

Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Ess Jay Studios Jakarta Barat

Najarudin^{1*}, Noto Susanto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received (25-06-2024)

Revised (25-07-2024)

Accepted (14-08-2024)

Keywords:

Human Resources, Discipline, Performance

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how the analysis of work discipline in enhancing the performance of employees at PT Ess Jay Studios. The primary objective of this study is to evaluate the extent to which work discipline impacts employee performance. The research methodology involves data collection through surveys and interviews with employees at PT Ess Jay Studios. The study's findings indicate that work discipline significantly influences the improvement of employee performance. Factors such as adherence to company rules, punctuality, and responsibility are crucial components in enhancing employee performance. The implications of this study highlight the importance of focusing on the development of employee work discipline as an effort to improve performance quality, which ultimately achieves company goals effectively and efficiently. Management at PT Ess Jay Studios can implement training and mentoring programs to enhance employee work discipline. Additionally, the company also needs to ensure clear policies and regulations and provide rewards to employees who demonstrate good work discipline. This research contributes significantly to the understanding of the importance of work discipline in enhancing employee performance. The results of this study are expected to serve as a foundation for companies in developing effective and efficient human resource management strategies to achieve organizational goals. The conclusion of this study indicates that work discipline is a vital factor that needs to be improved to enhance employee performance. This study suggests PT Ess Jay Studios to continue implementing and strengthening work discipline policies to achieve improved employee performance.

Kata Kunci:

Sumber Daya Manusia, Disiplin, Kinerja

ABSTRAK

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi sejauh mana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Metodologi penelitian melibatkan pengumpulan data melalui survei dan wawancara dengan karyawan di PT Ess Jay Studios. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perhatian pada pengembangan disiplin kerja karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja yang pada akhirnya mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Manajemen PT Ess Jay Studios dapat mengimplementasikan program pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan adanya kebijakan dan peraturan yang jelas serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik. Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemahaman tentang pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah faktor penting yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menyarankan PT Ess Jay Studios untuk terus menerapkan dan memperkuat kebijakan disiplin kerja untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan.

*Corresponding author.

E-mail: najaruddin.saturday@gmail.com (First Author)



1. PENDAHULUAN

Industri film Indonesia telah menunjukkan perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, dengan meningkatnya kualitas produksi dan pertumbuhan jumlah produksi film. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi menghadapi tantangan besar untuk terus meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan strategis dan mempertahankan keberlanjutan usaha. Industri film Indonesia, yang menawarkan peluang signifikan untuk pertumbuhan, juga menghadapi tantangan besar dalam menciptakan karya yang tidak hanya inovatif tetapi juga berkualitas tinggi untuk bersaing di tingkat internasional. Tantangan ini mencakup peningkatan kualitas produksi, pemanfaatan teknologi terbaru, dan penyesuaian dengan preferensi pasar global yang terus berubah.

PT Ess Jay Studios, yang bergerak di bidang produksi dan pascaproduksi media, telah mengalami pertumbuhan pesat dalam beberapa tahun terakhir. Meskipun perusahaan ini telah menunjukkan kemajuan dalam kualitas produksi filmnya, keberhasilan yang dicapai sangat bergantung pada kinerja karyawan, yang diukur dari pencapaian target, kualitas hasil kerja, dan kontribusi terhadap berbagai proyek. Untuk memastikan keberhasilan yang berkelanjutan, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan pendekatan yang menyeluruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan ini harus mencakup strategi yang tidak hanya menguntungkan karyawan secara individu, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan yang akan berdampak positif pada kualitas produksi film dan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan, memastikan keberhasilan yang berkelanjutan dalam industri yang kompetitif ini.

Menurut Sutrisno (2021:114), "disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya". Disiplin kerja, seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno, menekankan pada sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi norma dan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja adalah kunci untuk memastikan efisiensi dan produktivitas dalam proses produksi rumah di PT Ess Jay Studios. Penerapan disiplin kerja yang baik penting untuk keberhasilan produksi, memastikan semua proses berjalan lancar. Sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban terhadap peraturan kerja sangat diperlukan.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma serta peraturan yang berlaku di sekitarnya. Berdasarkan definisi ini, rumusan masalah dalam penelitian dapat difokuskan pada bagaimana penerapan sikap disiplin kerja dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dengan merumuskan masalah ini, penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mendukung atau menghambat disiplin kerja di lingkungan perusahaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67), "kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu". Kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara, menekankan pada sejauh mana seorang individu mencapai atau menyelesaikan sasaran atau tugasnya dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Kinerja karyawan di PT Ess Jay Studios tidak hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi juga dari proses dan usaha yang dilakukan untuk mencapai standar kualitas tinggi. Perusahaan berfokus pada pencapaian target dan pengawasan kinerja, memastikan kontribusi maksimal setiap individu, serta mendukung kolaborasi tim dan inovasi dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas.

