



Analisis Disiplin Kerja dan Inovasi dalam Manajemen Kinerja Karyawan di PT Gowwe Nusa Utama

Fitri Anita Lase, Meiman Hidayat Waruwu, Robin Markus Putra Waruwu, Suka'aro Waruwu

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

fitrilase45@gmail.com, meimanwaruwu@unias.ac.id, robinmarkusputrawaruwu@unias.ac.id, sukawaruwu414@gmail.com

Abstrak

Perkembangan dunia kerja yang semakin kompleks menuntut perusahaan untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif melalui penerapan disiplin kerja dan inovasi. Disiplin kerja berperan dalam menciptakan keteraturan dan tanggung jawab karyawan, sedangkan inovasi diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai kendala yang dapat memengaruhi manajemen kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis disiplin kerja dan inovasi dalam manajemen kinerja karyawan di PT Gowwe Nusa Utama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk menganalisis data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan, dimulai dari reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di PT Gowwe Nusa Utama telah dilakukan melalui penerapan aturan kerja, pengawasan, dan pemberian sanksi. Namun, masih ditemukan ketidak konsistenan, terutama dalam aspek ketepatan waktu. Inovasi kerja diterapkan melalui pengembangan ide, pemanfaatan teknologi, dan peningkatan pelayanan. Akan tetapi, penerapan inovasi masih menghadapi beberapa hambatan, seperti keterbatasan sumber daya, kesiapan karyawan, dan resistensi terhadap perubahan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan inovasi memiliki keterkaitan dalam mendukung manajemen kinerja karyawan, karena disiplin berperan dalam menjaga konsistensi kerja, sedangkan inovasi berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji disiplin kerja dan inovasi karyawan dengan cakupan yang lebih luas, baik pada perusahaan konstruksi lainnya maupun pada sektor usaha yang berbeda sehingga dapat diperoleh perbandingan hasil yang lebih beragam.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Inovasi, Manajemen Kinerja, Karyawan.

Abstract

The increasingly complex nature of the modern workplace requires companies to manage human resources effectively through the implementation of work discipline and innovation. Work discipline fosters orderliness and employee responsibility, while innovation is essential for enhancing work effectiveness and efficiency. However, practical implementation faces various obstacles that can impact employee performance management. Therefore, this study aims to analyze work discipline and innovation within the context of employee performance management at PT Gowwe Nusa Utama. A qualitative approach utilizing a case study method was employed. Data collection involved interviews, observation, and document analysis. Data analysis proceeded through several stages: data reduction, data presentation, and conclusion drawing and verification. The findings indicate that PT Gowwe Nusa Utama implements work discipline through established work rules, supervision, and the imposition of sanctions; however, inconsistencies remain, particularly regarding punctuality. Innovation is pursued through idea development, technology utilization, and service improvements, yet it encounters hurdles such as resource limitations, issues with employee readiness, and resistance to change. The study also reveals a link between work discipline and innovation in supporting employee performance management: discipline ensures work consistency, while innovation drives effectiveness and efficiency. Future research is encouraged to examine work discipline and innovation across a broader scope either within other construction firms or in different business sectors to obtain a more diverse range of comparative results.

Keywords: Work Discipline, Innovation, Performance Management, Employees.

1. Pendahuluan

Perkembangan globalisasi dan transformasi digital telah mengubah dinamika dunia kerja menjadi semakin kompleks dan cepat berubah. Kemajuan teknologi, perubahan pola komunikasi organisasi, serta tuntutan efisiensi kerja mendorong perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih adaptif dan strategis. Organisasi tidak lagi cukup hanya mengandalkan sistem kerja konvensional, tetapi perlu mampu menyeimbangkan stabilitas

operasional dengan kemampuan berinovasi agar tetap kompetitif di tengah persaingan global. Dalam konteks tersebut, kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi, karena kualitas kinerja individu secara langsung memengaruhi produktivitas, efektivitas kerja, serta keberlanjutan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

Dalam perspektif manajemen modern, kinerja karyawan tidak lagi dipandang hanya sebagai hasil dari kemampuan individu semata, melainkan sebagai cerminan dari sistem manajemen yang mampu mengelola dan mengintegrasikan berbagai faktor organisasi secara menyeluruh. Faktor-faktor tersebut meliputi disiplin kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kemampuan inovasi yang mendorong karyawan untuk beradaptasi terhadap perubahan. Dengan kata lain, kinerja tidak berdiri sendiri, tetapi terbentuk melalui proses interaksi antara individu dan sistem kerja yang ada di dalam organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hanafi, 2024) mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa perilaku kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja, karena keduanya saling berkaitan dan memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan memerlukan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi agar organisasi mampu menciptakan keseimbangan antara kepatuhan terhadap aturan kerja dan pengembangan inovasi sebagai upaya meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat dipahami sebagai bentuk kesadaran dan tanggung jawab individu dalam mematuhi aturan, norma, serta standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Melalui penerapan disiplin kerja yang baik, karyawan diharapkan mampu menunjukkan perilaku kerja yang tertib, konsisten, serta memiliki komitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap waktu kerja atau aturan formal, tetapi juga mencerminkan sikap profesional yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan terarah. Menurut (Samalua Waoma, *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Ilham *et al.*, 2020) yang menjelaskan bahwa kedisiplinan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat dianggap sebagai fondasi utama dalam pengelolaan kinerja karyawan yang berkelanjutan.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang juga memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan adalah inovasi kerja. Dengan adanya inovasi, organisasi tidak hanya mempertahankan kinerja yang sudah ada, tetapi juga mampu meningkatkan kualitas proses kerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Selain itu, inovasi membantu karyawan beradaptasi dengan perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan pasar, serta tuntutan persaingan yang semakin tinggi. Menurut (Kending *et al.*, 2022) menjelaskan bahwa inovasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan karena mendorong fleksibilitas, kreativitas, serta kemampuan organisasi dalam merespons perubahan secara cepat. Oleh karena itu, kombinasi antara disiplin kerja yang kuat dan inovasi yang berkelanjutan menjadi kunci penting dalam menciptakan manajemen kinerja yang adaptif dan berdaya saing tinggi.

