



Implementasi Nilai Budaya Perusahaan dan Disiplin Kerja sebagai Strategi untuk Peningkatan Kinerja di PT Saiful Mujani Studi Kualitatif

Arif Juniar Diantara, Bambang Purnomo Yanuarso
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
arifjuniar9910@gmail.com, dosen02142@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini ialah: untuk mengetahui dan mendeskripsikan implementasi nilai budaya perusahaan di PT Saiful Mujani, untuk mengetahui dan mendeskripsikan tingkat kedisiplinan kerja karyawan di PT Saiful Mujani, dan untuk mengetahui dan mendeskripsikan implementasi nilai budaya perusahaan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Saiful Mujani. Metode penelitian ini ialah kualitatif deskriptif dengan subjek penelitian ini ialah karyawan PT Saiful Mujani. Dengan menjadikan peneliti sebagai alat utama, metode ini memungkinkan pengumpulan data deskriptif dan kontekstual. Metode kualitatif menggunakan berbagai teknik pengumpulan data, seperti wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: implementasi nilai budaya dalam PT Saiful Mujani yaitu kekeluargaan. PT Saiful Mujani menerapkan budaya kekeluargaan yang kuat terhadap pimpinan maupun karyawan. Implementasi disiplin kerja di PT Saiful Mujani memiliki model manajemen SDM yang menggabungkan antara fleksibilitas waktu dan pendekatan kekeluargaan. Peningkatan kinerja karyawan di PT Saiful Mujani dipengaruhi oleh adanya komitmen yang kuat, khususnya peran pemimpin dalam memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan. Peningkatan kinerja karyawan di PT Saiful Mujani dipengaruhi oleh adanya komitmen yang kuat, khususnya peran pemimpin dalam memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan yang ditunjuk untuk memegang tanggung jawab dan mengimplementasikannya kepada rekan satu tim. seperti kesadaran individu, kemampuan membangun ekosistem kerja, keseimbangan psikologis antar karyawan, dan pelaksanaan pembinaan internal secara konsisten.

Kata kunci: Implementasi, Nilai Budaya, Disiplin Kerja, Peningkatan Kerja

Abstract

This study aims to determine and describe the implementation of corporate cultural values at PT Saiful Mujani, describe the level of employee work discipline, and examine how corporate cultural values and work discipline contribute to improving employee performance. This study employed a descriptive qualitative method, with employees of PT Saiful Mujani as the research subjects. The researcher served as the main instrument, enabling the collection of descriptive and contextual data. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, and document analysis. The results showed that the corporate culture at PT Saiful Mujani emphasizes a strong family-oriented value, reflected in the relationships between leaders and employees. The implementation of work discipline combines time flexibility with a family-oriented management approach. Employee performance improvement is influenced by strong commitment, particularly through the leader's role in providing employees with trust and responsibility. Employees are encouraged to take responsibility for assigned tasks and implement them effectively within their respective teams. In addition, performance improvement is supported by individual awareness, the ability to build a positive work environment, psychological balance among employees, and consistent internal development and coaching. These findings indicate that the combination of family-oriented corporate values, flexible work discipline, leadership trust, and internal development plays an important role in supporting employee performance improvement at PT Saiful Mujani.

Keywords: Implementation, Cultural Values, Work Discipline, Performance Improvement

1. Pendahuluan

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya, khususnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul selain modal dan teknologi. SDM yang unggul sangat penting untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kualitas kerja, efisiensi waktu, dan kolaborasi interpersonal adalah indikator yang menunjukkan keberhasilan ini. Untuk tumbuh dan berkembang dengan baik, organisasi harus berfokus pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang optimal berperan penting dalam

menghadapi perubahan lingkungan kualitas SDM sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Adanya budaya perusahaan yang baik, akan menciptakan SDM yang berkualitas sehingga memberikan dampak langsung pada peningkatan kerja. SDM merupakan aset paling berharga bagi perusahaan karena keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kualitas manusianya.

Budaya kerja merujuk pada nilai-nilai atau kebiasaan yang dipraktikkan dalam suatu organisasi sebagai panduan untuk mencapai tujuan perusahaan. Azzahra (2024) mengungkapkan keberhasilan dalam pekerjaan bergantung pada nilai-nilai dan perilaku yang menjadi rutinitas, perusahaan harus memiliki budaya perusahaan yang kuat. Setiap pekerja menggunakan nilai, norma, dan perilaku yang membentuk budaya perusahaan saat mereka melakukan tugas ditempat kerja.