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang terhadap sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan definisi ini, kinerja karyawan dapat dilihat sebagai indikator utama untuk mengukur efektivitas dan efisiensi seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Rumusan masalah ini penting untuk dijawab karena kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Melalui penelitian ini, strategi-strategi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diidentifikasi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien. Namun, seiring dengan pertumbuhan perusahaan dan peningkatan jumlah proyek, tantangan dalam mempertahankan disiplin kerja yang konsisten mulai muncul. Beberapa karyawan mungkin mengalami kesulitan dalam menjaga fokus dan produktivitas mereka, terutama dalam menghadapi deadline yang ketat dan tuntutan kualitas yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami sejauh mana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung atau menghambat disiplin kerja di lingkungan perusahaan.

Penelitian ini akan menganalisis korelasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam proses post-production di PT Ess Jay Studios. Terbatas pada karyawan di perusahaan tersebut, penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan situasi di perusahaan lain dengan industri berbeda. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi sejauh mana disiplin kerja memengaruhi kinerja dan mengidentifikasi kebutuhan perbaikan. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini mengeksplorasi persepsi karyawan tentang disiplin kerja dan kinerja mereka, serta bagaimana persepsi ini memengaruhi cara mereka bekerja dan hasil yang dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk menggali pengalaman, pandangan, dan tantangan yang dihadapi karyawan dalam menerapkan disiplin kerja sehari-hari. Temuan penelitian ini akan digunakan untuk mengevaluasi dan mengatasi tantangan, serta meningkatkan daya saing perusahaan di industri film.

Berdasarkan Hasil Observasi Disiplin Kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT Ess Jay Studios masih menjadi tantangan signifikan. Ketidakpatuhan terhadap jadwal kerja, ketidakkonsistenan dalam penerapan peraturan perusahaan, serta kurangnya inisiatif dan tanggung jawab di antara sejumlah karyawan merupakan permasalahan yang perlu diperhatikan. Ketidakpatuhan terhadap jadwal kerja, ketidakjelasan dalam mekanisme penegakan peraturan, serta kurangnya rasa tanggung jawab di antara sebagian karyawan telah menyebabkan penurunan produktivitas, kualitas output, dan mengganggu harmonisasi hubungan kerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya yang lebih serius dalam meningkatkan disiplin kerja untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal.

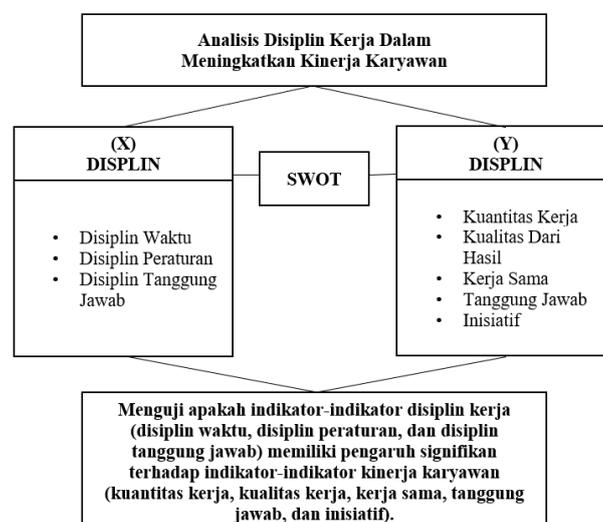
2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Soegeng Pridjominto dalam Dewi (2021:93) "suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban." Menurut Rivai dalam Tarigan, dkk (2021:4) "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku." Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2020:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan".

Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2018:480) "kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya". Menurut Mangkunegara (2017:67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Fahrani (2017:188) "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Proposisi Penelitian

Penelitian ini mengusulkan bahwa fenomena negatif dalam disiplin kerja, seperti disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ess Jay Studios. Berdasarkan Dewi (2021:97), fenomena-fenomena negatif dalam disiplin kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi aspek-aspek kinerja karyawan yang diidentifikasi oleh Mangkunegara (2016:67), yaitu kuantitas kerja, kualitas hasil, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif.

Proposisi penelitian adalah suatu jawaban sementara terhadap masalah yang dikemukakan di dalam penelitian. Namun, proposisi penelitian dapat berubah dengan temuan-temuan yang akan diperoleh dengan sejalanannya proses penelitian. Berdasarkan hasil penelitian kualitatif, hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui beberapa proposisi berikut :

1. Karyawan yang disiplin waktu cenderung menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang ditentukan, sehingga meningkatkan kuantitas kerja mereka.
2. Karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih rapi dan akurat, sehingga meningkatkan kualitas hasil kerja mereka.
3. Karyawan yang bertanggung jawab cenderung lebih baik dalam bekerja sama dengan rekan kerja, menerima dan melaksanakan tugas dengan baik, serta mengambil inisiatif dalam pekerjaan mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi fenomena negatif disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT Ess Jay Studios. Disiplin karyawan memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja mereka, yang memengaruhi jumlah pekerjaan, kesehatan, kecerdasan, pendidikan, dan keterampilan yang dibutuhkan. Hasil penelitian diharapkan memberikan wawasan berharga bagi manajemen perusahaan dalam memperbaiki disiplin kerja dan, akhirnya, kinerja perusahaan secara keseluruhan