PT Gowwe Nusa Utama merupakan salah satu perusahaan yang menjalankan kegiatan operasional yang menuntut keterlibatan karyawan secara aktif dalam mendukung kelancaran aktivitas kerja organisasi. Dalam menjalankan kegiatan operasional sehari-hari, perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena karyawan merupakan pihak yang secara langsung melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab kerja yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar aktivitas kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengamatan peneliti, di temukan beberapa fenomena di PT Gowwe Nusa Utama Kota Gunungsitoli, di mana tingkat disiplin kerja karyawan masih menunjukkan variasi dalam pelaksanaannya, seperti masih adanya keterlambatan kehadiran, ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kurangnya konsistensi dalam mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, dalam aspek inovasi kerja, sebagian karyawan masih cenderung menjalankan tugas secara rutin tanpa banyak mengembangkan ide atau gagasan baru yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja dan pengembangan inovasi karyawan masih perlu diperhatikan secara lebih optimal dalam sistem manajemen kinerja perusahaan, karena kedua aspek tersebut memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan serta kelancaran operasional organisasi secara keseluruhan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mempunyai sifat deskriptif penelitian ini lebih cenderung menggunakan analisis. Dalam penelitian ini proses dan makna lebih banyak ditonjolkan dengan menggunakan landasan teori sebagai panduan untuk fokus pada penelitian berdasarkan fakta yang ada di lapangan (Sembiring *et al.*, 2023).

Informan dalam penelitian terdiri dari dua jenis informan yaitu informan kunci dan informan pendukung. Informan kunci memiliki peran yang sangat penting karena mereka memahami secara menyeluruh arah kebijakan dan sistem manajemen yang diterapkan. pemilihan informan dilakukan secara purposive, artinya dipilih dengan pertimbangan tertentu sesuai kebutuhan penelitian. Peneliti tidak memilih secara acak, tetapi memilih orang-orang yang memang terlibat langsung dalam proses pengelolaan kinerja, penerapan aturan disiplin, serta pelaksanaan inovasi di perusahaan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga teknik utama yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kualitatif yang bertujuan untuk menggali pola-pola dan tema-tema yang muncul dari data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pendekatan ini banyak digunakan dalam penelitian sosial dan manajerial yang bersifat eksploratif, di mana peneliti berusaha untuk memahami pengalaman dan pandangan subjek penelitian secara lebih mendalam. Menurut (Miles, *et al.*, 2020) dalam buku *Qualitative Data Analysis* menjelaskan bahwa analisis kualitatif tematik berfokus pada identifikasi tema-tema utama yang muncul dari data dan memberikan pemahaman kontekstual terhadap fenomena yang diteliti. Tahapan analisis data dimulai dari reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

PT Gowwe Nusa Utama merupakan salah satu unit usaha yang berada di bawah naungan Gowwe Group. Gowwe Group dirintis oleh Ir. Ordeli Zalukhu pada tanggal 1 Mei 2017 di Yogyakarta, bertepatan dengan peringatan Hari Buruh Internasional. Pada tahun 2020, atas permintaan keluarga sekaligus dorongan untuk berkontribusi bagi daerah asalnya, pendiri Gowwe Group kembali ke Pulau Nias dan melanjutkan pengembangan usaha secara lebih luas. Sebagai badan usaha yang bergerak di bidang jasa konstruksi, PT Gowwe Nusa Utama telah memiliki legalitas hukum yang ditetapkan melalui Akta Pendirian Nomor 35 tanggal 10 Juni 2021 yang dibuat oleh Notaris Synodia Eunice Telaumbanua, S.H. Perusahaan ini beralamat di Jalan Sudirman Nomor 56, Kota Gunungsitoli, Kepulauan Nias, Provinsi Sumatera Utara.

Gowwe Group tidak hanya bergerak di bidang konstruksi, tetapi juga mengembangkan berbagai layanan usaha dengan mengusung slogan “Semua Serba Kemudahan” atau “Aoha Noro”. Bidang usaha yang dijalankan meliputi jasa teknik, leveransir, teknologi informasi, manajemen sumber daya manusia, properti, desain grafis, desain website dan blog, pemasaran dan promosi, social media marketing, serta berbagai kegiatan sosial kemasyarakatan. Selain itu, Gowwe Group juga mengembangkan beberapa layanan pendukung, seperti bidang keuangan (Finance) yang berfokus pada edukasi pengelolaan keuangan dan investasi, bidang kepenulisan (Pena) sebagai wadah pengembangan literasi, serta Foundation yang berorientasi pada kegiatan sosial dan pendidikan. Melalui program tersebut, Gowwe Group berupaya membantu anak-anak Indonesia dalam meraih cita-citanya melalui kerja sama dengan berbagai organisasi sosial dan lembaga nonpemerintah, termasuk Yayasan Save the Children.

3.2 Visi dan Misi PT Gowwe Nusa Utama

1. Visi

Menjadi mitra strategis terdepan di Kepulauan Nias dan Sumatera Utara dalam menciptakan, kemudahan, dan keunggulan, melalui solusi terintegrasi di bidang pengembangan SDM, edukasi, grafis, finansial, dan literasi.

2. Misi

- a. Menyediakan layanan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang komprehensif untuk meningkatkan kapasitas kewirausahaan, kepemimpinan, dan karakter individu maupun

- organisasi.
- Menawarkan program edukasi teknis yang mudah diakses dan praktis, khususnya di bidang teknik sipil, untuk membekali individu dengan keterampilan yang relevan dan dibutuhkan.
 - Memberikan layanan desain grafis dan pemasaran digital yang inovatif sesuai dengan kebutuhan klien.
 - Menyediakan layanan konsultasi dan investasi finansial yang terpercaya untuk membantu individu merencanakan dan mencapai stabilitas keuangan jangka Panjang
 - Mendorong dan mengembangkan budaya literasi melalui program tulis-menulis yang mendukung kreativitas.

