waktu berhubungan dengan kemampuan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah direncanakan. Di sisi lain,

kepatuhan terhadap peraturan menjadi landasan bagi terlaksananya prosedur kerja secara tertib, sementara tanggung jawab mencerminkan komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta memastikan ketepatan laporan administrasi yang digunakan sebagai dasar evaluasi manajemen. Keterhubungan antartema tersebut memperlihatkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sistem yang terdiri atas berbagai indikator yang saling memengaruhi dalam mendukung efektivitas operasional perusahaan. Secara keseluruhan, visualisasi Project Map memperkuat hasil analisis yang sebelumnya ditunjukkan melalui word cloud maupun hasil wawancara. Jika word cloud menggambarkan kecenderungan topik yang paling banyak dibahas oleh para informan, maka Project Map memperlihatkan bagaimana tema-tema tersebut saling berhubungan dalam menjelaskan fenomena disiplin kerja karyawan di PT Arah Bagus Utara. Oleh karena itu, keberadaan Project Map memberikan bukti bahwa proses analisis data tidak hanya dilakukan melalui identifikasi kata-kata yang dominan, tetapi juga melalui pemetaan hubungan antartema sehingga interpretasi hasil penelitian menjadi lebih komprehensif, sistematis, dan sesuai dengan tahapan analisis data kualitatif menggunakan perangkat lunak NVivo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menyeluruh terhadap temuan penelitian, dapat ditarik kesimpulan poin kunci terkait Kajian Disiplin Kerja Karyawan di PT Arah Bagus Utara Cilegon.

1. Kehadiran karyawan di PT Arah Bagus Utara secara umum telah berjalan dengan cukup baik karena perusahaan telah menerapkan sistem pengawasan kehadiran melalui kegiatan briefing sebelum pekerjaan dimulai, pemeriksaan jumlah karyawan yang hadir, serta komunikasi langsung apabila terdapat karyawan yang tidak hadir tanpa pemberitahuan. Kehadiran menjadi dasar dalam pembagian tugas dan penentuan target pekerjaan harian sehingga memiliki pengaruh yang besar terhadap kelancaran aktivitas operasional perusahaan. Dengan demikian, perusahaan masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kondisi keluarga karyawan, motivasi kerja yang beragam, kesiapan fisik dan mental pekerja, faktor cuaca, serta masih adanya karyawan yang tidak memberikan informasi ketika berhalangan hadir sehingga mengharuskan perusahaan melakukan penyesuaian pembagian pekerjaan secara mendadak. Untuk mengatasi kondisi tersebut, supervisor melakukan komunikasi secara langsung, memberikan pembinaan mengenai pentingnya disiplin kehadiran, serta melaksanakan pengawasan secara berkelanjutan selama proses pekerjaan berlangsung. Upaya tersebut mampu menjaga kelancaran operasional perusahaan, meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya kehadiran, serta mendukung tercapainya target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di PT Arah Bagus Utara telah diterapkan melalui penyusunan target pekerjaan harian maupun mingguan, pelaksanaan briefing sebelum pekerjaan dimulai, pengawasan secara berkala, serta koordinasi yang dilakukan secara berkesinambungan antarbagian. Penerapan langkah tersebut mampu membantu perusahaan menjaga kelancaran penyelesaian pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Namun demikian, perusahaan masih menghadapi berbagai tantangan yang berpotensi menyebabkan keterlambatan pekerjaan, seperti keterlambatan material, perubahan desain proyek, kondisi cuaca, serta hambatan teknis di lapangan yang memengaruhi proses operasional. Untuk mengantisipasi berbagai kendala tersebut, perusahaan menerapkan komunikasi yang cepat, evaluasi secara berkala, penyesuaian prioritas pekerjaan, serta koordinasi yang lebih intensif antarbagian agar setiap hambatan dapat segera ditindaklanjuti. Berbagai upaya tersebut menunjukkan bahwa ketepatan waktu tidak hanya dipengaruhi oleh kedisiplinan individu, tetapi juga oleh efektivitas koordinasi, perencanaan pekerjaan, serta kemampuan perusahaan dalam merespons berbagai

perubahan yang terjadi selama pelaksanaan proyek sehingga target operasional tetap dapat dicapai secara optimal.

