



Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di Pt Graha Pusri Medika Palembang

Gabriel Gagarin Agung^{1*}, Mukran Roni²

¹² Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma

Corresponding Author's e-mail : gabrielgagarinagung@gmail.com

e-ISSN : 0000-0000

Article Info

Article history:

Received Month xx, Year
Approved Month xx, Year

Keywords:

*Work Discipline,
Employee Performance,
Standard Operating
Procedures, Health
Services, PT Graha Pusri
Medika Palembang.*

ABSTRAK

Abstrak : Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya disiplin kerja dalam mendukung kinerja karyawan, terutama pada perusahaan jasa kesehatan yang menuntut ketepatan, ketelitian, dan kepatuhan terhadap standar operasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja karyawan dan kinerja karyawan di PT Graha Pusri Medika Palembang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi selama kegiatan magang. Informan penelitian terdiri atas lima narasumber yang memahami kondisi kerja di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berada pada kategori baik, yang ditandai dengan adanya sistem pembinaan berjenjang bagi karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, penerapan standar kerja yang jelas, pengawasan berlapis dari atasan dan SPI, serta kepatuhan terhadap SOP dan etika kerja. Kinerja karyawan juga tergolong baik dan profesional, terlihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menghasilkan kualitas kerja yang baik, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjalin kerja sama yang efektif antarunit. Selain itu, sistem penilaian kinerja melalui *Merit Increase (MI) / Promotion Increase (PI)* setiap enam bulan menjadi pendorong bagi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja. Dengan demikian, disiplin kerja berperan penting dalam mendukung optimalisasi kinerja karyawan di PT Graha Pusri Medika Palembang.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, SOP, Pelayanan Kesehatan, PT Graha Pusri Medika Palembang

ABSTRACT

Abstract : This study was motivated by the importance of work discipline in supporting employee performance, particularly in a health service company that requires accuracy, punctuality, and compliance with operational standards. The aim of this study was to examine employee work discipline and employee performance at PT Graha Pusri Medika Palembang. This research used a descriptive qualitative method with data collection techniques through observation, interviews, and documentation during the internship period. The research informants consisted of five sources who understood the working conditions within the company. The results showed that employee work discipline was in a good category, indicated by a tiered

coaching system for employees who were absent without notice, clear work standards, layered supervision from supervisors and the internal audit unit, and compliance with standard operating procedures and work ethics. Employee performance was also considered good and professional, as reflected in the ability to complete tasks according to targets, produce good-quality work, finish tasks on time, and maintain effective cooperation across units. In addition, the performance appraisal system conducted every six months served as a driver for employees to maintain and improve their performance. Therefore, work discipline plays an important role in supporting the optimization of employee performance at PT Graha Pusri Medika Palembang.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Standard Operating Procedures, Health Services, PT Graha Pusri Medika Palembang.*

Copyright © 2024, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, terlebih pada sektor jasa kesehatan yang menuntut ketepatan, kedisiplinan, dan kualitas layanan yang konsisten. Dalam konteks ini, disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting karena berhubungan langsung dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan kesediaan menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Hasibuan (2019) menegaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sejalan dengan itu, Rivai (2015) memandang disiplin kerja sebagai alat manajerial untuk mendorong perubahan perilaku karyawan agar lebih patuh terhadap aturan organisasi. Pandangan tersebut menunjukkan bahwa disiplin bukan hanya persoalan kepatuhan administratif, tetapi juga fondasi perilaku kerja yang memengaruhi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dalam teori manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawab yang diberikan. Bangun (2012) juga menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari perilaku kerja yang mendukung, termasuk kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Dalam kerangka ini, disiplin kerja dapat diposisikan sebagai salah satu prasyarat penting untuk menghasilkan performa kerja yang stabil, efektif, dan sesuai target organisasi.

Secara empiris, penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan kecenderungan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Ariesni dan Asnur (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Sutrisno, Yanurianto, dan Indrawan (2021) juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil serupa juga tampak pada studi yang menempatkan pelatihan, motivasi, dan disiplin sebagai prediktor kinerja, di mana disiplin kerja tetap menjadi salah satu variabel yang konsisten menunjukkan kontribusi penting terhadap pencapaian kerja karyawan (Sutrisno et al., 2021). Temuan-temuan ini memperkuat asumsi bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula peluang tercapainya kinerja yang optimal.