3.3 Karakteristik Informan Penelitian

Pada bagian ini, peneliti menyajikan data hasil penelitian yang diperoleh di lokasi penelitian, yaitu PT Gowwe Nusa Utama. Penyajian data ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis disiplin kerja dan inovasi karyawan dalam manajemen kinerja pada PT Gowwe Nusa Utama. Data yang disajikan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui teknik wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan oleh peneliti kepada beberapa informan yang memiliki keterkaitan langsung dengan aktivitas operasional perusahaan, yaitu pimpinan/manajer, admin, serta karyawan. Selain itu, observasi dilakukan secara langsung oleh peneliti di lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi yang berkaitan dengan fokus penelitian.

Adapun jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 5 (lima) orang yang terdiri dari pimpinan/manajer, admin, serta karyawan PT Gowwe Nusa Utama. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa informan tersebut memiliki pengetahuan, pengalaman, serta keterlibatan langsung dalam aktivitas kerja yang relevan dengan penelitian ini. Karakteristik informan dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Informan Penelitian

Kode Informan	Jabatan	Jenis Kelamin	Usia	Masa jabatan
I1	Direktur	Laki-Laki	37 th	5 tahun
I2	Manajer Proyek	Laki-Laki	33 th	4 tahun
I3	Admin	Perempuan	25 th	4 tahun
I4	Koordinator Teknisi	Laki-Laki	29 th	2 tahun
I5	Teknisi	Perempuan	27 th	3 tahun

Berdasarkan Tabel diatas, informan penelitian terdiri dari lima orang yang mewakili berbagai posisi di PT Gowwe Nusa Utama, yaitu Direktur, Manajer Proyek, Admin, Koordinator Teknisi, dan Teknisi. Komposisi informan terdiri atas tiga laki-laki dan dua perempuan dengan rentang usia 25–37 tahun. Masa jabatan informan berkisar antara 2 hingga 5 tahun, yang menunjukkan bahwa seluruh informan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami kondisi organisasi, penerapan disiplin kerja, inovasi karyawan, serta manajemen kinerja di perusahaan.

3.4 Hasil Observasi

Observasi dilakukan secara langsung di PT Gowwe Nusa Utama Kota Gunungsitoli untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi disiplin kerja, inovasi karyawan, dan pelaksanaan manajemen kinerja. Observasi dilakukan selama kegiatan penelitian dengan mengamati aktivitas kerja karyawan, interaksi antarpegawai, penerapan prosedur kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Hasil observasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat temuan yang diperoleh melalui wawancara. Berdasarkan hasil observasi, diperoleh beberapa temuan sebagai berikut.

a. Konsistensi Disiplin Kerja Karyawan Belum Optimal

Hasil observasi menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di PT Gowwe Nusa Utama belum sepenuhnya berjalan secara konsisten. Pada beberapa kesempatan masih ditemukan karyawan yang datang melewati jam kerja yang telah ditentukan. Selain itu, terdapat pula karyawan yang belum

memanfaatkan waktu kerja secara optimal sehingga penyelesaian pekerjaan mengalami keterlambatan dibandingkan target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan perusahaan masih bervariasi antar karyawan. Meskipun sebagian besar karyawan telah menjalankan tugas sesuai ketentuan, masih terdapat beberapa individu yang memerlukan peningkatan kedisiplinan, terutama dalam aspek ketepatan waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Apabila kondisi ini berlangsung secara terus-menerus, maka dapat memengaruhi efektivitas kerja tim serta pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.

b. Kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) Belum Konsisten

Berdasarkan hasil pengamatan, pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam aktivitas kerja belum diterapkan secara seragam oleh seluruh karyawan. Pada beberapa aktivitas operasional masih ditemukan perbedaan cara kerja yang dilakukan oleh masing-masing karyawan meskipun prosedur pelaksanaan pekerjaan telah ditetapkan oleh perusahaan. Perbedaan dalam penerapan SOP tersebut menunjukkan bahwa pemahaman maupun kepatuhan terhadap prosedur kerja masih perlu ditingkatkan. Ketidakkonsistenan dalam menjalankan SOP berpotensi menimbulkan perbedaan kualitas hasil pekerjaan, mengurangi efisiensi proses kerja, serta meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

c. Tanggung Jawab terhadap Target Kerja Masih Perlu Ditingkatkan

Hasil observasi juga memperlihatkan bahwa pelaksanaan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan target yang telah direncanakan. Pada beberapa kegiatan operasional masih terdapat pekerjaan yang penyelesaiannya mengalami keterlambatan sehingga memerlukan penyesuaian jadwal maupun koordinasi lanjutan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kemampuan dalam mengelola waktu, menetapkan prioritas pekerjaan, serta menjaga konsistensi penyelesaian tugas masih perlu diperkuat. Apabila target kerja tidak tercapai sesuai waktu yang telah ditentukan, maka dapat berdampak terhadap kelancaran pelaksanaan proyek maupun kualitas pelayanan yang diberikan perusahaan.

d. Sistem Manajemen Kinerja Belum Sepenuhnya Menggunakan Indikator yang Terukur

Selama proses observasi, peneliti menemukan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja belum sepenuhnya didasarkan pada indikator yang terukur dan terdokumentasi secara sistematis. Penilaian terhadap hasil kerja masih lebih banyak didasarkan pada pengamatan langsung dari atasan terhadap pelaksanaan tugas sehari-hari dibandingkan dengan ukuran kinerja yang telah ditetapkan secara kuantitatif. Selain itu, target kerja yang diberikan kepada karyawan belum seluruhnya dirumuskan dalam indikator yang spesifik, terukur, dan mudah dievaluasi. Kondisi ini menyebabkan proses penilaian kinerja berpotensi dipengaruhi oleh persepsi individu sehingga objektivitas dalam evaluasi kinerja masih dapat ditingkatkan.