3. METODE

Dalam penelitian ini, metode kualitatif dipilih untuk mengeksplorasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT Ess Jay Studios. Metode ini dipilih karena kemampuannya untuk memberikan pemahaman mendalam dan komprehensif tentang fenomena yang kompleks, serta untuk menggali perspektif dan pengalaman individu yang tidak dapat diukur dengan metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari 2023 yang dilakukan peneliti mengambil lokasi di PT Ess Jay Studios terletak di Ruko Kedoya Elok Plaza, Jl. Kedoya Angsana Raya Blok DD No. 79, Kedoya Selatan, Kebon Jeruk, Jakarta Barat, 11140. Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Setelah data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terkumpul. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berkaitan dengan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Ess Jay Studios Jakarta Barat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Disiplin Kerja di PT Ess Jay Studios

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan empat orang karyawan yang mewakili PT Ess Jay Studios. Disiplin waktu dalam meningkatkan kinerja karyawan menekankan pentingnya tiba tepat waktu dan memaksimalkan kerja. Kebijakan dan peraturan perusahaan mempengaruhi lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Tanggung Jawab dan Komitmen Karyawan tidak menunggu instruksi, identifikasi, dan menyelesaikan masalah sebelum.

Dari hasil wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memainkan peran penting dalam berbagai aspek operasional di PT Ess Jay Studios Jakarta Barat. Disiplin waktu dalam bekerja adalah aspek penting yang mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja. Mengatasi keterlambatan karyawan melalui teguran, sanksi, motivasi, dan pemanfaatan teknologi, serta menerapkan manajemen waktu yang baik, dapat membantu meningkatkan disiplin dan efisiensi kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. PT Ess Jay Studios dapat mempertimbangkan hasil observasi dan wawancara ini untuk mengembangkan kebijakan yang seimbang dan mendukung kinerja optimal karyawan.

Analisis Kinerja Karyawan di PT Ess Jay Studios

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan empat orang karyawan yang mewakili PT Ess Jay Studios. Komunikasi dan kerja sama yang terbuka sangat dihargai di perusahaan ini. Anggota tim memiliki kesempatan untuk berbagi ide dan pendapat, dan pendapat yang berbeda dihargai. PT Ess Jay Studios memiliki tim yang berdedikasi yang berkomitmen untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Mereka percaya bahwa penambahan jumlah pekerja dapat membantu dalam hal ini. Semua orang setuju

bahwa hasil kerja dapat ditingkatkan dengan beban kerja jika tim dan pemimpin bekerja sama dengan baik.

Dari hasil wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memainkan peran penting dalam berbagai aspek operasional di PT. Ess Jay Studios Jakarta Barat. Analisis ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kolaborasi tim, supervisi yang baik, dan komunikasi terbuka adalah faktor-faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Ess Jay Studios. Dengan menerapkan praktik-praktik ini, perusahaan dapat mencapai efektivitas dan efisiensi yang lebih tinggi serta kualitas hasil kerja yang lebih baik.

Analisis Dampak Hasil Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Ess Jay Studios

Penulis dapat disimpulkan berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan, disiplin kerja memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Ess Jay Studios. Pengaruh Kebijakan Perusahaan yang seimbang dengan aturan yang jelas namun tetap memberikan fleksibilitas, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dan perusahaan. Tanggung Jawab dan Komitmen Karyawan menekankan bahwa karyawan yang disiplin dalam tanggung jawabnya tidak hanya menunggu instruksi tetapi juga mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah sebelum menjadi lebih besar. Kualitas Pekerjaan dan Pengembangan Karir sangat berpengaruh dalam penilaian kinerja oleh atasan dan berdampak langsung pada kualitas pekerjaan dan pengembangan karir karyawan.

Dengan demikian, disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Ess Jay Studios. Perusahaan sebaiknya terus mendorong disiplin kerja dan mempertimbangkan hasil dari pengamatan dan wawancara dalam mengembangkan kebijakan yang seimbang dan mendukung kinerja optimal karyawan.

Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah metode analisis perencanaan strategis yang digunakan untuk memonitor dan mengevaluasi lingkungan perusahaan baik lingkungan eksternal dan internal untuk suatu tujuan bisnis tertentu. Analisis SWOT akan memberikan gambaran tentang kekuatan (*Strengths*), kelemahan (*Weaknesses*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*) yang dihadapi oleh perusahaan. Dengan informasi ini, penulis dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pendekatan dan tindakan manajemen yang mungkin diambil di masa depan.

1. Kuadran I (*Strength-Opportunity*) bahwa ini menggambarkan di mana perusahaan memanfaatkan kekuatan (*strength*) untuk mengejar peluang (*opportunity*).
2. Kuadran II (*Strength-Threat*) bahwa ini menggambarkan kekuatan perusahaan yang digunakan untuk mengatasi ancaman (*threat*).
3. Kuadran III (*Weakness-Opportunity*) bahwa ini menggambarkan kelemahan perusahaan yang harus diatasi agar dapat memanfaatkan peluang.
4. Kuadran IV (*Weakness-Threat*) bahwa ini menggambarkan kelemahan perusahaan dalam menghadapi ancaman.