Di sisi lain, berbagai kajian tersebut umumnya dilakukan pada sektor industri manufaktur, perusahaan umum, atau instansi yang karakteristik pelayanannya berbeda dengan sektor kesehatan. Pada sektor jasa kesehatan, disiplin kerja memiliki konsekuensi yang lebih luas karena tidak hanya berdampak pada efisiensi internal, tetapi juga pada mutu pelayanan kepada pasien dan masyarakat. Dalam lingkungan layanan kesehatan, keterlambatan, ketidakhadiran, dan penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu dapat mengganggu alur kerja lintas profesi dan menurunkan kualitas layanan. Kondisi ini menjadikan disiplin kerja sebagai isu strategis yang perlu dikaji secara lebih spesifik pada organisasi pelayanan kesehatan, terutama pada perusahaan yang berada di bawah naungan BUMN dan memiliki tanggung jawab sosial tinggi.

PT Graha Pusri Medika merupakan salah satu institusi layanan kesehatan yang memiliki tuntutan kerja tinggi karena melayani kebutuhan kesehatan karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang beserta keluarga dan masyarakat umum. Dalam konteks ini, profesionalisme tenaga kerja menjadi syarat utama agar pelayanan berjalan efektif, cepat, dan sesuai standar operasional. Namun, berdasarkan latar belakang penelitian yang Anda berikan, masih ditemukan fenomena ketidakhadiran di atas toleransi, keterlambatan masuk kerja, dan penyelesaian tugas yang belum sesuai target waktu. Gejala tersebut menunjukkan adanya persoalan disiplin kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan dan pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan.

Kajian ini memiliki novelty pada konteks objek penelitian, yaitu sektor jasa kesehatan milik BUMN yang belum banyak diangkat dalam studi disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu memang telah membuktikan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja, tetapi mayoritas studi masih berfokus pada sektor manufaktur, perdagangan, atau instansi pemerintahan. Dengan demikian, penelitian pada PT Graha Pusri Medika menjadi relevan untuk mengisi kesenjangan empiris sekaligus memperluas pemahaman tentang bagaimana disiplin kerja bekerja dalam setting layanan kesehatan. Secara teoritis, penelitian ini juga memperkuat posisi disiplin kerja sebagai variabel kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang berdampak pada kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk memahami disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Graha Pusri Medika. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja karyawan dan kinerja karyawan pada PT Graha Pusri Medika. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan disiplin dan kinerja karyawan.

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi lapangan, karena tujuan utama penelitian adalah menggambarkan secara mendalam pelaksanaan disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT Graha Pusri Medika Palembang berdasarkan kondisi nyata di tempat kerja. Desain ini dipilih karena sesuai untuk memahami fenomena organisasi secara holistik melalui pengamatan langsung, wawancara, dan dokumentasi, sehingga hasil penelitian tidak hanya menjelaskan keadaan aktual, tetapi juga memberi gambaran kontekstual mengenai praktik disiplin dan kinerja dalam lingkungan kerja rumah sakit. Dalam studi-studi terbaru, pendekatan semacam ini juga banyak digunakan untuk menelaah hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan pada organisasi layanan kesehatan karena mampu menangkap dinamika kerja

secara lebih nyata dan mendalam (Sukmawati et al., 2024; Sormin et al., 2024; Suprpto et al., 2025).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung aktivitas operasional, pola kedisiplinan, ketepatan hadir, pelaksanaan pekerjaan, serta penerapan standar kerja di PT Graha Pusri Medika Palembang. Wawancara dilakukan kepada beberapa informan yang memahami pelaksanaan kerja di perusahaan, sehingga peneliti memperoleh data yang lebih mendalam mengenai disiplin kerja, kendala operasional, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data hasil lapangan melalui arsip perusahaan, laporan absensi, aturan kerja, SOP, logbook magang, dan dokumen pendukung lain yang relevan. Teknik pengumpulan data yang kombinatif ini sejalan dengan penelitian terkini pada rumah sakit yang menunjukkan bahwa observasi, wawancara, dan dokumen sangat membantu peneliti dalam menangkap realitas kedisiplinan dan performa kerja secara utuh (Sukmawati et al., 2024; Wiyono & Putri, 2023).