PT Saiful Mujani, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Research and Consulting (SMRC), sebuah lembaga konsultasi politik dan kebijakan berbasis riset, tentunya memiliki masalah tersendiri dalam mengelola kinerja sumber daya manusianya. Perusahaan ini sangat bergantung pada profesionalitas, ketepatan data, dan tim kerja yang efektif. Meskipun demikian, fakta di lapangan menunjukkan bahwa ada beberapa kendala dalam hal budaya kerja dan kedisiplinan karyawan. Salah satu masalah yang terlihat saat ini adalah karyawan tidak berkolaborasi. Mereka lebih memprioritaskan kepentingan mereka sendiri dari pada kolaborasi tim, yang mengganggu proses kerja dan diskusi tim yang seharusnya sinergis. Dalam jangka panjang, kurangnya kerja sama ini menyebabkan ketegangan, memperlambat penyelesaian tugas, dan hambatan dalam komunikasi internal. Ini juga mengurangi efisiensi kerja dan mempengaruhi moral dan semangat kerja karyawan lainnya.

Selain itu, disiplin waktu sangat penting. Sejumlah karyawan cenderung mengalami keterlambatan kedatangan ke kantor dan belum sepenuhnya mematuhi jadwal operasional yang telah ditetapkan. Kelonggaran disiplin ini dapat menyebabkan proses kerja tidak terkontrol, yang dapat merusak kredibilitas perusahaan. Indikator utama permasalahan pada PT Saiful Mujani adalah belum diterapkannya budaya perusahaan secara maksimal, seperti rendahnya tingkat kolaborasi antar karyawan dan komitmen kerja. Akibatnya terjadi ketimpangan pembagian beban kerja lintas divisi yang berpotensi merugikan rekan setim. Selain itu, masih adanya ego sektoral di kalangan karyawan menghambat penyelesaian tugas secara optimal. Kondisi tersebut menyebabkan nilai-nilai dasar perusahaan yang seharusnya menjadi landasan perilaku kerja, seperti integritas, tanggung jawab, dan profesionalitas, belum dipahami dan dijalankan secara menyeluruh oleh sebagian karyawan. Ketidaksinkronan antara nilai yang dicanangkan dan perilaku aktual karyawan menjadi indikator lemahnya internalisasi budaya perusahaan. Hal ini pasti menimbulkan pertanyaan tentang seberapa efektif strategi manajemen dalam membangun sifat organisasi. Jika budaya kerja tidak kuat, karyawan akan bekerja secara formal dan tidak memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap apa yang mereka lakukan.

Fenomena ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja PT Saiful Mujani tidak hanya dapat dicapai melalui evaluasi hasil kerja; ada strategi internal yang memahami masalah inti. Penguatan prinsip budaya perusahaan dan penerapan sistem kedisiplinan kerja adalah strategi yang harus diterapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana penerapan nilai budaya perusahaan dan disiplin kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mempelajari bagaimana kedua elemen ini berdampak pada produktivitas kerja, penelitian ini diharapkan dapat menawarkan solusi praktis untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia di PT Saiful Mujani. Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, yang mendorong penulis untuk tertarik melakukan suatu penelitian dengan judul **“IMPLEMENTASI NILAI BUDAYA PERUSAHAAN DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI STRATEGI UNTUK PENINGKATAN KINERJA DI PT SAIFUL MUJANI STUDI KUALITATIF”**

2. Metode Penelitian

Penelitian yang diambil dalam metodologi merupakan kualitatif deskriptif dengan fokus mendeskripsikan bagaimana implementasi nilai budaya perusahaan dan disiplin kerja dijadikan strategi peningkatan kinerja. Selain itu dengan mengkaji hubungan nilai budaya terhadap sikap kerja di perusahaan, khususnya fokus pada konsistensi kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja. Dengan demikian, kombinasi penerapan budaya Perusahaan dan disiplin kerja dipandang mampu menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja Perusahaan secara berkelanjutan. Melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumentasi internal, penelitian ini akan memberikan gambaran yang komprehensif tentang fenomena yang diteliti.

Denzin & Lincoln, ddk. dalam Setiawan (2018) berpendapat penelitian kualitatif merupakan penelitian yang mengkaji fenomena yang ada di masyarakat dengan memakai beberapa metode pendukungnya. Erickson, ddk. dalam Setiawan (2018) juga mengemukakan bahwa penelitian kualitatif sebuah riset berbentuk narasi yang dikembangkan melalui kegiatan yang sedang terjadi. Sedangkan Menurut Winarni, ddk. dalam Fahriana Nurrisa (2025) Kualitatif juga dapat didefinisikan sebagai penelitian yang menyelidiki latar belakang alamiah berbagai peristiwa sosial. Selain itu, metode kualitatif juga menceritakan peristiwa secara naratif.

