

Disiplin Kerja Karyawan Pada Perusahaan Konveksi

Siti Salma Nushrotillah¹, Tini Kartini²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda, Bogor, Jawa Barat, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi disiplin kerja karyawan pada perusahaan konveksi. Disiplin kerja karyawan meliputi kepatuhan terhadap jam kerja, perintah pimpinan, dan *Standard Operating Procedure* (SOP), yang berpengaruh terhadap efektivitas operasional serta pencapaian target produksi. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif melalui observasi, wawancara, diskusi, analisis, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih bersifat fluktuatif, yang ditunjukkan oleh rata-rata keterlambatan sebesar 18% per bulan serta tingkat absensi yang tidak konsisten sepanjang tahun. Selain itu, masih terdapat karyawan yang kurang mematuhi prosedur kerja, menunda penyelesaian tugas, serta melakukan aktivitas di luar pekerjaan selama jam operasional, sehingga berdampak pada kelancaran proses produksi dan produktivitas tim. Perusahaan telah menerapkan sanksi progresif dan sistem absensi sebagai upaya peningkatan disiplin kerja, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan, pembinaan, motivasi, serta partisipasi karyawan perlu dikombinasikan agar disiplin kerja dapat berjalan lebih konsisten. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan disiplin kerja secara efektif melalui kombinasi sanksi, *reward*, dan pendekatan partisipatif mampu meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta keberlanjutan perusahaan.

Kata Kunci: disiplin kerja karyawan, kinerja produksi, SDM, Standar Operasional Prosedur

Abstract

This study aims to determine the condition of employee work discipline in a convection company. Employee work discipline includes compliance with working hours, adherence to supervisors' instructions, and observance of Standard Operating Procedures (SOP), which significantly influence operational effectiveness and the achievement of production targets. The research method employed is descriptive qualitative, using observation, interviews, discussions, analysis, and documentation. The results indicate that employee work discipline remains fluctuating, as reflected in an average monthly tardiness rate of 18% and inconsistent absenteeism throughout the year. In addition, some employees do not fully comply with work procedures, delay task completion, or engage in non-work-related activities during operational hours, which negatively affects the smoothness of the production process and team productivity. The company has implemented progressive sanctions and an attendance system to improve work discipline; however, the findings suggest that supervision, coaching, motivation, and employee participation need to be integrated to achieve more consistent discipline. The implications of this study indicate that effective management of work discipline through a combination of sanctions, reward, and participatory approaches can enhance productivity, work quality, and company sustainability.

Keywords: employee discipline, production performance, HRM, Standard Operating Procedure

Korespondensi:

Siti Salma Nushrotillah
(nushsalma@gmail.com)

Submit: 28 Nopember 2025

Revisi: 12 Januari 2026

Diterima: 4 Februari 2026

Terbit: 12 Februari 2026



1. Pendahuluan

Organisasi atau perusahaan menghadapi berbagai tantangan dalam mencapai tujuannya, salah satunya adalah kemampuan untuk mengelola sumber daya secara optimal. Pengelolaan elemen organisasi, terutama sumber daya manusia (SDM), menjadi faktor krusial dalam menghadapi dinamika perubahan dan menjaga