3.5 Penyajian Temuan Berdasarkan Tema.

Penerapan Disiplin Kerja Karyawan Dalam Manajemen Kinerja Karyawan di PT Gowwe Nusa Utama

Tema penerapan disiplin kerja karyawan dalam penelitian ini dianalisis melalui tiga subtema utama, yaitu kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu kerja, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Ketiga subtema tersebut menggambarkan bagaimana disiplin kerja diterapkan oleh karyawan PT Gowwe Nusa Utama serta berbagai permasalahan yang masih dihadapi dalam pelaksanaannya.

1. Kepatuhan Terhadap Aturan Kerja

Hasil wawancara menunjukkan bahwa seluruh informan memiliki pandangan yang sama bahwa PT Gowwe Nusa Utama telah memiliki aturan kerja yang jelas melalui SOP, peraturan perusahaan, pembagian tugas, serta briefing yang dilakukan secara berkala. Sosialisasi aturan tersebut diberikan sejak karyawan mulai bekerja dan didukung dengan pengawasan melalui pemantauan langsung di lapangan, evaluasi pekerjaan, laporan administrasi, serta absensi. Meskipun demikian, seluruh informan juga mengungkapkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja belum sepenuhnya konsisten.

Beberapa karyawan masih mengabaikan SOP, terutama ketika pekerjaan harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa permasalahan disiplin kerja di PT Gowwe Nusa Utama bukan disebabkan oleh kurangnya aturan atau sosialisasi yang diberikan perusahaan, melainkan oleh belum konsistennya karyawan dalam menerapkan aturan pada situasi kerja tertentu. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara pemahaman terhadap aturan dengan perilaku disiplin dalam pelaksanaan pekerjaan. Tekanan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang terbatas menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kepatuhan terhadap SOP, sehingga pengawasan dan pembinaan yang dilakukan perusahaan perlu lebih diarahkan pada pembentukan budaya disiplin, bukan hanya penyampaian aturan.

2. Ketepatan Waktu Kerja

Hasil wawancara menunjukkan bahwa seluruh informan memandang ketepatan waktu kerja sebagai salah satu aspek penting dalam mendukung kelancaran operasional dan pencapaian target proyek di PT Gowwe Nusa Utama. Perusahaan telah menerapkan pengawasan melalui absensi, laporan dari masing-masing kepala bagian, serta pengawasan langsung di lapangan untuk memantau kehadiran dan penyelesaian pekerjaan. Namun, efektivitas pengawasan belum sepenuhnya optimal karena sebagian besar pekerjaan dilaksanakan di lokasi proyek yang berbeda-beda. Selain itu, seluruh informan mengungkapkan bahwa dalam beberapa waktu terakhir masih terjadi peningkatan keterlambatan yang dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kurangnya disiplin sebagian karyawan, maupun faktor eksternal, seperti kondisi cuaca, keterlambatan material, dan lokasi proyek yang berjauhan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa keterlambatan kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memengaruhi kinerja tim dan kelancaran pelaksanaan proyek. Karena sebagian besar pekerjaan dilakukan secara berurutan dan membutuhkan koordinasi antarkaryawan, keterlambatan satu anggota tim dapat menghambat proses kerja berikutnya sehingga target penyelesaian pekerjaan menjadi sulit dicapai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa ketepatan waktu merupakan bagian penting dari disiplin kerja yang berpengaruh terhadap efektivitas operasional perusahaan. Meskipun perusahaan telah menerapkan sistem pengawasan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan tersebut perlu didukung dengan upaya peningkatan kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin waktu serta pengelolaan pekerjaan yang lebih adaptif terhadap kendala di lapangan.

3. Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas

Hasil wawancara menunjukkan bahwa seluruh informan memiliki pandangan yang sejalan bahwa PT Gowwe Nusa Utama telah membangun tanggung jawab kerja melalui pembagian tugas yang jelas, penetapan target kerja, pengawasan, serta koordinasi yang berkelanjutan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebagian besar karyawan dinilai telah berupaya menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing dan berkoordinasi dengan atasan maupun rekan kerja ketika menghadapi kendala. Namun, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa tanggung jawab kerja belum diterapkan secara konsisten oleh seluruh karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, memerlukan pengawasan lebih intensif, serta terlambat melaporkan kendala yang dihadapi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab kerja di PT Gowwe Nusa Utama tidak hanya tercermin dari kemampuan menyelesaikan tugas, tetapi juga dari inisiatif karyawan dalam berkoordinasi dan melaporkan kendala yang muncul selama pelaksanaan pekerjaan. Meskipun budaya koordinasi telah berjalan dengan baik, masih adanya pekerjaan yang belum mencapai target dan perlunya pengawasan terhadap sebagian karyawan menunjukkan bahwa tingkat tanggung jawab kerja belum merata. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keberhasilan pelaksanaan tugas dipengaruhi tidak hanya oleh pembagian tugas yang jelas, tetapi juga oleh komitmen individu, kemampuan menyelesaikan masalah, dan komunikasi yang efektif dalam tim.

Peran Inovasi Karyawan Dalam Mendukung Manajemen Kinerja Karyawan di PT Gowwe Nusa Utama

Dalam penelitian ini, tema peran inovasi karyawan dalam mendukung manajemen kinerja dianalisis melalui tiga subtema, yaitu ide dan gagasan karyawan, pengembangan cara kerja yang lebih efektif, dan inovasi dalam

mendukung manajemen kinerja. Ketiga subtema tersebut menggambarkan bagaimana inovasi muncul, diterapkan, serta memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan di PT Gowwe Nusa Utama.