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Graha Pusri Medika Palembang yang terlibat langsung dalam proses operasional dan memahami penerapan disiplin kerja serta kinerja karyawan di lingkungan perusahaan. Berdasarkan file yang Anda unggah, informan yang diwawancarai berjumlah lima orang yang masing-masing memberikan informasi terkait indikator disiplin kerja dan indikator kinerja karyawan. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pelaksanaan aturan kerja, standar kerja, penilaian kinerja, dan mekanisme pembinaan karyawan. Strategi pemilihan informan seperti ini relevan dengan penelitian organisasi, terutama di rumah sakit, karena informan yang memahami proses kerja internal akan menghasilkan data yang lebih kaya dan dapat dipercaya (Sukmawati et al., 2024; Mahmud et al., 2025).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari lapangan melalui observasi dan wawancara dengan informan yang dipilih, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur pendukung, serta bahan tertulis yang relevan dengan topik penelitian. Dari file yang Anda unggah, sumber sekunder yang paling dominan adalah arsip perusahaan terkait struktur organisasi, job description, aturan kerja, SOP, dan catatan penilaian kinerja, yang digunakan untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi. Penggunaan dua jenis sumber data ini penting agar pembahasan tidak hanya bersandar pada persepsi informan, tetapi juga pada bukti administratif dan operasional yang tersedia di organisasi. Dalam penelitian-penelitian terbaru, kombinasi data primer dan sekunder terbukti memperkuat validitas temuan ketika topik yang dikaji berkaitan dengan disiplin dan kinerja karyawan rumah sakit (Sukmawati et al., 2024; Sormin et al., 2024).

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi terlebih dahulu dipilah sesuai dengan fokus penelitian, yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan, kemudian dibandingkan antarinforman untuk menemukan pola yang konsisten. Setelah itu, data disajikan dalam bentuk uraian naratif yang menekankan indikator kehadiran, standar kerja, tingkat kewaspadaan, etika kerja, ketaatan pada peraturan kerja, kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Teknik ini sejalan dengan karakter penelitian kualitatif yang bertujuan menjelaskan makna, proses, dan konteks, bukan menguji hubungan sebab-akibat secara statistik. Dalam beberapa studi mutakhir, analisis deskriptif kualitatif juga dipandang tepat untuk menjelaskan bagaimana disiplin kerja memengaruhi capaian

kinerja dalam organisasi layanan kesehatan dan perusahaan jasa (Sukmawati et al., 2024; Hidayat et al., 2025).

Secara konseptual, penggunaan metodologi ini didukung oleh temuan penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tetap menjadi faktor penting dalam kinerja karyawan, termasuk di lingkungan rumah sakit dan organisasi jasa. Penelitian pada rumah sakit menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara studi lain pada sektor layanan juga menegaskan bahwa kedisiplinan berhubungan erat dengan produktivitas, kualitas kerja, dan ketepatan penyelesaian tugas (Sukmawati et al., 2024; Wiyono & Putri, 2023; Hidayat et al., 2025; Pranata et al., 2025). Oleh karena itu, metodologi ini sudah selaras dengan fokus penelitian Anda dan memadai untuk menjelaskan kondisi disiplin kerja serta kinerja karyawan di PT Graha Pusri Medika Palembang secara akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja Karyawan di PT Graha Pusri Medika Palembang

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Berikut ini disajikan hasil wawancara berdasarkan indikator-indikator disiplin kerja yang meliputi kehadiran, standar kerja, tingkat kewaspadaan, etika bekerja, dan ketaatan pada peraturan kerja.