Tabel 1. Analisis SWOT

IFAS	<i>Strengths</i>	<i>Weakness</i>
	1 Disiplin waktu dalam bekerja, seperti karyawan datang tepat waktu dan memanfaatkan waktu kerja secara maksimal meningkatkan produktivitas.	1 Tingkat kesulitan dan kompleksitas pekerjaan yang berbeda-beda membuat sulit untuk menentukan berapa lama yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.
	2 Pemahaman yang jelas tentang peraturan dan kebijakan perusahaan mempengaruhi lingkungan kerja yang lebih kondusif dan suportif.	2 Beban kerja yang tinggi dapat menjadi tantangan jika tidak diimbangi dengan keterampilan, pengalaman, dan keahlian yang memadai.
	3 Karyawan yang disiplin dalam tanggung jawabnya tidak hanya menunggu instruksi, tetapi juga mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah sebelum menjadi lebih besar.	3 Kurangnya pengawasan yang efektif dapat mengakibatkan masalah yang tidak terdeteksi dan mempengaruhi kinerja.

EFAS		
Opportunity	Strategi SO	Strategi WO
1 Penambahan jumlah pekerja yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.	1 Meningkatkan disiplin waktu dan pemahaman peraturan perusahaan dengan menambah jumlah karyawan yang tepat, perusahaan dapat memaksimalkan produktivitas dan memiliki peluang peningkatan efisiensi dan efektivitas operasional.	1 Melakukan pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat membantu mengatasi kesulitan dan kompleksitas pekerjaan, untuk meningkatkan keterampilan dan pengalaman karyawan.
2 Kualitas pekerjaan yang baik, dipengaruhi oleh disiplin kerja, dianggap sangat berpengaruh dalam penilaian kinerja oleh atasan dan pada pengembangan karir jangka panjang karyawan.	2 Menggunakan pemahaman yang jelas tentang peraturan dan kebijakan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga meningkatkan kualitas pekerjaan dan mendukung pengembangan karir jangka panjang karyawan.	2 Mengatasi beban kerja yang tinggi dengan menambah jumlah pekerja yang tepat dapat membantu mengatasi beban kerja yang tinggi dan memanfaatkan peluang peningkatan kualitas pekerjaan.
3 Kebijakan perusahaan yang seimbang, dengan aturan yang jelas namun tetap memberikan fleksibilitas, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dan perusahaan.	3 Meningkatkan kualitas pekerjaan melalui disiplin tanggung jawab, perusahaan dapat memastikan kualitas pekerjaan yang baik, yang akan berdampak positif pada penilaian kinerja dan pengembangan karir.	3 Meningkatkan pengawasan yang efektif: Dengan memanfaatkan kebijakan perusahaan yang seimbang untuk memastikan masalah terdeteksi dan diselesaikan dengan cepat.
Threats	Strategi ST	Strategi WT
1 Tekanan yang tinggi dapat mengganggu fokus dan produktivitas karyawan.	1 Menggunakan kedisiplinan karyawan dalam tanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepada mereka dan menyelesaikannya dengan baik serta tepat waktu.	1 Melakukan pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat membantu mengatasi kesulitan dan kompleksitas pekerjaan serta inovasi dalam menghadapi persaingan industri.
2 Kebijakan yang Tidak Seimbang atau terlalu longgar dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif.	2 Mendorong disiplin tanggung jawab dalam menghadapi persaingan dengan karyawan yang lebih disiplin dalam tanggung jawabnya.	2 Menyeimbangkan kebijakan perusahaan untuk memastikan keseimbangan antara aturan tidak memberikan tekanan yang tinggi.
3 Persaingan dalam industri dapat mengancam posisi perusahaan jika tidak mampu beradaptasi dan berinovasi.	3 Memanfaatkan pemahaman yang jelas tentang peraturan dan kebijakan perusahaan untuk menghindari yang tidak seimbang dan kondusif.	3 Mengurangi beban kerja yang tinggi melalui pengawasan yang lebih baik, memastikan bahwa karyawan mendapatkan dukungan yang diperlukan.

Sumber : Observasi Penulis

Analisis SWOT dipakai untuk melakukan evaluasi kepada faktor internal dan eksternal sebuah objek, dapat digunakan untuk perusahaan maupun manusia dalam konteks pengembangan sumber

dayanya. Faktor internal adalah kekuatan (Strength) dan kelemahan (weakness). Sedangkan faktor eksternal adalah peluang (opportunity) dan ancaman (threat). Dari hasil ini, posisi PT Ess Jay Studios dalam matriks SWOT 4 kuadran dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Kuadran I (Strength-Opportunity) perusahaan memiliki kekuatan yang solid dan peluang yang besar, menunjukkan potensi pertumbuhan yang baik jika strategi memanfaatkan kekuatan untuk mengejar peluang diterapkan.
2. Kuadran II (Strength-Threat) kekuatan perusahaan dapat membantu mengatasi ancaman, tetapi perhatian harus diberikan pada bagaimana kekuatan tersebut diterapkan untuk menghadapi ancaman dengan efektif.
3. Kuadran III (Weakness-Opportunity) meskipun ada peluang, kelemahan internal yang ada perlu diatasi agar perusahaan bisa memanfaatkan peluang tersebut dengan lebih baik.
4. Kuadran IV (Weakness-Threat) kelemahan internal perusahaan mungkin memperburuk dampak dari ancaman eksternal, sehingga perlu strategi untuk memperbaiki kelemahan dan mengelola ancaman dengan lebih baik.