1. Ide dan Gagasan Karyawan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa seluruh informan memiliki pandangan yang sejalan bahwa PT Gowwe Nusa Utama memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide dan gagasan melalui rapat, diskusi dengan atasan, maupun komunikasi informal. Namun, partisipasi karyawan dalam menyampaikan gagasan belum berjalan secara optimal karena perusahaan belum memiliki mekanisme atau wadah khusus yang secara terstruktur menghimpun dan mengelola ide dari seluruh karyawan. Akibatnya, banyak gagasan yang hanya berkembang dalam lingkup tim kerja dan tidak seluruhnya disampaikan kepada manajemen. Meskipun demikian, beberapa usulan yang berhasil diterapkan terbukti mampu meningkatkan efisiensi kerja, memperlancar komunikasi, serta mempermudah pelaksanaan pekerjaan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa potensi inovasi di PT Gowwe Nusa Utama sebenarnya cukup besar karena ide-ide banyak muncul dari pengalaman langsung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun, belum optimalnya sistem penyaluran gagasan menyebabkan sebagian ide yang berpotensi meningkatkan efektivitas kerja tidak terdokumentasi maupun ditindaklanjuti secara maksimal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keterbukaan pimpinan saja belum cukup untuk mendorong inovasi apabila tidak didukung oleh mekanisme yang memfasilitasi partisipasi karyawan secara berkelanjutan.

2. Pengembangan Cara Kerja Yang Lebih Efektif

Hasil wawancara menunjukkan bahwa PT Gowwe Nusa Utama telah melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan cara kerja yang lebih efektif melalui evaluasi pekerjaan, koordinasi yang lebih terstruktur, digitalisasi administrasi, pembagian tugas sesuai kompetensi, serta pengaturan jadwal dan area kerja. Seluruh informan menilai bahwa perubahan tersebut memberikan dampak positif terhadap kelancaran pekerjaan, seperti meningkatkan koordinasi, mengurangi kesalahan, mempercepat penyelesaian tugas, dan memanfaatkan waktu kerja secara lebih efisien. Namun, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa penerapan perubahan belum berlangsung secara menyeluruh karena sebagian karyawan masih mempertahankan pola kerja lama sehingga proses adaptasi terhadap metode kerja yang baru berjalan relatif lambat.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan cara kerja yang lebih efektif telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan efisiensi operasional perusahaan. Meskipun demikian, manfaat inovasi belum dirasakan secara optimal karena masih adanya resistensi terhadap perubahan dan kecenderungan mempertahankan metode kerja yang sudah lama digunakan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keberhasilan inovasi tidak hanya ditentukan oleh adanya gagasan atau perubahan prosedur kerja, tetapi juga oleh kesiapan individu dan organisasi dalam menerima serta menerapkan perubahan tersebut secara konsisten.

3. Inovasi Dalam Mendukung Manajemen Kinerja

Hasil wawancara menunjukkan bahwa seluruh informan memiliki pandangan yang sama bahwa inovasi berperan penting dalam mendukung manajemen kinerja di PT Gowwe Nusa Utama. Berbagai bentuk inovasi telah diterapkan, seperti penyederhanaan sistem pelaporan, pemanfaatan aplikasi komunikasi, digitalisasi dokumen, serta penggunaan teknologi untuk mempermudah koordinasi dan pemantauan pekerjaan. Seluruh informan menilai bahwa inovasi tersebut memberikan manfaat berupa peningkatan efisiensi kerja, percepatan penyelesaian tugas, pengurangan kesalahan, dan kemudahan koordinasi. Namun demikian, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa penerapan inovasi belum dilakukan secara konsisten di seluruh bagian perusahaan karena masih terbatasnya sistem pendukung inovasi, pemanfaatan teknologi yang belum optimal, serta kebiasaan sebagian karyawan yang masih mempertahankan cara kerja lama.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa inovasi telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas manajemen kinerja, terutama dalam mempercepat arus informasi, meningkatkan

koordinasi, dan menyederhanakan proses kerja. Namun, manfaat inovasi belum dapat dirasakan secara optimal karena implementasinya masih bersifat parsial dan belum menjadi budaya kerja yang diterapkan secara konsisten di seluruh perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keberhasilan inovasi tidak hanya ditentukan oleh munculnya ide atau penggunaan teknologi, tetapi juga oleh komitmen organisasi dalam menyediakan sistem pendukung, membangun budaya inovatif, dan mendorong partisipasi seluruh karyawan dalam proses perubahan.

Hambatan Dalam Penerapan Disiplin Kerja Dan Inovasi Dalam Manajemen Kinerja Karyawan di PT Gowwe Nusa Utama

Dalam penelitian ini, tema hambatan dalam penerapan disiplin dan inovasi karyawan dianalisis melalui dua subtema, yaitu hambatan dalam disiplin kerja dan hambatan dalam inovasi kerja. Kedua subtema tersebut menggambarkan berbagai kendala yang dihadapi perusahaan dalam membangun kedisiplinan dan mengembangkan budaya inovasi, serta dampaknya terhadap manajemen kinerja karyawan di PT Gowwe Nusa Utama.