Dalam hal ini, pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa perilaku dan kata-kata tertulis atau lisan dari subjek. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan terdiri dari gambar, kata atau kalimat, atau keduanya. Penelitian kualitatif menggunakan analisis mendalam dan bersifat deskriptif. Dalam penelitian kualitatif, proses dan makna (perspektif subjek) lebih diutamakan. Agar fokus penelitian sesuai dengan keadaan di lapangan, landasan teori digunakan sebagai pedoman.

Tujuan utama dari penggunaan metode kualitatif adalah untuk memahami secara mendalam aspek-aspek kompleks dalam kehidupan manusia. Dengan menjadikan peneliti sebagai alat utama, metode ini memungkinkan pengumpulan data deskriptif dan kontekstual. Metode kualitatif menggunakan berbagai teknik pengumpulan data, seperti wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Wawancara mendalam memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang perspektif dan pemahaman narasumber, sementara observasi partisipatif memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang apa yang mereka katakan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Saiful Mujani yang berlokasi di Jl. Cik Ditiro II, No. 3, Jakarta Pusat, 10350, Cikini, Gondangdia

Unit Analisis

Unit analisis merupakan sebuah satuan yang berperan sebagai subjek penelitian yang akan diteliti, memiliki konsep yang berhubungan dengan apa dan siapa yang diteliti Abdussamad (2021). Unit analisis adalah subjek penelitian tertentu, seperti individu, benda, atau peristiwa. selain itu juga merupakan prosedur pengambilan sampel, yang menentukan satuan kajian dalam penelitian, baik itu individu maupun kelompok. Unit analisis ini dilakukan untuk menjaga validitas dan reliabilitas seluruh objek penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapatkan penjelasan ringkas tentang unit secara keseluruhan dan untuk menemukan berbagai perbedaan di antara unit-unit tersebut.

Dalam penelitian ini terdapat unit yang diperlukan penulis sebagai alat penunjang selama melakukan penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Saiful Mujani Jakarta Pusat. Dimana peneliti ingin menganalisis mengenai, Implementasi Nilai Budaya Perusahaan dan Disiplin Kerja sebagai Strategi untuk Peningkatan Kinerja Studi Kualitatif, karena data yang akan peneliti kumpulkan terdapat di Kantor tersebut.

Reduksi Data

Reduksi data termasuk kegiatan mengumpulkan, memfokuskan, menyederhanakan, dan mengubah data mentah yang diperoleh dari catatan yang tertulis di lokasi, serta menyatukan, memilih, dan menyingkirkan data yang tidak diperlukan. Tujuan dari adanya reduksi data yakni agar peneliti lebih mudah membuat kesimpulan hasil temuannya. Dengan mereduksi data, memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data berikutnya

Penyajian Data

Proses selanjutnya dalam analisis data adalah penyajian data, yang merupakan tahap penting dalam analisis data kualitatif, bertujuan untuk mengorganisasikan data secara sistematis dan bermakna. Metode ini memungkinkan peneliti menampilkan data penelitian dalam bentuk yang mudah dipahami, seperti narasi deskriptif, tabel, bagan, atau grafik yang menunjukkan hubungan antara fenomena yang diteliti. Teks naratif digunakan paling sering dalam penyajian data dalam penelitian kualitatif, menurut Miles dan Huberman.

Pemeriksaan Keabsahan Data

Uji kredibilitas (Credibility) dalam penelitian kualitatif sering disebut sebagai validitas internal. Data dapat dikatakan kredibel apabila terdapat kesesuaian antara laporan peneliti dengan kondisi nyata yang terjadi pada objek penelitian. Ketika di lapangan ditemukan bahwa terdapat kendala dalam penerapan nilai budaya

perusahaan dan disiplin kerja di PT Saiful Mujani, maka aspek keterlambatan dan ketidakkonsistenan disiplin kerja inilah yang akan dieksplorasi informasinya oleh peneliti secara lebih mendalam. Uji kredibilitas atau kepercayaan dan penelitian kualitatif terdiri yaitu: perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan member check.