Langkah selanjutnya setelah membuat daftar indikator dari faktor internal, dan eksternal, serta memformulasikan ke dalam strategi SO, ST, WO dan WT adalah pemberian bobot (weight) pada masing-masing indikator dengan cara membandingkan peran satu indikator tertentu dengan indikator yang lainnya. Bobot maksimum yang diberikan pada setiap kategori adalah satu atau 100%. Bobot maksimum tersebut kemudian didistribusikan ke semua indikator, yaitu seperti yang tampak pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 2 Indikator Bobot 4 Kuadran

No.	INDIKATOR	BOBOT
1.	<i>STRENGTH</i>	1,00
	a. Disiplin waktu dalam bekerja, seperti karyawan datang tepat waktu dan memanfaatkan waktu kerja secara maksimal meningkatkan produktivitas.	0,40
	b. Pemahaman tentang peraturan dan kebijakan perusahaan mempengaruhi lingkungan kerja yang lebih kondusif dan suportif.	0,30
	c. Disiplin tanggung jawab tidak menunggu instruksi, juga mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah sebelum menjadi lebih besar.	0,30
2.	<i>WEAKNESS</i>	1,00
	a. Beban kerja menjadi tantangan jika tidak diimbangi dengan keterampilan, pengalaman, dan keahlian yang memadai.	0,40
	b. Tingkat kesulitan pekerjaan yang berbeda untuk menentukan berapa lama yang diperlukan menyelesaikan pekerjaan.	0,30
	c. Kurangnya pengawasan yang efektif dapat mengakibatkan masalah yang tidak terdeteksi dan mempengaruhi kinerja.	0,30
3.	<i>OPPORTUNITY</i>	1,00
	a. Penambahan jumlah pekerja yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.	0,40
	b. Kurangnya pengawasan dapat mengakibatkan masalah yang tidak terdeteksi dan mempengaruhi kinerja.	0,30
	c. Kebijakan perusahaan tetap memberikan fleksibilitas, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dan perusahaan.	0,30
4.	<i>Threat</i>	1,00
	a. Tekanan yang tinggi dapat mengganggu fokus dan produktivitas karyawan.	0,40
	b. Kebijakan yang Tidak Seimbang atau terlalu longgar dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif.	0,30
	c. Persaingan dalam industri dapat mengancam posisi perusahaan jika tidak mampu beradaptasi dan berinovasi.	0,30

Sumber : *Observasi Penulis*

Skor ini menggambarkan bagaimana setiap kuadran SWOT dinilai dalam konteks bobot yang diberikan, menunjukkan area yang perlu diperkuat dan peluang yang dapat dimanfaatkan serta tantangan yang harus diatasi oleh PT. Ess Jay Studios. Untuk *strength* dan *opportunity* rating 1 sampai 5 adalah cakupan dari sangat rendah sampai sangat besar. Sedangkan untuk *weakness* dan *threat* rating 1 sampai 5 adalah cakupan dari sangat besar sampai dengan sangat kecil. Berikut tabel total skor masing-masing indikator :

Tabel 3 Total Skor Masing-Masing Indikator

No.	INDIKATOR	BOBOT
1.	<i>STRENGTH</i>	
	a. Disiplin waktu dalam bekerja, seperti karyawan datang tepat waktu dan memanfaatkan waktu kerja secara maksimal meningkatkan produktivitas.	4
	b. Pemahaman tentang peraturan dan kebijakan perusahaan mempengaruhi lingkungan kerja yang lebih kondusif dan suportif.	4
	c. Disiplin tanggung jawab tidak menunggu instruksi, juga mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah sebelum menjadi lebih besar.	4
2.	<i>WEAKNESS</i>	
	a. Beban kerja menjadi tantangan jika tidak diimbangi dengan keterampilan, pengalaman, dan keahlian yang memadai.	2
	b. Tingkat kesulitan pekerjaan yang berbeda untuk menentukan berapa lama yang diperlukan menyelesaikan pekerjaan.	2
	c. Kurangnya pengawasan yang efektif dapat mengakibatkan masalah yang tidak terdeteksi dan mempengaruhi kinerja.	2
3.	<i>OPPORTUNITY</i>	
	a. Penambahan jumlah pekerja yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.	4
	b. Kurangnya pengawasan dapat mengakibatkan masalah yang tidak terdeteksi dan mempengaruhi kinerja.	4
	c. Kebijakan perusahaan tetap memberikan fleksibilitas, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dan perusahaan.	4
4.	<i>Threat</i>	
	a. Tekanan yang tinggi dapat mengganggu fokus dan produktivitas karyawan.	2
	b. Kebijakan yang Tidak Seimbang atau terlalu longgar dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif.	2
	c. Persaingan dalam industri dapat mengancam posisi perusahaan jika tidak mampu beradaptasi dan berinovasi.	2