1. Hambatan Dalam Disiplin Kerja

Hasil wawancara menunjukkan bahwa seluruh informan memiliki pandangan yang sama mengenai hambatan utama dalam penerapan disiplin kerja di PT Gowwe Nusa Utama, yaitu meningkatnya keterlambatan karyawan, ketidakpatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), kurangnya konsistensi dalam menjalankan aturan kerja, serta keterbatasan pengawasan karena pekerjaan dilaksanakan di berbagai lokasi proyek. Kondisi tersebut menyebabkan pelaksanaan pekerjaan tidak selalu berjalan sesuai rencana dan berpotensi menghambat pencapaian target kerja. Untuk mengatasi hambatan tersebut, perusahaan melakukan berbagai upaya, seperti briefing sebelum pekerjaan dimulai, pembinaan, evaluasi berkala, serta pengawasan oleh atasan di setiap bagian.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa hambatan disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh perilaku individu, tetapi juga oleh karakteristik pekerjaan konstruksi yang menuntut mobilitas tinggi dan pelaksanaan pekerjaan di lokasi proyek yang berbeda-beda. Kondisi tersebut menyebabkan pengawasan secara langsung menjadi kurang optimal sehingga peluang terjadinya pelanggaran disiplin lebih besar. Meskipun perusahaan telah menerapkan briefing, evaluasi rutin, dan pengawasan, upaya tersebut belum sepenuhnya mampu menciptakan kepatuhan yang konsisten. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja memerlukan penguatan sistem pengawasan, pembinaan yang berkelanjutan, serta komitmen karyawan dalam menaati aturan kerja pada setiap kondisi pekerjaan.

2. Hambatan Dalam Inovasi Kerja

Pada aspek hambatan dalam inovasi kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi di PT Gowwe Nusa Utama masih menghadapi berbagai kendala, seperti rendahnya partisipasi karyawan dalam menyampaikan ide, budaya kerja yang masih mempertahankan metode lama, keterbatasan pemanfaatan teknologi, serta keraguan terhadap penerapan cara kerja baru. Hambatan tersebut menyebabkan proses inovasi belum berkembang secara optimal sehingga kontribusinya terhadap peningkatan kinerja perusahaan masih terbatas.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Rini et al. (2023) yang menyatakan bahwa hambatan inovasi kerja dapat berasal dari faktor individu maupun faktor organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan, keberanian, dan kepercayaan diri dalam menyampaikan ide, sedangkan faktor organisasi mencakup dukungan manajemen, budaya kerja, serta ketersediaan fasilitas yang mendukung inovasi. Dalam penelitian ini, rendahnya partisipasi karyawan dalam menyampaikan gagasan menunjukkan bahwa faktor individu masih menjadi salah satu hambatan. Sebagian karyawan cenderung ragu untuk menyampaikan ide karena merasa ide tersebut belum tentu diterima atau diterapkan oleh perusahaan.

3.6 Pembahasan

Penerapan Disiplin Kerja Karyawan Dalam Manajemen Kinerja Karyawan di PT Gowwe Nusa Utama

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja karyawan di PT Gowwe Nusa Utama telah dilakukan melalui penyusunan SOP, pembagian tugas yang jelas, briefing kerja, absensi, evaluasi rutin, serta pengawasan langsung di lapangan. Namun, tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja masih belum sepenuhnya konsisten. Masih ditemukan adanya pelanggaran SOP, keterlambatan kerja, dan kurang optimalnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja belum sepenuhnya tertanam sebagai kesadaran individu dalam diri seluruh karyawan.

Temuan mengenai kepatuhan terhadap aturan kerja sejalan dengan pendapat Husein (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kondisi yang terbentuk melalui proses perilaku yang mencerminkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar karyawan telah memahami aturan kerja yang berlaku, tetapi pemahaman tersebut belum selalu diikuti dengan perilaku yang konsisten dalam menjalankan aturan. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang mengabaikan SOP ketika pekerjaan sedang dikejar target penyelesaian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan pengetahuan mengenai aturan, tetapi juga kesadaran untuk mematuhi aturan tersebut dalam berbagai situasi kerja.

Temuan ini juga mendukung pendapat Tjahjana et al. (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja menuntut adanya kesanggupan karyawan untuk menghayati peraturan, norma, dan tata tertib yang berlaku sehingga mereka secara sadar melaksanakan dan menaati aturan tersebut. Dalam konteks PT Gowwe Nusa Utama, perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk menanamkan kesadaran tersebut melalui sosialisasi aturan, briefing kerja, dan pengawasan. Akan tetapi, masih adanya ketidakpatuhan terhadap SOP menunjukkan bahwa proses internalisasi aturan dalam diri sebagian karyawan belum berjalan secara optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di PT Gowwe Nusa Utama telah berjalan melalui berbagai mekanisme pengaturan dan pengawasan yang cukup baik. Namun, masih terdapat beberapa kendala berupa ketidakpatuhan terhadap aturan kerja, keterlambatan waktu kerja, dan kurang optimalnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu terus memperkuat budaya disiplin kerja melalui peningkatan pengawasan, pembinaan, serta penanaman kesadaran karyawan mengenai pentingnya kepatuhan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab sebagai faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan maupun pencapaian tujuan perusahaan.

Peran Inovasi Karyawan Dalam Mendukung Manajemen Kinerja Karyawan di PT Gowwe Nusa Utama

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran inovasi karyawan dalam mendukung manajemen kinerja di PT Gowwe Nusa Utama telah terlihat melalui munculnya ide dan gagasan dari karyawan, pengembangan cara kerja yang lebih efektif, serta penerapan beberapa bentuk inovasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Namun demikian, tingkat inovasi yang berkembang masih tergolong rendah dan belum diterapkan secara konsisten di seluruh bagian perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa inovasi telah mulai berkembang, tetapi belum sepenuhnya menjadi budaya kerja yang kuat dalam organisasi.

Pada aspek ide dan gagasan karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagai ide muncul dari pengalaman kerja, terutama dari karyawan yang terlibat langsung dalam pelaksanaan proyek. Temuan ini sejalan dengan pendapat Peggy et al. (2020) yang menyatakan bahwa perilaku inovatif kerja merupakan serangkaian aktivitas individu dalam menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan ide baru di lingkungan kerja. Karyawan lapangan memiliki pengalaman langsung terhadap berbagai kendala pekerjaan sehingga mereka berpotensi menghasilkan gagasan yang bersifat praktis dan aplikatif. Namun, partisipasi karyawan dalam menyampaikan ide masih belum optimal karena belum tersedia wadah khusus untuk menampung dan mengelola gagasan secara terstruktur. Akibatnya, banyak ide hanya berhenti pada tingkat diskusi informal dan belum ditindaklanjuti lebih lanjut.