Perpanjangan pengamatan

Perpanjangan Pengamatan bertujuan untuk mengidentifikasi ciri-ciri dan elemen-elemen penting dalam situasi yang berkaitan erat dengan permasalahan atau isu yang sedang diteliti, kemudian fokus secara mendalam pada hal-hal tersebut. Oleh karena itu, peneliti sebaiknya melaksanakan pengamatan secara cermat, rinci, dan berkelanjutan terhadap faktor-faktor yang paling menonjol dalam konteks penelitian. Melalui perpanjangan pengamatan, hubungan antara peneliti dan narasumber menjadi semakin erat dan akrab, sehingga tercipta suasana saling percaya yang membuka komunikasi lebih terbuka tanpa ada informasi yang disembunyikan.

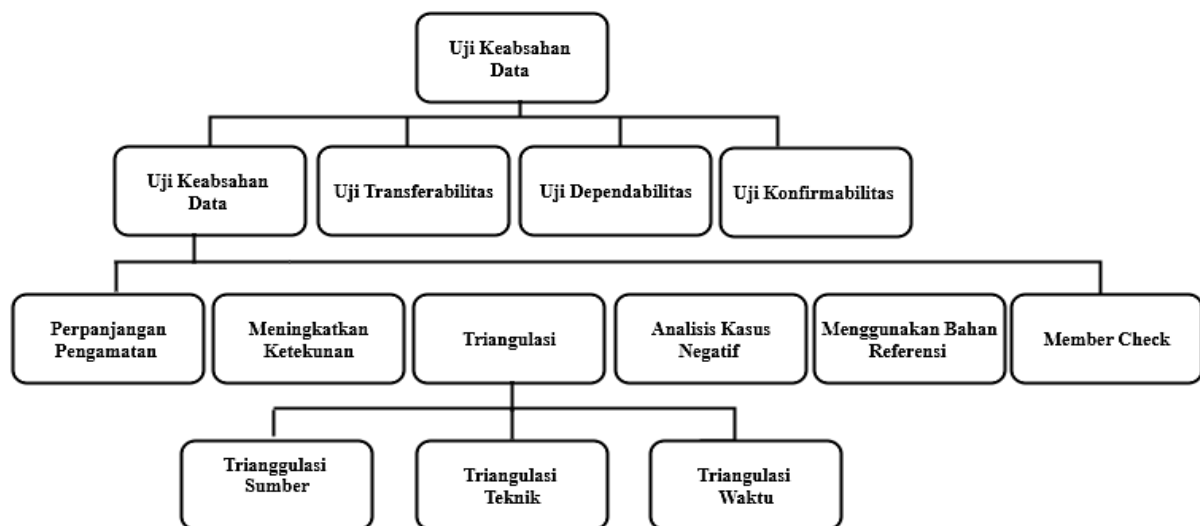
Perpanjangan pengamatan dilakukan untuk menguji kredibilitas data penelitian dengan cara memeriksa kembali apakah data yang telah diperoleh sebelumnya sesuai dengan kondisi di lapangan. Apabila hasil pengecekan ulang tersebut terbukti benar dan akurat, maka data dianggap kredibel, dan peneliti dapat mengakhiri proses perpanjangan pengamatan.

Meningkatkan ketekunan

Peneliti dapat meningkatkan ketekunan dengan secara konsisten melakukan pengecekan ulang terhadap data yang diperoleh, baik melalui pengamatan maupun dengan mempelajari berbagai referensi, buku, hasil penelitian, maupun dokumentasi terkait. Hal ini bertujuan agar wawasan peneliti menjadi semakin luas dan mendalam.

Triangulasi

Triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data dengan membandingkan hasil temuan data dengan objek penelitian. Tujuan triangulasi adalah untuk meningkatkan kekuatan teoritis, metodologis, maupun interpretasi dari penelitian kualitatif



Gambar 1. Uji Keabsahan Data Dalam Penelitian Kualitatif

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan di PT Saiful Mujani yang berlokasi di Jl. Cikditiro II No. 3 Jakarta Pusat, Cikini Gondangdia. PT Saiful Mujani memiliki karyawan sebanyak 17 karyawan. Peneliti melakukan observasi sebagai langkah awal penelitian. Dari observasi yang dilakukan, peneliti penemuan: kurangnya kalaborasi antar

karyawan, disiplin waktu yang rendah, nilai-nilai budaya perusahaan belum diterapkan sepenuhnya dengan baik. Untuk mengetahui lebih dalam, peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa informan secara acak (*random sampling*) yang berjumlah 5 informan. Adapun data informan tersebut sebagai berikut.