Sumber : *Observasi Penulis*

Berdasarkan tabel 3 di atas, bobot ditentukan berdasarkan tingkat kepentingan atau urgensi penanganan Untuk menjelaskan total skor masing-masing indikator kualitatif pada skala 1 hingga 5, setelah di tinjau masing-masing kuadran SWOT yang telah dihitung dan tentukan skor akhir dari indikator kualitatif dalam konteks perhitungan nilai tertimbang. Skor yang lebih tinggi dalam kategori Strengths dan Opportunities menunjukkan area-area di mana perusahaan memiliki performa yang baik dan potensi untuk tumbuh, sedangkan skor yang lebih rendah dalam kategori Weaknesses dan Threats menunjukkan tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil akhir dari keempat langkah tersebut adalah total nilai tertimbang untuk semua kategori variabel Tabel 4 berikut ini :

Tabel 4 Total Nilai Tertimbang

No.	INDIKATOR	BOBOT	SKOR	NILAI TERTIMBANG
1.	<i>STRENGTH</i>	1,00		
	a. Disiplin waktu dalam bekerja, seperti karyawan datang tepat waktu dan memanfaatkan waktu kerja secara maksimal meningkatkan produktivitas.	0,40	4	1,6
	b. Pemahaman tentang peraturan dan kebijakan perusahaan mempengaruhi lingkungan kerja yang lebih kondusif dan suportif.	0,30	4	1,2
	c. Disiplin tanggung jawab tidak menunggu instruksi, juga mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah sebelum menjadi lebih besar.	0,30	4	1,2
	Jumlah <i>Strength</i>			4
2.	<i>WEAKNESS</i>	1,00		
	a. Beban kerja menjadi tantangan jika tidak diimbangi dengan keterampilan, pengalaman, dan keahlian yang memadai.	0,40	2	0,8

No.	INDIKATOR	BOBOT	SKOR	NILAI TERTIMBANG
	b. Tingkat kesulitan pekerjaan yang berbeda untuk menentukan berapa lama yang diperlukan menyelesaikan pekerjaan.	0,30	2	0,6
	c. Kurangnya pengawasan yang efektif dapat mengakibatkan masalah yang tidak terdeteksi dan mempengaruhi kinerja.	0,30	2	0,6
	Jumlah <i>Weakness</i>			2
	Jumlah Faktor <i>Internal</i>			6
3.	<i>OPPORTUNITY</i>	1,00		
	a. Penambahan jumlah pekerja yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.	0,40	4	1,6
	b. Kurangnya pengawasan dapat mengakibatkan masalah yang tidak terdeteksi dan mempengaruhi kinerja.	0,30	4	1,2
	c. Kebijakan perusahaan tetap memberikan fleksibilitas, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dan perusahaan.	0,30	4	1,2
	Jumlah <i>Opportunity</i>			4
4.	<i>Threat</i>	1,00		
	a. Tekanan yang tinggi dapat mengganggu fokus dan produktivitas karyawan.	0,40	2	0,8
	b. Kebijakan yang Tidak Seimbang atau terlalu longgar dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif.	0,30	2	0,6
	c. Persaingan dalam industri dapat mengancam posisi perusahaan jika tidak mampu beradaptasi dan berinovasi.	0,30	2	0,6
	Jumlah <i>Threat</i>			2
	Jumlah Faktor <i>Eksternal</i>			6

Sumber : *Observasi Penulis*

Total skor tertimbang hanyalah jumlah dari semua nilai tertimbang individu. Tahapan setelah menentukan skor atau nilai masing-masing indikator dengan cara mengalikan bobot dengan skor per-indikator. Setelah nilai tertimbang masing-masing indikator ditemukan, maka nilai tertimbang itu dijumlahkan. Untuk merekapitulasi nilai tertimbang PT Ess Jay Studios dari tabel yang diberikan, kita akan mengumpulkan hasil dari setiap kategori (*Strength*, *Weakness*, *Opportunity*, *Threat*) dan menghitung selisih positif di antara faktor internal dan eksternal. Rekapitulasi nilai tertimbang kualitatif bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang faktor-faktor dalam matriks SWOT dengan mempertimbangkan dampak dan relevansi setiap faktor secara kualitatif.