Indikator Kehadiran

Indikator kehadiran mencerminkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Berikut adalah hasil wawancara mengenai bagaimana perusahaan menanggapi karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan:

Tabel 1. Hasil Wawancara Indikator Kehadiran (Disiplin Kerja)

Pertanyaan	Narasumber	Hasil Wawancara
Menurut Bapak/Ibu "Bagaimana perusahaan menanggapi karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan?"	R1	Karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan akan diberi pembinaan, dipanggil saat hadir kembali untuk ditanyakan alasannya, dan diberikan surat pembinaan kepada yang bersangkutan.
	R2	Karyawan bersangkutan akan konfirmasi ke atasan, jika tidak ada keterangan akan menyurati dengan surat panggilan selama 3 hari berturut-turut. Jika 2 kali surat panggilan tidak ditanggapi, perusahaan bisa melakukan PHK. Karyawan yang hanya absen 1 hari akan dipanggil keesokan harinya untuk dimintai keterangan. Karyawan yang berhalangan harus konfirmasi minimal 2 jam sebelumnya kepada atasan.
	R3	Perusahaan sudah memiliki aturan: akan ada surat peringatan dengan tahapan awal berupa teguran, kemudian dilanjutkan ke surat peringatan SP1.

Pertanyaan	Narasumber	Hasil Wawancara
	R4	Sudah ada aturan perusahaan. Bila karyawan tidak masuk, keesokan harinya akan ditanya alasannya. Jika sudah lebih dari 3 hari tanpa keterangan, ada aturan teguran.
	R5	Karyawan harus konfirmasi bila tidak hadir. Jika lebih dari 3 kali absen tanpa keterangan, karyawan akan mendapatkan sanksi SP1 setelah melalui pembinaan terlebih dahulu.

Berdasarkan wawancara lima narasumber, PT Graha Pusri Medika Palembang memiliki sistem penanganan ketidakhadiran yang jelas dan bertahap. Karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan akan diberi teguran, dipanggil untuk klarifikasi, hingga dikenai Surat Peringatan, sebagai bentuk penegakan disiplin kerja.

Indikator Standar Kerja

Standar kerja merupakan acuan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya secara benar dan konsisten. Berikut adalah hasil wawancara mengenai pelaksanaan standar kerja di PT Graha Pusri Medika:

Tabel 2. Hasil Wawancara Indikator Standar Kerja (Disiplin Kerja)

Pertanyaan	Narasumber	Hasil Wawancara
"Apakah karyawan menjalankan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan?"	R1	Setiap karyawan memiliki uraian tugas pekerjaan yang dilakukan secara langkah demi langkah sehingga dapat diselesaikan tepat waktu.
	R2	Secara rata-rata karyawan menjalankan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Kontrol berlapis ada di setiap unit kerja, dan secara eksternal unit SPI melakukan audit. Selama ini hasil audit tidak ada temuan, sehingga pekerjaan sudah sesuai standar perusahaan.
	R3	Sebagai karyawan yang baik harus ada target dan standar pekerjaan. Pencapaian dalam pekerjaan akan tercapai apabila mengikuti standar yang ditetapkan.
	R4	Karyawan harus menjalankan pekerjaan sesuai SOP yang diberikan perusahaan agar target pasti tercapai.
	R5	Karyawan harus sesuai standar agar mendapatkan hasil maksimal. Setiap pekerjaan diawasi oleh SPI sehingga

Pertanyaan	Narasumber	Hasil Wawancara
		karyawan harus benar dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Graha Pusri Medika Palembang secara umum telah menjalankan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Adanya kontrol berlapis dari atasan unit dan audit SPI memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai prosedur. Hal ini mendorong terciptanya budaya kerja yang terstandar dan terukur.

Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Tingkat kewaspadaan mencerminkan ketelitian dan kehati-hatian karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berikut adalah hasil wawancara mengenai tingkat ketelitian karyawan:

Tabel 3. Hasil Wawancara Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi (Disiplin Kerja)

Pertanyaan	Narasumber	Hasil Wawancara
"Bagaimana tingkat ketelitian karyawan saat bekerja?"	R1	Untuk tingkat ketelitian, karyawan harus saling memahami uraian tugasnya terlebih dahulu sehingga hasil yang didapat akan lebih baik.
	R2	Ketelitian karyawan bersifat relatif, kadang teliti dan kadang kurang. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa target yang dilakukan bersamaan sehingga karyawan harus membagi konsentrasi. Beban kerja yang sangat tinggi juga menjadi penyebabnya.
	R3	Ketelitian dipengaruhi oleh basic dari karyawan itu sendiri. Karyawan yang teliti dan penuh tanggung jawab akan lebih teliti dalam bekerja. Teliti merupakan salah satu sikap melakukan pekerjaan secara baik dan bertanggung jawab.
	R4	Ketelitian tergantung individu dan harus disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Karyawan harus teliti karena jika tidak, hal itu sangat berbahaya terutama di bidang sumber daya manusia.
	R5	Tingkat ketelitian harus tinggi karena berkaitan langsung dengan keselamatan pasien.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, tingkat ketelitian karyawan di PT Graha Pusri Medika bervariasi tergantung pada individu dan kondisi kerja. Beban kerja yang

tinggi dan banyaknya tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan menjadi tantangan tersendiri. Namun, kesadaran karyawan terhadap pentingnya ketelitian terutama dalam lingkungan pelayanan kesehatan terus ditingkatkan.

Indikator Bekerja Etis

Etika kerja merupakan cerminan profesionalisme dan budaya kerja yang positif dalam lingkungan perusahaan. Berikut adalah hasil wawancara mengenai sikap dan etika kerja karyawan:

Tabel 4. Hasil Wawancara Indikator Bekerja Etis (Disiplin Kerja)

Pertanyaan	Narasumber	Hasil Wawancara
"Bagaimana sikap dan etika kerja karyawan di lingkungan perusahaan?"	R1	Etika dan sikap kembali kepada masing-masing karyawan. Perusahaan sudah memberikan panduan cara bersikap kepada setiap karyawan. Karyawan harus saling menghargai antar sesama agar tidak terjadi konflik sosial maupun kinerja.
	R2	Karyawan sudah dipandu dengan SPO, aturan disiplin, etika, dan sopan santun. Sebagian besar karyawan menjalankan aturan yang ditetapkan, meskipun masih ada yang kadang melanggar.
	R3	Sikap dan etika dalam menghadapi rekan kerja harus mengutamakan rasa saling menghormati dan saling membantu.
	R4	Karyawan harus sopan santun kepada siapapun, baik rekan kerja, atasan, maupun pasien, walaupun tidak berhubungan langsung. Toleransi harus selalu ada.
	R5	Karyawan harus diutamakan beretika dan bersikap dengan baik agar pasien merasa nyaman.

Berdasarkan wawancara, PT Graha Pusri Medika Palembang memiliki standar etika dan sikap kerja yang jelas; perusahaan memberikan panduan perilaku profesional. Meski ada beberapa pelanggaran, karyawan umumnya menerapkan etika kerja dengan baik terutama dalam berinteraksi dengan rekan dan pasien.

Indikator Ketaatan pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja merupakan fondasi terciptanya lingkungan kerja yang tertib, aman, dan produktif. Berikut adalah hasil wawancara mengenai kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan SOP yang berlaku:

Tabel 5. Hasil Wawancara Indikator Ketaatan pada Peraturan Kerja (Disiplin Kerja)

Pertanyaan	Narasumber	Hasil Wawancara
"Bagaimana kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan SOP yang berlaku di perusahaan?"	R1	Jika ada yang terlewat dan mengabaikan SOP serta peraturan perusahaan, karyawan akan terkena sanksi perusahaan.
	R2	Karyawan harus mematuhi SPO karena karyawan di bidang pelayanan berhubungan langsung dengan pasien. Jika tidak mengikuti SPO, dampaknya bisa fatal, termasuk tuntutan dari pasien dan kemungkinan terjadinya insiden.
	R3	Setiap karyawan wajib mematuhi SOP dan peraturan yang berlaku karena akan berdampak pada sistem kerja yang kurang baik, dapat menimbulkan dampak hukum, dan berdampak dari tuntutan pasien yang akan berimbas pada perusahaan.
	R4	Peraturan perusahaan wajib diketahui oleh karyawan, termasuk peraturan disiplin waktu kerja dan etika bekerja.
	R5	Karyawan harus patuh dengan SOP karena itu adalah pedoman dalam bekerja. Jika melanggar, karyawan harus dibina terlebih dahulu, dan jika sudah tiga kali melanggar akan diberi SP1.