Tabel 1. Data Narasumber Penelitian

No	Nama Narasumber	Posisi Jabatan	Masa kerja
1	Saidiman Ahmad	Manager Program & Konsultansi	13 tahun
2	Ezha Fahriza	Devisi Riset	2 tahun
3	Enky Gustafitriaji	Devisi Program & Konsultansi	8 tahun
4	Edi Suparmin	Staf Keamanan	15 tahun
5	Imam	Staf Layanan Umum	10 tahun

Dalam proses penelitian ini, peneliti melaksanakan wawancara mendalam terhadap lima narasumber dari kalangan karyawan PT Saiful Mujani. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi serta pengumpulan data dokumentasi di lingkungan PT Saiful Mujani untuk memperkaya temuan

Implementasi Nilai Budaya Perusahaan PT Saiful Mujani

Berdasarkan hasil wawancara dengan lima informan, implementasi nilai budaya perusahaan di PT Saiful Mujani telah berjalan dengan baik melalui pembagian tugas yang jelas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing divisi. Budaya kerja yang diterapkan menekankan pada tanggung jawab individu dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan didukung oleh suasana kerja yang fleksibel dan bersifat kekeluargaan. Karyawan diberikan keleluasaan dalam menyelesaikan tugas selama target yang telah ditentukan dapat tercapai.

Selain itu, ketelitian menjadi nilai utama dalam budaya perusahaan, mengingat karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan pengolahan data statistik. Seluruh informan menyatakan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan secara akurat, cermat, dan sesuai prosedur guna meminimalkan kesalahan. Dalam hal pengambilan keputusan, perusahaan mengedepankan musyawarah atau diskusi tim yang kemudian diselaraskan dengan visi dan misi perusahaan. Budaya kerja juga mengarah pada efektivitas dan efisiensi, serta didukung oleh evaluasi berkala sebagai dasar perbaikan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian wawancara, dapat disimpulkan bahwa implementasi nilai budaya perusahaan di PT Saiful Mujani berlandaskan pada nilai tanggung jawab, ketelitian, kerja sama, dan komunikasi terbuka yang didukung oleh suasana kerja fleksibel, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada pencapaian target.

Implementasi Tingkat Kedisiplinan Kerja Karyawan di PT Saiful Mujani

Berdasarkan hasil wawancara, tingkat kedisiplinan kerja karyawan di PT Saiful Mujani diterapkan dengan pendekatan yang relatif fleksibel, terutama dalam hal pengaturan jam kerja. Perusahaan lebih menekankan pada pencapaian target dibandingkan dengan kehadiran secara administratif. Meskipun demikian, tingkat kedisiplinan karyawan secara umum dinilai sudah cukup baik.

Kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh kerja sama tim serta kesadaran individu masing-masing. Dalam hal penegakan disiplin, perusahaan telah memiliki prosedur yang jelas, yaitu melalui tahapan teguran hingga pemberian Surat Peringatan (SP1, SP2, dan SP3) apabila terjadi pelanggaran berulang. Namun, berdasarkan hasil wawancara, belum ditemukan pelanggaran hingga tahap SP3. Upaya peningkatan disiplin belum dilakukan melalui pelatihan formal secara rutin, melainkan melalui arahan pimpinan, evaluasi kerja, serta pembentukan budaya kerja yang kondusif. Evaluasi kinerja juga menjadi salah satu sarana penting dalam memantau dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, kedisiplinan kerja di PT Saiful Mujani lebih menitikberatkan pada kesadaran individu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta pengawasan melalui evaluasi, dengan dukungan sistem kerja yang fleksibel namun tetap berorientasi pada target.

Implementasi Nilai Budaya Perusahaan dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Saiful Mujani

Berdasarkan hasil wawancara, implementasi nilai budaya perusahaan dan disiplin kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai-nilai budaya seperti tanggung jawab, ketelitian, komunikasi terbuka, dan kerja sama tim menjadi landasan dalam pelaksanaan pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja yang fleksibel juga memberikan kenyamanan sehingga mendorong produktivitas karyawan.

Disiplin kerja berperan dalam memastikan penyelesaian pekerjaan tepat waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta komitmen dalam mencapai target. Selain itu, karyawan juga menunjukkan inisiatif dalam menjaga produktivitas, seperti membantu rekan kerja atau melakukan evaluasi pekerjaan ketika beban kerja berkurang. Hal ini mencerminkan adanya tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Secara keseluruhan, budaya perusahaan dan disiplin kerja saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan disiplin kerja memastikan konsistensi dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi budaya perusahaan dan disiplin kerja di PT Saiful Mujani terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan, baik dari segi efektivitas, kualitas kerja, maupun pencapaian tujuan perusahaan.