Rekapitulasi Nilai Tertimbang

Nilai Tertimbang *Strength* = 4,0

Nilai Tertimbang *Weakness* = 2,0

Selisih Positif = 2,0

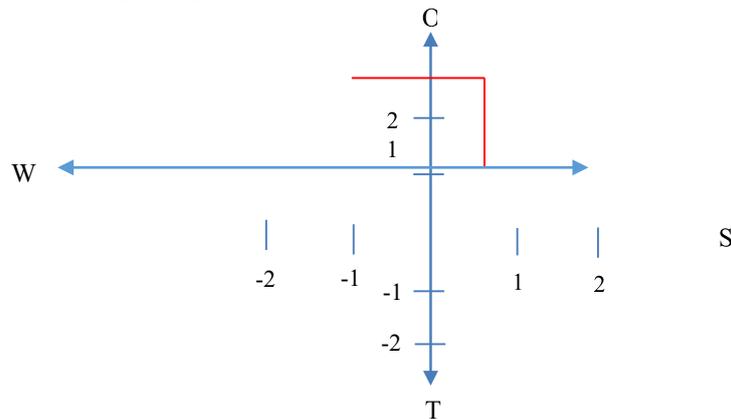
Nilai Tertimbang *Opportunity* = 4,0

Nilai Tertimbang *Threat* = 2,0

Selisih Positif = 2,0

Posisi ini menunjukkan bahwa PT Ess Jay Studios berada pada posisi yang relatif baik dalam memanfaatkan kekuatan dan peluang yang ada, sambil mengatasi kelemahan dan ancaman yang mungkin dihadapi dari perhitungan nilai tertimbang tersebut. Dari perhitungan nilai tertimbang pada PT Ess Jay Studios menunjukkan bahwa perusahaan memiliki potensi yang baik untuk tumbuh dan berkembang.

Disiplin kerja karyawan yang tinggi dan pemahaman yang baik terhadap peraturan perusahaan merupakan aset berharga yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Namun, perusahaan perlu memperhatikan beberapa kelemahan yang ada, seperti beban kerja yang tidak seimbang dan kurangnya pengawasan efektif. Untuk mengatasi kelemahan ini, perusahaan perlu melakukan evaluasi beban kerja secara berkala, memperkuat sistem pengawasan, dan mengembangkan program pelatihan bagi karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memanfaatkan peluang yang ada, seperti penambahan jumlah pekerja dan fleksibilitas kebijakan perusahaan, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Dengan demikian, perusahaan dapat menghadapi persaingan yang semakin ketat dan mencapai tujuan jangka panjangnya. Dari perhitungan nilai tertimbang tersebut, maka Matriks SWOT Kuadran dapat digambarkan masing-masing nilai tertimbang sebagai berikut:



Gambar 2 Matriks SWOT Kuadran

Berdasarkan total skor tertimbang, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang mendalam tentang posisi dengan mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang relevan. Setiap titik pada grafik mewakili suatu faktor atau elemen yang sedang dianalisis. Posisi titik tersebut menunjukkan seberapa besar pengaruh faktor tersebut terhadap kekuatan, kelemahan, peluang, atau ancaman.

QSPM (Quantitative Strategic Planning Matrix)

QSPM (Quantitative Strategic Planning Matrix) memberikan kerangka kerja yang terstruktur dalam pengambilan keputusan dalam perencanaan strategis dengan cara mengevaluasi dan membandingkan strategi berdasarkan faktor-faktor kunci. Attractiveness Score (AS) digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik setiap strategi alternatif dapat memanfaatkan kekuatan dan peluang, serta mengatasi kelemahan dan ancaman yang dihadapi oleh organisasi. Total Attractiveness Score (TAS) digunakan untuk menentukan prioritas strategi yang paling menarik dan relevan untuk diimplementasikan. Strategi dengan TAS tertinggi dianggap sebagai strategi yang paling sesuai untuk diadopsi oleh organisasi.

Strategi yang dipilih biasanya hasil yang memungkinkan untuk dilaksanakan. Strategi yang pilih biasanya hasil yang paling memungkinkan (paling positif) dengan risiko dan ancaman yang paling kecil. Alat yang dipakai untuk menyusun faktor-faktor strategis perusahaan adalah SWOT. Matriks ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Dengan hasil TAS yang sama untuk Strategi SO dan ST, perusahaan bisa fokus pada strategi-strategi ini untuk meningkatkan disiplin, pemahaman peraturan, dan tanggung jawab di lingkungan kerja, sehingga meningkatkan efisiensi, efektivitas operasional, dan daya saing perusahaan. Demikian pula perhitungan dilakukan untuk strategi lainnya. Dengan TAS yang lebih tinggi, Strategi SO dan ST menunjukkan daya tarik yang lebih besar dalam implementasi dibandingkan strategi lainnya. Beberapa alternatif strategi yang dianalisis dengan menggunakan QSPM adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan disiplin waktu dan pemahaman peraturan perusahaan dengan menambah jumlah karyawan yang tepat, perusahaan dapat memaksimalkan produktivitas dan memiliki peluang peningkatan efisiensi dan efektivitas operasional.
2. Pemahaman yang jelas tentang peraturan dan kebijakan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan mendukung pengembangan karir jangka panjang karyawan.
3. Meningkatkan kualitas pekerjaan melalui disiplin tanggung jawab, perusahaan dapat memastikan kualitas pekerjaan yang baik, yang akan berdampak positif pada penilaian kinerja dan pengembangan karir.