Temuan tersebut juga dapat dijelaskan melalui teori Anabelle et al. (2023) mengenai indikator perilaku inovatif kerja. Dalam penelitian ini, karyawan telah menunjukkan adanya eksplorasi ide dan generasi ide, yaitu munculnya berbagai usulan perbaikan berdasarkan pengalaman kerja di lapangan. Akan tetapi, indikator memperjuangkan gagasan dan implementasi ide belum berjalan secara optimal karena keterbatasan mekanisme

perusahaan dalam menampung dan menindaklanjuti ide yang disampaikan karyawan. Oleh karena itu, inovasi yang dihasilkan belum sepenuhnya berkembang menjadi perubahan kerja yang terstruktur dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Gowwe Nusa Utama telah memiliki potensi inovasi yang cukup baik melalui munculnya ide karyawan, perbaikan cara kerja, dan pemanfaatan teknologi dalam beberapa aktivitas kerja. Temuan ini mendukung teori bahwa inovasi dapat menjadi sarana untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas kinerja organisasi. Akan tetapi, agar inovasi dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap manajemen kinerja karyawan, perusahaan perlu memperkuat budaya inovasi, menyediakan wadah yang terstruktur untuk pengelolaan ide karyawan, meningkatkan pemanfaatan teknologi, serta mendorong komunikasi dan kolaborasi yang lebih aktif di seluruh bagian organisasi.

Hambatan Dalam Penerapan Disiplin Kerja Dan Inovasi Dalam Manajemen Kinerja Karyawan di PT Gowwe Nusa Utama

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di PT Gowwe Nusa Utama masih menghadapi berbagai hambatan yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Hambatan tersebut meliputi meningkatnya keterlambatan karyawan, ketidakpatuhan terhadap SOP, kurangnya konsistensi dalam menjalankan aturan kerja, serta keterbatasan pengawasan akibat karakteristik pekerjaan yang tersebar di berbagai lokasi proyek. Kondisi ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan tidak selalu berjalan sesuai rencana dan berpotensi menghambat pencapaian target kerja perusahaan.

Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Ikhtari (2022) yang menyatakan bahwa hambatan dalam penerapan disiplin kerja dapat berasal dari kurangnya pengawasan pimpinan, rendahnya kesadaran karyawan, dan tidak tegasnya penerapan aturan. Dalam penelitian ini, meskipun perusahaan telah menerapkan pengawasan melalui briefing, evaluasi rutin, absensi, dan monitoring lapangan, keterbatasan pengawasan tetap menjadi kendala karena aktivitas proyek berlangsung di lokasi yang berbeda-beda. Akibatnya, tidak semua aktivitas kerja dapat dipantau secara langsung sehingga masih ditemukan pelanggaran terhadap SOP dan aturan kerja.

Selain itu, temuan mengenai meningkatnya keterlambatan dan ketidakpatuhan terhadap SOP menunjukkan bahwa kesadaran sebagian karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini sesuai dengan teori Husein (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kondisi yang terbentuk melalui proses yang mencerminkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya bergantung pada keberadaan aturan, tetapi juga pada kesadaran individu untuk mematuhi aturan tersebut secara konsisten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian karyawan telah memahami aturan kerja yang berlaku, tetapi pemahaman tersebut belum sepenuhnya diwujudkan dalam perilaku kerja sehari-hari.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan dalam disiplin kerja dan inovasi di PT Gowwe Nusa Utama saling berkaitan dalam memengaruhi manajemen kinerja karyawan. Rendahnya disiplin kerja dapat menghambat efektivitas pelaksanaan tugas, sedangkan rendahnya inovasi menyebabkan peluang peningkatan efisiensi dan produktivitas belum dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat pengawasan, meningkatkan kesadaran disiplin karyawan, memperluas ruang partisipasi dalam penyampaian ide, mengoptimalkan pemanfaatan teknologi, serta membangun budaya kerja yang lebih terbuka terhadap perubahan agar kinerja karyawan dan organisasi dapat terus meningkat.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Disiplin Kerja dan Inovasi dalam Manajemen Kinerja Karyawan di PT Gowwe Nusa Utama, maka dapat disimpulkan bahwa Penerapan disiplin kerja di PT Gowwe Nusa Utama telah didukung oleh adanya SOP, peraturan kerja, pembagian tugas yang jelas, briefing kerja, absensi, serta pengawasan langsung di lapangan. Dari aspek kepatuhan terhadap aturan kerja, sebagian besar karyawan telah memahami aturan yang berlaku, namun tingkat kepatuhan masih belum konsisten karena masih ditemukan ketidakpatuhan terhadap SOP dan penurunan disiplin pada beberapa karyawan. Dari aspek ketepatan waktu kerja, perusahaan telah menerapkan sistem pengawasan untuk mendukung kedisiplinan waktu, tetapi masih terjadi peningkatan keterlambatan yang berdampak pada kelancaran pekerjaan dan pencapaian target proyek. Sementara itu, dari aspek tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sebagian besar karyawan telah berupaya menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya, namun masih ditemukan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, belum tercapainya target sesuai jadwal, serta perlunya pengawasan yang lebih intensif terhadap sebagian karyawan.