3. Kepatuhan karyawan terhadap peraturan di PT Arah Bagus Utara telah menunjukkan kondisi yang cukup baik karena sebagian besar karyawan telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur, ketentuan perusahaan, serta tata tertib yang berlaku. Kepatuhan tersebut tidak hanya terlihat dalam pelaksanaan pekerjaan di lapangan, tetapi juga dalam ketertiban administrasi, penyusunan laporan pekerjaan, serta komunikasi antara karyawan, supervisor, dan bagian administrasi. Meskipun demikian, perusahaan masih menghadapi tantangan berupa masih adanya ketidaksesuaian dalam pelaksanaan prosedur administrasi, keterlambatan penyampaian informasi, serta perlunya peningkatan kesadaran sebagian karyawan terhadap pentingnya kepatuhan dalam setiap tahapan pekerjaan. Untuk mengatasi kondisi tersebut, perusahaan menerapkan pengawasan yang dilakukan secara langsung, pembinaan secara berkelanjutan, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan, serta penegakan prosedur kerja secara konsisten. Melalui berbagai upaya tersebut, kepatuhan karyawan tidak hanya diwujudkan sebagai bentuk ketaatan terhadap peraturan perusahaan, tetapi juga berkembang menjadi budaya kerja yang mampu mendukung kelancaran operasional, meningkatkan ketertiban administrasi, serta meminimalkan potensi terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Tanggung jawab karyawan di PT Arah Bagus Utara secara umum telah terlaksana dengan baik, yang ditunjukkan melalui kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan, ketelitian dalam menyusun laporan administrasi, ketepatan penyampaian informasi, serta konsistensi dalam memenuhi prosedur administrasi perusahaan. Pelaksanaan tanggung jawab tidak hanya berorientasi pada penyelesaian pekerjaan di lapangan, tetapi juga diwujudkan melalui proses verifikasi, validasi data, serta pemeriksaan timesheet sebelum informasi digunakan sebagai dasar evaluasi oleh manajemen. Dengan demikian, perusahaan masih menghadapi beberapa tantangan, seperti adanya laporan pekerjaan yang belum lengkap, keterlambatan penyampaian data administrasi, serta perlunya konfirmasi kembali kepada supervisor apabila ditemukan ketidaksesuaian informasi. Untuk mengatasi kondisi tersebut, perusahaan menerapkan pemeriksaan data secara teliti, koordinasi yang berkelanjutan antara bagian administrasi dan supervisor, serta evaluasi terhadap setiap laporan yang diterima sebelum dilakukan rekapitulasi. Upaya tersebut menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan tidak hanya diukur dari penyelesaian pekerjaan, tetapi juga dari kemampuan menjaga akurasi informasi, ketelitian administrasi, dan komitmen dalam mendukung proses pengambilan keputusan sehingga mampu menunjang efektivitas operasional serta pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdzul, M. B. (2024). *Neraca Neraca*. 1192, 304–317.
- Apriyani, Aji Tuhagana, & Zenita Apriani. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kinerja Karyawan pada CV. Balong Karya Utama. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(11), 5067–5079. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i11.4633>
- Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. Assyakurrohim, Dimas, Dewa Ikhrum, Rusdy A Sirodj, and Muhammad Win Afgani. "Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif." *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 01 (2022): 1–9. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 1–9.
- Azhara, C. R., Fatchurrohman, M., Sari, E. P., & Shobikin, S. (2025). Peran Disiplin Kerja Dalam Mendukung Kinerja Karyawan Pada Klinik Rawat Inap Rizky Sidoarjo. *RIGGS: Journal of*



- Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 5874–5879.
<https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1506>
- Deviagisti, N. C. (2023). Implementasi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Jasa Kawan Indonesia. *Business and Investment Review*, 1(3), 80–91. <https://doi.org/10.61292/birev.v1i3.18>
- Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K., M. S. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Dwiwarman, D. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 2714–2724.
<https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14592>
- Febyani, Y. M., Indrawati, C. D. S., & Akbarini, N. R. (2023). Hubungan Pemberian Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di1Pt Rejeki Berkah Empat Putra. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*, 1(2).
<https://doi.org/10.20961/evokasi.v1i2.487>
- Fitri Sintia Yulia Ningsih, & Roziana Ainul Hidayati. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru UPT SMP Negeri 11 Gresik. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(3), 484–494.
<https://doi.org/10.30640/digital.v3i3.3245>
- Gultom, A. D., Triana, N. N., & Nadeak, T. (2024). Pengaruh Absensi Online “Talenta” dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Kia Karawang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(11), 4908–4923.
- Hasibuan, D. H. M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara Jl. Sawo Raya No.18 Jkarta 13220.
- Huzaimah, N., & Wildan, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pariwisata Pada Era Industri 4.0 di Madura. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(1), 79. <https://jurnalpariwisata.stpttrisakti.ac.id/index.php/JIP/article/view/1655>
- Indira widyaningrum, & Roziana Ainul Hidayati. (2023). Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan Pt. Ravana Jaya Gresik. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 24–34. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.639>
- Kadek, N., Gita, A., Ayu, I., & Widia, N. (2026). *Strategi Peningkatan Disiplin Kerja dalam Mencapai Produktivitas Kerja Karyawan di PT . Balifoam Nusamegah*. 9(1), 864–876.
- Korstjens, I., & Moser, A. (2018). Series: Practical guidance to qualitative research. Part 4: Trustworthiness and publishing. *European Journal of General Practice*, 24(1), 120–124.
<https://doi.org/10.1080/13814788.2017.1375092>
- Kurniawati, S. M. N. dan E. (2026). *Implementasi Absensi Digital Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja*. 67–75.
- Mahesa Dimiyati Haryo Kasemen, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Disiplin Kerja pada PT. Voksel Electric Tbk. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 360–372. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2801>
- Maria Agata Matwaan, & Sri Sutarwati. (2023). Upaya Meningkatkan Kinerja Petugas Pasasi Melalui Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Kokapura Avia Cabang Bandar Udara Internasional Yogyakarta. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 5(2), 413–422. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v5i2.592>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Musyafa, N. (2025). *Naufal+Musyafa+3723*. 3(1), 467–475.
- Nabillah, P. S., & Amalina Rizqi, M. (2024). Efektivitas Sistem Disiplin Kerja Pada PT. Ravana Jaya. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 21(3), 323–333. <https://doi.org/10.37476/akmen.v21i3.4925>
- Nadratul Naima, M. F. A. (2023). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan*

- Akuntansi) Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 7(1), 733–743.
- Novia Mega Putri, Novita Rahmawati, & Hwihanus Hwihanus. (2023). Penerapan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Manyar Rejo. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 73–80. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v2i2.704>
- Rima, R., Hildayanti, S. K., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3). <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1182>
- Riyadi1, S., Munip2, A., Junaidi3, A., Buaja4, T., Shaddiq5, S., Nining, & Andriani6. (2025). *Kualitatif: Memahami Karakteristik Penelitian Sebagai Metodologi*. 6(0), 167–186.
- Riza Diansyah, M. A. (2025). Analisis Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Padapt Charoen Pokphand Lebak Banten. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 12(2), 165–171. <https://doi.org/10.32493/jk.v12i2.y2024.p165-171>
- Setiadi, Erwin Owan Hermansyah, & Noviriska. (2024). Pengaruh Pemimpin, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan. *Jurnal Hukum Sasana*, 9(2), 425–438. <https://doi.org/10.31599/xrhzzc96>
- Setyadi Andika Billy, R. S. A. (2025). *Kinerja Karyawan Pada Pt Aditya Sarana Graha*. 4, 76–90.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Pt Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594.
- Sinambela, P. D. L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia “membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja”* (S. dan R. Damayanti, Ed.). PT Bumi Aksara Jl. Sawo Raya No.18 Jakarta 13220.
- Solih Abidus Maulana, I. Z. R. (2022). Indonesian Research Journal on Education. *Indonesian Research Journal on Education Web*, 4, 550–558.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>
- Syahrial, A., & Enjelina, K. (2022). Peranan Disiplin Kerja Karyawan Divisi Human Capital Pada PT. Telkom Akses Jakarta. *Akrab Juara*, 5(4), 195–210.
- Tarigan, A. A., Kabry, F. R., Kahairuman, M. F., Aini, N., Lubis, Z., & Siahaan, A. (2024). Pelaksanaan Fungsi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan di MISS Al – Khairiyah Sunggal. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 3(2), 1471–1483.
- Undari Sulung, M. M. (2024). Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS) Page 25. *Jurnal Edu Research : Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(2), 28–33.
- Urip Sulistiyo. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Salim Media Indonesia. https://books.google.com/books/about/METODE_PENELITIAN_KUALITATIF.html?hl=id&id=nJm8EAAAQBAJ
- Uswatun Chasanah, S. R. T. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gunung Sumber Murni Jakarta. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 1(3), 37–48. <https://doi.org/10.61722/jinu.v1i3.1506>
- Waruwu. (2022). Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ppkn Di Indonesia: Kajian Analisis Meta. *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan PKn*, 9(2), 99–113. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>
- Wilantara, B., Hasan, A., & Jumas, D. Y. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Subkontraktor Terhadap KinerjaMain Kontraktor Pada Pekerjaan Jalan Provinsi Bengkulu. *Jurnal Teknik Sipil ITP*, 12(1), 43–52. <https://doi.org/10.21063/JTS.2025.V1201.043-052>