4. Menggunakan kedisiplinan karyawan dalam tanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepada mereka dan menyelesaikannya dengan baik serta tepat waktu.
5. Mendorong disiplin tanggung jawab dalam menghadapi persaingan dengan karyawan yang lebih disiplin dalam tanggung jawabnya.
6. Memanfaatkan pemahaman yang jelas tentang peraturan dan kebijakan perusahaan untuk menghindari yang tidak seimbang dan kondusif.

Berdasarkan penilaian QSPM, maka diperoleh urutan dari nilai TAS paling tinggi hingga paling rendah. Dari urutan tersebut dapat dihasilkan strategi-strategi prioritas yang dapat diimplementasikan oleh PT Ess Jay Studios untuk meningkatkan kinerja karyawan. Atas dasar hasil analisis QSPM, maka diperoleh prioritas alternatif sebagai berikut :

1. Meningkatkan disiplin waktu dan pemahaman peraturan perusahaan dengan menambah jumlah karyawan yang dapat memaksimalkan produktivitas dan memiliki peluang peningkatan efisiensi dan efektivitas operasional.
2. Menggunakan pemahaman yang jelas tentang peraturan dan kebijakan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga meningkatkan kualitas dan mendukung pengembangan karir karyawan.
3. Meningkatkan kualitas pekerjaan melalui disiplin tanggung jawab. Perusahaan dapat memastikan kualitas pekerjaan yang baik, yang akan berdampak positif pada penilaian kinerja dan pengembangan karir.
4. Menggunakan kedisiplinan karyawan dalam tanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepada mereka dan menyelesaikannya dengan baik serta tepat waktu.
5. Mendorong disiplin tanggung jawab dalam menghadapi persaingan dengan karyawan yang lebih disiplin dalam tanggung jawabnya.
6. Memanfaatkan pemahaman yang jelas tentang peraturan dan kebijakan perusahaan untuk menghindari yang tidak seimbang dan kondusif.

Penulis menekankan pentingnya disiplin waktu, pemahaman peraturan, dan tanggung jawab dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Dengan menerapkan strategi ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan efisiensi operasional, dan tetap kompetitif dalam menghadapi persaingan. Implementasi yang efektif dari strategi ini akan berdampak positif pada pengembangan karir karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

5. PENUTUP

Dengan meningkatkan disiplin waktu dan pemahaman peraturan perusahaan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Pemahaman yang jelas tentang peraturan dan kebijakan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan karir karyawan. Dengan meningkatkan kualitas pekerjaan melalui tanggung jawab, perusahaan dapat memastikan kualitas pekerjaan yang baik, yang berdampak pada penilaian kinerja dan pengembangan karir. Dengan menggunakan kedisiplinan karyawan dalam tanggung jawab dan menyelesaikannya dengan baik serta tepat waktu, perusahaan dapat mencapai efektivitas dalam tugas yang diberikan. Mendorong disiplin tanggung jawab membantu perusahaan menghadapi persaingan dengan karyawan yang lebih disiplin dalam tanggung jawabnya. Memanfaatkan pemahaman yang jelas tentang peraturan dan kebijakan perusahaan dapat membantu menghindari ketidakseimbangan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, H. Z., & Sik, M. S. (2021). Metode penelitian kualitatif. CV. Syakir Media Press.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Anang, F., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengantar Manajemen. I, Yogyakarta: Deepublish.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Darmawan, D. (2021). Dinamika Riset Kualitatif: Diskusi Praktis & Penerapan Contohnya. PT Remaja Rosdakarya.

- Dewi, R. (2021). Mengelola Kemampuan Dinamis Melalui Penciptaan Nilai Pelanggan Pada Manajemen Sumber Daya Manusia. *Media Mahardhika*, 19(3), 471-478.
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Elba Diansyah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STMIK Widya Cipta Dharma.
- Emzir, M., & Pd, M. (2012). *Metodologi penelitian kualitatif analisis data*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Fauzia, A. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press. Fauzi, H., rita, Irviani.(2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Gibson, C. B., Gibson, S. C., & Webster, Q. (2017). *Organization, Behavior, Structure & Process*, edition 10. Boston. USA
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Krisnandi, Herry, Suryono Efendi, dan Edi Sugiono. (2019). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: LPU-UNAS.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Sleman, Yogyakarta : CV Budi Utama
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Purnama Dewi, Desilia and Harjoyo, H (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Other. Unpam Press, Tangerang Selatan. Randi. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta : Erlangga..
- Rivai, dan Basri. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada..
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia [Human Resource Management]*. Jakarta: Bumi Aksara. Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. CV. Budi Utama : Yogyakarta.
- Sudaryo, Y., Aribowo, D. A., & Sofiati, D. N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta : CV ANDI OFFSET.
- Sugiyono, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta. Sukmadi (2017) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Supomo, R., and Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Yrama Widya 3.
- Sutrisno, S., Janurianto, Y., & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 464-474.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1-10.0.