Pembahasan Kualitatif

Implementasi Nilai Budaya Perusahaan di PT Saiful Mujani

Berdasarkan hasil analisis wawancara, menunjukkan bahwa implementasi nilai budaya perusahaan di PT Saiful Mujani sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sabrina (2023), yakni sekumpulan keyakinan dan kebiasaan dasar telah berhasil mendefinisikan identitas internal perusahaan. Nilai budaya adalah bagian penting dari budaya perusahaan. Nilai-nilai yang dipegang oleh setiap pekerja dapat mengatur kinerja mereka. Nilai budaya juga dibentuk oleh penyesuaian nilai-nilai karyawan dengan tujuan perusahaan. Budaya memiliki peranan penting dalam Perusahaan, Salah satu elemen dalam budaya perusahaan yaitu nilai-nilai. PT Saiful Mujani secara unik menerapkan model budaya perusahaan yang memadukan fleksibilitas kerja dengan tanggung jawab berbasis hasil. Karakteristik otonomi yang memberikan kebebasan (*free*) dalam suasana kerja santai menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menyelaraskan nilai-nilai individu dengan tujuan perusahaan, sehingga mampu mendorong karyawan mencapai kinerja maksimal melalui pembagian beban kerja yang proposional.

Selaras dengan pemikiran Kuratko dkk. dalam Nugraha (2025) bahwa budaya perusahaan berpengaruh langsung terhadap perilaku, motivasi, dan komitmen karyawan. PT Saiful Mujani menempatkan ketelitian sebagai nilai budaya yang tidak dapat ditawar. Mengingat entitas perusahaan bergerak di bidang konsultasi dan data, nilai ketelitian ini menjadi komitmen utama yang mengatur perilaku karyawan agar tetap patuh pada prosedur demi menghindari kesalahan. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun suasana kerja bersifat kekeluargaan dan humanis, komitmen terhadap kualitas tetap terjaga melalui manajemen.

Untuk memastikan nilai-nilai tersebut terinternalisasi hingga ke level (surveyor), perusahaan menerapkan sistem komunikasi intensif dan *monitoring* progresif yang bersifat preventif. Strategi “lebih baik mencegah dari pada mengobati” melalui pemantauan berkelanjutan merupakan bentuk konkret dari pengendalian perilaku yang bertujuan meminimalisir risiko sebelum menjadi hambatan besar. Secara keseluruhan PT Saiful Mujani berhasil mengaplikasikan budaya perusahaan yang jelas untuk menarik dan mempertahankan personel (karyawan) terbaik, sekaligus menciptakan ekosistem kerja yang menyeimbangkan kenyamanan psikologis karyawan dengan tuntutan profesionalisme.

Implementasi Tingkat Kedisiplinan Kerja Karyawan di PT Saiful Mujani

Berdasarkan hasil analisis wawancara, menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja di PT Saiful Mujani memiliki model manajemen SDM yang menggabungkan antara fleksibilitas waktu dan pendekatan kekeluargaan. Dalam hal ini menjadi pondasi utama interaksi profesional. Berdasarkan temuan di lapangan, disiplin dalam perusahaan ini tidak dimaknai sebagai pengawasan kaku, melainkan sebagai tanggung jawab personal yang dikelola secara dewasa oleh setiap karyawan. Hal ini selaras dengan pandangan Hasibuan dalam Nugroho Seno (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja pada hakikatnya adalah proses pembelajaran untuk meningkatkan kontrol diri dan pengembangan karakter. dalam PT Saiful Mujani kontrol diri tersebut termanifestasi oleh

kemampuan karyawan untuk tetap produktif di tengah jam kerja yang fleksibel.

Meskipun megedepankan suasana kekeluargaan, perusahaan tetap mengintegrasikan aspek disiplin di mana bersifat pribadi, didukung melalui mekanisme sanksi berjenjang seperti SP1 hingga SP3 (meski belum pernah sampai SP3). Keberadaan sanksi ini berfungsi sebagai instrumen kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan. Sebagaimana interpretasi ini selaras dengan definisi Putri (2025), disiplin kerja yang mencakup ketaatan terhadap jam kerja dan ketetapan pelaksanaan tugas merupakan faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan. PT Saiful Mujani, korelasi positif antara disiplin kerja dan prestasi kerja terlihat dari dinamika kerja yang tetap stabil meski tanpa pengawasan ketat. Karyawan memahami kapan harus bekerja serius dan kapan dapat memanfaatkan waktu santai (*free*).