keberlanjutan perusahaan. SDM tidak hanya mengandalkan tenaga fisik, tetapi juga kreativitas, inovasi, serta keterampilan yang dimiliki setiap individu. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik sangat menentukan produktivitas, kualitas kerja, serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan (Hasibuan, 2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan SDM melalui perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengarahan, dan pengawasan, sehingga SDM dapat bekerja secara produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Sutrisno, 2020). Salah satu indikator penting dalam MSDM adalah disiplin kerja karyawan, yang mencerminkan kesadaran dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan (Mulyadi, 2020). Indikator disiplin kerja meliputi: 1) menghargai waktu, 2) patuh pada perintah, dan 3) mematuhi SOP (Harras, 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain keteladanan pimpinan, kejelasan peraturan perusahaan, penerapan sanksi yang adil, pengawasan efektif, kesadaran dan tanggung jawab karyawan, pemberian reward, serta lingkungan kerja yang kondusif (Seto et al., 2022). Selain itu, penelitian oleh Ardan & Jaelani (2021) menunjukkan bahwa turnover intention atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat memengaruhi kualitas kinerja, sehingga penerapan manajemen SDM yang baik sangat penting untuk menurunkan risiko ini. Pendekatan *soft skills* dan pengembangan kompetensi karyawan juga mendukung peningkatan disiplin kerja dan profesionalitas (Widiana, 2020). Selain itu, disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan. Penelitian oleh Karyono (2021) menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja dan tingginya tingkat stres karyawan dapat menurunkan efektivitas operasional perusahaan, sehingga perhatian terhadap pengelolaan SDM menjadi sangat penting. Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya, termasuk perencanaan dan pengawasan, memerlukan keseimbangan antara pengendalian dan motivasi (Kasmir, 2021).

Menurut Maskur (2024), penerapan disiplin kerja yang efektif tidak hanya melalui sanksi atau hukuman, tetapi juga melalui pemberian reward dan penghargaan untuk mendorong kepatuhan dan tanggung jawab karyawan. Edy Sutrisno (2021) menekankan bahwa pengembangan sistem disiplin yang sistematis dapat meningkatkan loyalitas dan profesionalitas karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai target produksi dengan lebih konsisten. Selain itu, pendekatan manajerial yang mengedepankan partisipasi karyawan, seperti *feedback* rutin dan pelibatan dalam perumusan prosedur operasional, dapat meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja (Mangkunegara, 2020).

Konveksi Semi Garment, yang berdiri pada tahun 2017 di Jl. Cikatomas, Ciambar, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat, merupakan perusahaan jasa produksi pakaian yang melayani berbagai jenis pakaian pria dan wanita. Perusahaan ini bertujuan membantu pelaku bisnis fashion memproduksi pakaian berkualitas tinggi secara profesional. Dalam konteks perusahaan manufaktur, seperti Konveksi Semi Garment, kinerja keuangan dan operasional sangat dipengaruhi oleh kualitas disiplin dan manajemen SDM. Rachman et al. (2024) menyatakan bahwa perusahaan yang berhasil mengintegrasikan pengawasan, motivasi, dan pengembangan kompetensi karyawan secara bersamaan akan mampu menjaga kelancaran proses produksi dan mencapai target perusahaan secara optimal. Tingkat disiplin kerja karyawan di perusahaan ini sangat berpengaruh terhadap pencapaian target produksi. Data produksi Konveksi Semi Garment tahun 2024 disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Target dan Pencapaian Produksi Konveksi Semi Garment Tahun 2024

No	Bulan	Produksi (Unit)		Ketercapaian (%)	Keterangan
		Target	Realisasi		
		(1)	(2)	(4)=(2):(1)×100	
1	April	13.000	8.756	67	Tidak Tercapai
2	Mei	13.000	10.455	80	Tidak Tercapai
3	Juni	13.000	13.520	104	Tercapai
4	Juli	13.000	9.449	73	Tidak Tercapai
5	Agustus	13.000	8.438	65	Tidak Tercapai
6	September	13.000	8.944	69	Tidak Tercapai
7	Oktober	13.000	10.153	78	Tidak Tercapai
8	November	13.000	13.112	101	Tercapai
9	Desember	13.000	11.564	89	Tidak Tercapai
10	Januari	13.000	12.310	95	Tidak Tercapai
11	Februari	13.000	17.892	138	Tercapai
12	Maret	13.000	28.014	215	Tercapai
Rata-rata		13.000	12.718	98	Tidak Tercapai