Dengan demikian, penerapan disiplin kerja di PT Gowwe Nusa Utama telah berjalan, tetapi masih perlu diperkuat agar dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Inovasi karyawan memiliki peran penting dalam mendukung manajemen kinerja di PT Gowwe Nusa Utama. Berbagai ide dan gagasan yang muncul dari pengalaman kerja karyawan terbukti mampu meningkatkan efisiensi kerja, memperbaiki koordinasi, serta mendukung penyelesaian pekerjaan secara lebih efektif. Pengembangan cara kerja yang lebih efektif juga telah dilakukan melalui perbaikan koordinasi, digitalisasi dokumen dan laporan, pengaturan jadwal kerja, serta pembagian tugas yang lebih terstruktur. Selain itu, inovasi memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas kerja, mempercepat penyelesaian pekerjaan, mengurangi kesalahan kerja, dan mendukung pengambilan keputusan. Namun demikian, penerapan inovasi masih tergolong rendah dan belum berjalan secara konsisten karena terbatasnya ruang partisipasi karyawan, belum optimalnya pemanfaatan teknologi, serta masih kuatnya kebiasaan mempertahankan cara kerja lama. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun budaya inovasi yang lebih kuat dan menyediakan mekanisme yang mampu mendorong pengembangan ide serta penerapan inovasi secara berkelanjutan. Hambatan dalam penerapan disiplin kerja di PT Gowwe Nusa Utama meliputi meningkatnya keterlambatan karyawan, ketidakpatuhan terhadap SOP, kurangnya konsistensi dalam menjalankan aturan kerja, serta keterbatasan pengawasan akibat lokasi proyek yang berbeda-beda. Hambatan tersebut menyebabkan pelaksanaan pekerjaan tidak selalu berjalan sesuai rencana dan berpotensi menghambat pencapaian target kerja. Sementara itu, hambatan dalam inovasi kerja meliputi rendahnya partisipasi karyawan dalam menyampaikan ide, budaya kerja yang masih mempertahankan metode lama, keterbatasan pemanfaatan teknologi, serta keraguan dalam menerapkan cara kerja baru. Kondisi tersebut menyebabkan inovasi belum berkembang secara optimal dan belum memberikan dampak maksimal terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih terstruktur melalui peningkatan pengawasan, pembinaan disiplin kerja, pengembangan teknologi pendukung, penyediaan wadah penyaluran ide karyawan, serta pembentukan budaya kerja yang lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji disiplin kerja dan inovasi karyawan dengan cakupan yang lebih luas, baik pada perusahaan konstruksi lainnya maupun pada sektor usaha yang berbeda sehingga dapat diperoleh perbandingan hasil yang lebih beragam. Peneliti berikutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan manajemen kinerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran (*mixed methods*) untuk memperoleh data yang lebih komprehensif dan memperkuat hasil peneliti.

Reference

1. Akbar, Z., Ibrohim, M., & Alkirom Wildan, M. (2025). Kepemimpinan Transformasional: Katalisator Inovasi, Kinerja Organisasi, dan Kesejahteraan Karyawan di Era VUCA-Systematic Literature Review. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(5), 1990–2006.
2. Anabelle, J., Febriantina, S., & Marsofiyati. (2023). Perilaku Kerja Inovatif Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Seroja*, 2(3), 139–150. <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/seroja>
3. David Tjahjana, Narulita Syarweny Nassay, Y. Johnny Natu Prihanto, Allen A. Ch. Manongko, Diena Dwidienawati Tjiptadi, Iis Mariam, Listriyanti Palangda, Ni Desak Made Santi Diwyarthi, Ratih Pratiwi, Rusliandy, Sjeddie Rianne Watung, Sudarijati, Warcito, Wu, Y. H. (2024). *Meningkatkan kinerja sumber daya manusia konsep dan studi kasus* (Vol. 2).
4. H. Husein, S.E. M. M., & Dr. Ir. H. Zamhir Basem, M.M. Ade Sotio Rahman, S. E. (2025). *Manajemen Sumber daya Manusia Skill, Motivasi, dan Disiplin Kerja*.
5. Hanafi, A. (2024). Mengoptimalkan Kinerja melalui Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kreativitas Pegawai. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.37481/jko.v3i1.126>
6. Ilham, I Nyoman Nugraha, A. T. R. (2020). *DIMEDIASI VARIABEL MOTIVASI Jurnal Magister Manajemen Unram*. 9(4), 315–324.
7. Ilham, A. A.-I. N. W. W.-S. N.-P. M.-D. L.-S. R.-H. B. A. S.-A.-A.-A. C. P.-. (2023). *MANAJEMEN INOVASI* (Vol. 2).
8. Karyono, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1). *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 4(1), 54. <https://doi.org/10.22441/jdm.v4i1.12123>
9. Kending, R. et al. (2022). Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2), 2022.
10. Miles, H. (2020). Qualitative Data Analysis.
11. Nahdiyati, L. S. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TABALONG Nahdiyati**, 6, 511–523.
12. Nurdin, M. A., Dr. Erislan, ST., M., & Soehatman Ramli, SKM., M. (2022). Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhiyasa Bangkinang. *INFLUENCE: International Journal of Science Review*, 4(2), 11–22. <https://doi.org/10.54783/influencejournal.v4i2.28>
13. Priatna, D. H. D. K. (2025). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 32, Issue 3). Rini, M. H. B. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(2), 417–422.
14. Rizki Nur Ikhtiar, S. (2022). *Disiplin kerja : Analisis Faktor dan Strategi Implementasinya*. 4, 2036–2039.
15. Sembiring, T. B., Imawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2023). Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori Dan Praktik). In *Buku Ajar Metodologi Penelitian* (Issue 1).
16. Siska, Hengki Mangiring Parulian Simarmata, Ernest Grace Bonaraja Purba, Idah Kusuma Dewi, M. S. F. (2021). *Manajemen inovasi* (Vol. 32, Issue 3).

17. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M. Dr. Hj. Herni Widiyah Nasrul, S.E., M.M. Ishan Nurdin, S.T., M.M. Yuli Susilowati, S.E., M. M. (2020). Kinerja Karyawan. In *Ekp* (Vol. 1, Issue 3).
18. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*.
19. Wau, J Samalua Waoma, F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>