Ketiadaan pelatihan formal di PT Saiful Mujani kini digantikan oleh imbauan dalam rapat kerja (*raker*). Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan sangat mengandalkan budaya kepercayaan. Integrasi antara nilai kekeluargaan dan sanksi formal ini menciptakan keseimbangan yang efisiensi kerja tetap terjaga tanpa mengorbankan kenyamanan psikologis karyawan. Pada akhirnya, model manajemen SDM yang adaptif ini membuktikan bahwa disiplin yang berbasis pada kesadaran mandiri dan karakter tetap mampu mendukung pencapaian hasil kerja, sesuai dengan prinsip bahwa tingkat disiplin yang sehat akan selalu berbanding lurus dengan pencapaian prestasi perusahaan.

Implementasi Nilai Budaya Perusahaan dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Saiful Mujani

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap informan, ditemukan bahwa implementasi nilai budaya dalam PT Saiful Mujani yaitu kekeluargaan. PT Saiful Mujani menerapkan budaya kekeluargaan yang kuat terhadap pimpinan maupun karyawan. Budaya kekeluargaan terbentuk dari rasa kepercayaan yang kuat oleh pihak manajerial kepada karyawan dalam bentuk tugas atau pekerjaan yang diberikan. PT Saiful Mujani meyakini bahwa budaya tersebut mampu memberikan suasana kerja yang hangat serta terciptanya kenyamanan dalam melakukan semua aktivitas.

Adanya budaya kekeluargaan di PT Saiful Mujani juga menciptakan disiplin kerja. Dari analisis observasi dan wawancara, peneliti menemukan bahwa PT Saiful Mujani menerapkan disiplin kerja yang menjunjung nilai fleksibilitas. Hal ini dapat dilihat dalam temuan di lapangan bahwa perusahaan tidak memberikan pengawasan yang kaku terhadap waktu. Implementasi disiplin kerja dinilai dalam tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, PT Saiful Mujani juga mengimplementasikan disiplin kerja yang berbasis pada kesadaran mandiri serta karakter yang mampu mendukung pencapaian hasil kerja.

Implementasi nilai budaya kekeluargaan serta disiplin kerja yang menganut fleksibilitas, memberikan dampak terhadap peningkatan kerja karyawan di PT Saiful Mujani. Berdasarkan hasil analisis wawancara, peningkatan kinerja karyawan di PT Saiful Mujani dipengaruhi oleh adanya komitmen yang kuat, khususnya peran pemimpin dalam memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan yang ditunjuk untuk memegang tanggung jawab dan mengimplementasikannya kepada rekan satu tim. Namun, di sisi lain, hambatan utama dalam peningkatan kinerja karyawan diidentifikasi berupa miskomunikasi serta kurangnya kemauan untuk berkolaborasi antar karyawan lintas divisi atau di luar internal manajerial. Hambatan tersebut kemudian diatasi melalui pembinaan antar rekan kerja serta kepatuhan terhadap arahan pimpinan agar seluruh aktivitas dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan interpretasi menyeluruh hasil temuan penelitian, bahwa implementasi nilai budaya perusahaan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Saiful Mujani menyimpulkan bahwa perusahaan telah berhasil membangun dan mengimplementasikan sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi antara budaya perusahaan, disiplin kerja dan peningkatan kinerja karyawan secara fungsional. Terbukti mampu menyelaraskan nilai-nilai individu karyawan dengan tujuan organisasi, sejalan dengan teori Sabrina (2023) dan Kuratko dalam Nugroho (2025).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dikemukakan, penelitian ini dapat disimpulkan, bahwa: 1). Implementasi nilai budaya perusahaan di PT Saiful Mujani ditandai dengan asas kekeluargaan yang erat, antara pimpinan dan karyawan. Budaya tersebut terbentuk dari rasa kepercayaan manajerial kepada karyawan dan

komitmen terhadap kualitas pengawasan sistem manajerial yang ada, 2). Implementasi disiplin kerja di PT Saiful Mujani menggabungkan asas fleksibilitas dalam waktu dan pengawasan dengan kekeluargaan. PT Saiful Mujani juga menerapkan disiplin kerja yang berbasis pada kesadaran mandiri, 3). Implementasi nilai budaya perusahaan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Saiful Mujani mendapatkan keberhasilan yang baik, dengan adanya keseimbangan beberapa aspek di dalamnya, seperti kesadaran individu, kemampuan membangun ekosistem kerja, keseimbangan psikologis antar karyawan, dan pelaksanaan pembinaan internal secara konsisten.