Sumber: Konveksi Semi Garment (data diolah), 2025

Berdasarkan Tabel 1, kinerja produksi karyawan menunjukkan fluktuasi yang signifikan. Rata-rata realisasi produksi per bulan sebesar 12.718 unit, dengan pencapaian tertinggi pada bulan Maret sebesar 28.014 unit (215%) dan terendah pada bulan Agustus sebesar 8.438 unit (65%). Perbedaan capaian ini sebagian besar

disebabkan oleh ketidakkonsistenan disiplin kerja karyawan. Hasil wawancara dengan Bapak Ade, pimpinan perusahaan, menunjukkan bahwa beberapa karyawan sering tidak mematuhi prosedur kerja, seperti menunda pekerjaan karena mengobrol atau bermain handphone selama jam kerja, sehingga menghambat pencapaian target produksi. Disiplin kerja juga tercermin dari tingkat absensi dan keterlambatan karyawan. Tabel 2. menunjukkan jadwal kerja karyawan Konveksi Semi Garment.

Tabel 2. Jadwal Kerja Karyawan Konveksi Semi Garment 2024

Hari	Jam Masuk	Jam Istirahat / Ishoma	Jam Kembali	Jam Pulang	Durasi Kerja
Senin – Jumat	07.00 WIB	12.00 – 13.00 WIB	13.00 WIB	17.00 WIB	9 Jam
Sabtu	07.00 WIB	09.30 – 10.30 WIB	10.30 WIB	12.00 WIB	4 Jam

Sumber: Konveksi Semi Garment, 2025

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa jam kerja karyawan di Konveksi Semi Garment telah diatur secara terstruktur, yaitu 9 jam per hari dari Senin hingga Jumat dengan waktu istirahat satu jam, serta 4 jam pada hari Sabtu, sehingga total jam kerja per minggu mencapai 49 jam. Jadwal kerja yang terstruktur ini seharusnya memudahkan karyawan dalam mengatur ritme kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menjaga kelancaran proses produksi. Dengan adanya jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang yang jelas, perusahaan telah menyediakan kerangka kerja yang mendukung efektivitas dan efisiensi operasional, serta meminimalkan potensi konflik dan keterlambatan antarbagian.

Namun, struktur jam kerja yang jelas tidak otomatis menjamin disiplin yang tinggi. Beberapa karyawan masih mengalami kesulitan dalam mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, misalnya terlambat datang, kurang fokus selama jam operasional, atau tidak kembali tepat waktu setelah istirahat. Hal ini dapat mengganggu kelancaran proses produksi, memperlambat penyelesaian pesanan, dan menurunkan produktivitas tim secara keseluruhan. Fenomena ini menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan jam kerja sangat tergantung pada kesadaran, tanggung jawab, dan komitmen karyawan, sebagaimana dijelaskan Sutrisno (2020) bahwa jam kerja yang terstruktur hanya efektif jika diikuti oleh disiplin dan kepatuhan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya setiap hari. Meskipun jam kerja telah terstruktur, tingkat disiplin yang rendah masih menghambat proses produksi. Hal ini terlihat dari data tingkat absensi karyawan tahun 2024 pada Tabel 3.

Tabel 3. Data Tingkat Absensi Karyawan Konveksi Semi Garment 2024

Bulan	Total Karyawan (Orang)	Jumlah Hari	Jumlah Kehadiran Seharusnya	Kehadiran Aktual (Hari)	Absensi (Hari)	Persentase (%)
	(1)	(2)	(3)=(1)×(2)	(4)	(5)=(3)–(4)	(6)=(5):(3)×100
Januari	102	27	2.754	2.075	679	15
Februari	102	25	2.550	2.086	464	15
Maret	102	26	2.652	1.960	692	20
April	102	25	2.550	1.879	671	20
Mei	102	27	2.754	1.751	1.003	29
Juni	102	24	2.448	1.788	660	27
Juli	102	27	2.754	1.255	1.499	39
Agustus	102	27	2.754	1.269	1.485	44
September	102	25	2.550	1.663	887	29
Oktober	102	27	2.754	1.838	916	25
November	102	26	2.652	1.941	711	21
Desember	102	26	2.652	1.988	664	15
Rata-rata	102	26	2.652	1.791	861	32