Reference

1. Anita Sukmawati, S. S. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 2 No. 1, 239-248. Doi: <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i1.622>
2. Azzahra, S. (2024). Implementasi Nilai-Nilai Perusahaan Dalam Mendorong Budaya Kerja Studi Kasus PT Intraco Penta Tbk. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma) Vol.04 No02, 1127-1133. DOI: <https://doi.org/10.47709/jebma.v6i2>
3. Bate'e, M. M. (Januari 2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 1, , 98-110. DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v9i2>
4. Charli, C. O. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Produksi Usaha Tahu STB Parak Karakah. JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT BANGSA Volume 2, No. 5, 1396-1400. DOI: <https://doi.org/10.59837/jpmba.v4i6>
5. Elvis M. C. Lumingkewas, S. M. (2023). *Konsep Dasar Manajemen (Ilmu dan Seni Mengatur Organisasi)*. Penerbit Tahta Media. 2023-11-15.
6. Fahriana Nurrisa, D. H. (2025). Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian: Strategi, Tahapan, dan Analisis Data. Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran (JTTP) Vol.02 No.3,E-ISSN :3026-6629 , 793-800. DOI: <https://doi.org/10.62379/jtpp.v4i1>
7. Herin, L. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Peran Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Studi Empiris Pada BAPPEDA Kabupaten Manokwari. Journal of Management and Business Accounting Volume. 02 No., 68-79. DOI: <https://doi.org/10.54518/art.10.1.2026>
8. Husnullail, M., Risnita, & M. Syahrani Jailani, A. (2024). TEKNIK PEMERIKSAAN KEABSAHAN DATA DALAM RISET ILMIAH. Jurnal Genta Mulia Volume 15, Number 2, P-ISSN 2301-6671 E-ISSN: 2580-6416 , 70-78. Doi : <https://doi.org/10.61290/pgsd.v13i2>
9. Irwan Kusnanda, R. K. (Agustus 2020). Nilai-Nilai Spiritual yang Mencerminkan Budaya Organisasi Berdampak terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan . Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia , 114-119. DOI: [10.14710/jmki.14.1.2026.1-10](https://doi.org/10.14710/jmki.14.1.2026.1-10)
10. Kurniawan, T. (2024). Analisa Implementasi Budaya Organisasi Guna Menciptakan Perkembangan Perusahaan. PUBLICIANA VOLUME 17 NO.02, 107-112. DOI: <https://doi.org/10.36563/fz174e64>
11. Ningrum, T. (Agustus 2022). PERUMUSAN PEDOMAN INTERNALISASI NILAI-NILAI BUDAYA PERUSAHAAN DI PABRIK ROKOK SUKUN PUSAT. CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis Vol.2, No.3, 136-154. DOI: <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v4i3>
12. Pamungkas, B. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis Vol. 3, No. 4, 222-232. DOI: <https://doi.org/10.55606/jekombis.v5i2>
13. Putri, T. A. (Juni 2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai . Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan Volume 5 Nomor 2, 11-24 .DOI: <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v6i2>
14. Qomaruddin, H. S. (2024). Kajian Teoritis tentang Teknik Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif: Perspektif Spradley,Miles dan Huberman. Journal of Management, Accounting and Administration Vol.1, No.2 (ISSN:3063-8992), 77-84. DOI: <https://doi.org/10.52620/jomaa.v3i1>
15. Ridwan. (2021). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.1, No.4, 14-24. DOI: <https://doi.org/10.56127/jekma.v5i2>
16. Risman Nugraha 1, A. H. (2025). Peran Budaya Organisasi dalam Membentuk Perilaku dan Kinerja Pegawai. Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi Volume 3 Nomor 1 , 369-383. DOI: <https://doi.org/10.61132/observasi.v4i3>
17. Sabrina, V. A. (2023). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA) Vol. 1, No. 2 April, 126-139. DOI: <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v4i3>
18. Siska Narulita, S. . (Maret 2022). ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI TEKNOLOGI. Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi) Volume 5 Nomor 1, 23-41.
19. Wijaya, S. (September 2022). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN RETENSI KARYAWAN. Jurnal Bina Manajemen, Vol. 11 No.1, 199-213. DOI: [10.14710/jmki.14.1.2026.1-10](https://doi.org/10.14710/jmki.14.1.2026.1-10)
20. Yanuarso, B. P. (Agustus 2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELITA AIR SERVICE PONDOK CABE TANGGERANG SELATAN. Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang Vol.2, No.2, P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775-9687, 330-337. DOI: <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v4i3>