Sumber : Konveksi Semi Garment (diolah), 2025

Berdasarkan Tabel 3, terlihat fluktuasi tingkat absensi karyawan yang signifikan, dengan persentase tertinggi pada bulan Agustus sebesar 44% dan terendah pada bulan Januari, Februari, dan Desember sebesar 15%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan belum berjalan optimal sepanjang tahun. Fluktuasi absensi tersebut mencerminkan bahwa tingkat kesadaran, tanggung jawab, dan komitmen individu terhadap aturan organisasi masih perlu ditingkatkan, sejalan dengan pernyataan Mulyadi (2020) bahwa disiplin kerja tidak hanya terkait kehadiran, tetapi juga mencerminkan komitmen dan kesadaran karyawan terhadap peran sosial dan aturan perusahaan. Selain absensi, keterlambatan karyawan juga menjadi indikator penting disiplin kerja. Data frekuensi keterlambatan karyawan tahun 2024 disajikan pada Tabel 4, sebagai berikut:

Tabel 4. Data Frekuensi Keterlambatan Konveksi Semi Garment 2024

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Keterlambatan Masuk Kerja (Orang)	Presentase Keterlambatan (%)
	(1)	(2)	(3)=(2):(1)×100
Januari	102	22	22
Februari	102	20	20
Maret	102	19	19
April	102	18	18
Mei	102	17	17
Juni	102	16	16
Juli	102	15	15
Agustus	102	14	14
September	102	16	16
Oktober	102	17	17
November	102	18	18
Desember	102	20	20
Total	-	212	212
Rata-rata	-	18	18

Sumber: Konveksi Semi Garment, 2025

Berdasarkan Tabel 4, rata-rata keterlambatan karyawan setiap bulan sebesar 18%, meskipun perusahaan telah menerapkan kebijakan toleransi keterlambatan selama lima menit dengan sanksi pemotongan upah Rp500 per menit bagi setiap menit keterlambatan. Keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Januari sebesar 22% dan kembali meningkat pada bulan Desember sebesar 20%, sedangkan pada bulan Agustus keterlambatan tercatat terendah, yaitu 14%. Data ini menunjukkan bahwa pengawasan dan penerapan sanksi belum sepenuhnya efektif dalam membentuk kedisiplinan waktu kerja karyawan. Kondisi ini juga mengindikasikan adanya pola perilaku karyawan yang cenderung kurang konsisten dalam mematuhi jam kerja, terutama pada awal dan akhir tahun, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor motivasi, kepadatan produksi, maupun pengawasan yang masih kurang intensif.

Fenomena keterlambatan yang konsisten ini merupakan bagian dari rendahnya disiplin kerja karyawan secara keseluruhan, yang juga terlihat dari tingkat absensi yang fluktuatif. Dampak dari perilaku ini cukup signifikan terhadap operasional perusahaan, antara lain memperlambat penyelesaian pesanan, menurunkan produktivitas, dan menimbulkan beban kerja tambahan bagi karyawan lain yang hadir tepat waktu. Selain itu, keterlambatan dan absensi yang tidak terkendali berpotensi menurunkan kualitas hasil produksi karena alur kerja menjadi terganggu dan koordinasi antarbagian tidak berjalan optimal. Berdasarkan indikator disiplin yang dikemukakan oleh Harras et al. (2020), masalah yang muncul di Konveksi Semi Garment terkait dengan: 1) penghargaan terhadap waktu kerja, 2) kepatuhan terhadap instruksi pimpinan, dan 3) ketaatan terhadap SOP. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja, baik melalui pengawasan, pembinaan, maupun pemberian motivasi, menjadi perhatian utama agar kinerja produksi perusahaan dapat tercapai secara optimal.

2. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ini adalah metode kualitatif deskriptif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena atau kondisi yang terjadi secara rinci dan sistematis tanpa menggunakan analisis kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, wawancara, diskusi, analisis, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kegiatan operasional di Konveksi Semi Garment serta mencatat setiap proses kerja yang relevan secara sistematis. Wawancara dilakukan dengan pimpinan dan karyawan untuk mendapatkan informasi mendalam mengenai prosedur kerja, disiplin, serta kendala yang dihadapi. Diskusi dilakukan sebagai sarana pertukaran pikiran dengan pihak manajemen dan karyawan untuk memahami perspektif mereka terhadap praktik kerja dan masalah yang muncul. Analisis dilakukan untuk mengidentifikasi permasalahan serta mencari metode yang tepat dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja produksi. Selain itu, dokumentasi digunakan sebagai bukti pendukung berupa catatan, foto, atau dokumen resmi perusahaan, sehingga data yang diperoleh dapat divalidasi dan dianalisis secara lebih akurat. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif ini, penelitian dapat menggambarkan kondisi nyata di lapangan serta memberikan pemahaman menyeluruh mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja produksi karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil Kuliah Kerja Lapangan di Konveksi Semi Garment, ditemukan bahwa disiplin kerja karyawan masih menjadi masalah utama yang memengaruhi efektivitas dan kualitas produksi. Permasalahan ini meliputi penghargaan terhadap waktu, kepatuhan pada perintah, dan ketaatan terhadap *Standard Operating Procedure (SOP)*. Data menunjukkan rata-rata 18% karyawan terlambat masuk kerja setiap bulan, sementara beberapa karyawan melakukan aktivitas non-pekerjaan selama jam kerja, seperti menggunakan ponsel pribadi atau menyelesaikan urusan pribadi, dan tidak semua karyawan konsisten menjalankan SOP yang telah ditetapkan. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun jam kerja terstruktur dan SOP jelas, tingkat disiplin karyawan belum optimal, sehingga berdampak pada kelancaran operasional dan pencapaian target produksi (Harras et al., 2020).

Konveksi Semi Garment telah menerapkan berbagai langkah untuk mengatasi permasalahan tersebut. Untuk keterlambatan, perusahaan menetapkan jam masuk pukul 07.00 WIB dengan toleransi lima menit, disertai sanksi pemotongan gaji Rp500 per menit keterlambatan dan pencatatan melalui sistem absensi. Kepatuhan pada perintah ditangani melalui peringatan lisan (SP1) dan sanksi lebih tegas (SP2) jika pelanggaran diulang, sedangkan pelanggaran SOP diberi SP1, SP2, hingga SP3 berupa PHK bila pelanggaran berulang dan mengganggu operasional. Langkah-langkah ini merupakan penerapan disiplin progresif yang sesuai dengan prinsip pengelolaan sumber daya manusia untuk menjaga kinerja dan produktivitas (Widinia, 2020).

Berdasarkan teori, disiplin terhadap waktu dapat ditegakkan melalui penerapan sanksi yang cepat, konsisten, dan adil, sementara kepatuhan pada perintah dapat ditingkatkan melalui disiplin progresif yang dimulai dari peringatan lisan hingga sanksi lebih tegas bila pelanggaran diulang. Ketaatan terhadap SOP sebaiknya didukung oleh disiplin berbasis peraturan, pengawasan pimpinan, dan sanksi yang jelas. Pendekatan ini menekankan pentingnya kombinasi antara peraturan, pengawasan, dan konsekuensi sebagai upaya meningkatkan kepatuhan karyawan dan menjaga produktivitas (Sutrisno, 2020).

Penulis merekomendasikan beberapa strategi tambahan untuk memperkuat kedisiplinan karyawan. Untuk penghargaan terhadap waktu, selain sanksi, perusahaan dapat menerapkan sistem *reward* dan *recognition*, seperti insentif bulanan atau sertifikat penghargaan, serta memanfaatkan absensi digital dengan notifikasi otomatis. Untuk meningkatkan kepatuhan pada perintah, disarankan pelatihan *soft skills* dan manajemen waktu, penerapan program *work engagement*, briefing harian, serta monitoring progres individu. Sedangkan untuk meningkatkan ketaatan terhadap SOP, perusahaan dapat menerapkan sistem mentoring atau *buddy system*, evaluasi rutin, feedback konstruktif, dan melibatkan karyawan dalam penyusunan SOP agar merasa memiliki tanggung jawab terhadap prosedur. Pendekatan partisipatif ini diharapkan lebih efektif dibandingkan hanya memberikan sanksi, karena dapat meningkatkan pemahaman, kesadaran, dan profesionalitas karyawan secara menyeluruh (Harras et al., 2020).

Secara keseluruhan, hasil KKL menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja produksi di Konveksi Semi Garment. Meskipun perusahaan telah menerapkan sanksi dan prosedur operasional, kombinasi antara pengawasan, pembinaan, motivasi, dan partisipasi karyawan menjadi kunci untuk meningkatkan kedisiplinan, produktivitas, dan efektivitas operasional secara berkelanjutan (Mulyadi, 2020).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Kuliah Kerja Lapangan di Konveksi Semi Garment, disiplin kerja karyawan menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja produksi. Masalah yang muncul meliputi ketidakpatuhan terhadap jam kerja, kurangnya kepatuhan pada perintah pimpinan, serta ketidakkonsistenan dalam menjalankan *Standard Operating Procedure (SOP)*. Kondisi ini berdampak pada fluktuasi tingkat produksi dan absensi, serta menurunkan efektivitas operasional perusahaan. Konveksi Semi Garment telah menerapkan sanksi progresif mulai dari peringatan lisan hingga Pemutusan Hubungan Kerja bagi pelanggaran berulang, serta memanfaatkan sistem absensi untuk pengawasan kedisiplinan. Meskipun demikian, sanksi saja belum cukup; kombinasi pengawasan, pembinaan, motivasi, dan partisipasi karyawan diperlukan untuk membentuk disiplin yang konsisten.

Penulis merekomendasikan strategi tambahan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Strategi tersebut meliputi pemberian penghargaan bagi ketepatan waktu, pelatihan *soft skills* dan manajemen waktu untuk meningkatkan kepatuhan pada perintah, serta *mentoring* atau *buddy system*, evaluasi rutin, dan pelibatan karyawan dalam penyusunan SOP untuk meningkatkan ketaatan prosedur. Pendekatan partisipatif ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran, tanggung jawab, dan profesionalitas karyawan sehingga perusahaan mampu mencapai target produksi secara konsisten. Secara keseluruhan, pengelolaan disiplin kerja yang efektif dengan menggabungkan sanksi, motivasi, dan partisipasi karyawan merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja produksi dan menjaga keberlanjutan perusahaan di industri konveksi.

Daftar Pustaka

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya.
- A. A. Seto et al., (2022). *Manajemen Keuangan dan Bisnis (Teori dan Implementasi)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- H. Harras (2020). *Kajian Manajemen Sdm Untuk Mahasiswa* (H. Harras, Ed.). UNPAM PRESS.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karyono. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sankei Gohsyu Industries*.
- Kasmir. (2021). *Pengantar Manajemen Keuangan (Edisi Kedua)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- M. Maskur (2024). *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Mulyadi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muslichah Erma Widiani. (2020) *Pengantar Manajemen*. Kab. Banyumas. Penerbit CV. Pena Persada Redaksi. (hal.30-35)
- Rachman, A., Patutie, E., Darmini, N. K., Hasan, R., & Hintia, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tohar Media.