Kepatuhan terhadap SOP dan peraturan perusahaan sangat penting di PT Graha Pusri Medika karena bergerak di bidang layanan kesehatan. Untuk menjaga hal tersebut, perusahaan menerapkan pembinaan bertahap agar seluruh karyawan tetap patuh.

Kinerja Karyawan di PT Graha Pusri Medika Palembang

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut ini disajikan hasil wawancara berdasarkan indikator-indikator kinerja karyawan.

Indikator Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan volume pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Berikut adalah hasil wawancara mengenai hal tersebut:

Tabel 6. Hasil Wawancara Indikator Kuantitas Pekerjaan (Kinerja Karyawan)

Pertanyaan	Narasumber	Hasil Wawancara
"Bagaimana kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan?"	R1	Untuk kemampuan karyawan, ada penilaian kinerja di mana setiap karyawan memiliki indikator penilaian setiap 6 bulan melalui <i>Merit Increase (MI)</i> / <i>Promotion Increase (PI)</i> . Nilai indikator tersebut mempengaruhi penilaian karyawan.
	R2	Karyawan mampu menyelesaikan target setelah dipandu melalui orientasi, pengenalan SPO, dan panduan peraturan. Jika ada yang bersifat urgent, karyawan harus memilah prioritas dan menyelesaikan yang paling penting terlebih dahulu.
	R3	Kemampuan karyawan didasari oleh pengalaman dan latar belakang pendidikan. Sikap karyawan juga menentukan, apakah mau belajar atau tidak. Karyawan yang bertanggung jawab akan melaksanakan kerja sesuai target dan standar yang ditetapkan.
	R4	Setiap karyawan harus mampu mengejar target perusahaan. Jika mengalami kesulitan, karyawan bisa berkonsultasi dengan atasan atau rekan kerja. Pencapaian target adalah kewajiban.
	R5	Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan di waktu yang ditentukan. Bila diberi tugas hari ini, harus selesai juga pada hari yang sama.

Karyawan PT Graha Pusri Medika Palembang umumnya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Penilaian kinerja melalui *Merit Increase (MI)* / *Promotion Increase (PI)* setiap 6 bulan membantu mendorong peningkatan mutu kerja, dan karyawan yang mengalami kendala dapat berkonsultasi dengan atasan atau rekan kerja.

Indikator Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan mencerminkan mutu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Berikut adalah hasil wawancara mengenai kualitas hasil kerja karyawan di PT Graha Pusri Medika:

Tabel 7. Hasil Wawancara Indikator Kualitas Pekerjaan (Kinerja Karyawan)

Pertanyaan	Narasumber	Hasil Wawancara
"Bagaimana kualitas hasil kerja karyawan"	R1	Kualitas kerja baik dan profesional. Selama ini tidak ada kendala yang berarti. Setiap karyawan memiliki indikator penilaian <i>Merit</i>

Pertanyaan	Narasumber	Hasil Wawancara
selama ini di perusahaan?"		<i>Increase (MI) / Promotion Increase (PI)</i> yang mempengaruhi penilaian masing-masing karyawan.
	R2	Karyawan sudah memiliki panduan standar sehingga kualitas seharusnya bagus sesuai standar perusahaan. Format laporan sudah dibuat dalam tata naskah dan karyawan harus mengikutinya.
	R3	Hasil kerja karyawan akan terlihat ketika memiliki tanggung jawab, standar kerja yang baik, dan kemampuan yang mumpuni. Ada karyawan yang sesuai target, ada yang belum, dan yang belum akan dilakukan pelatihan untuk memenuhi target ilmunya.
	R4	Kualitas karyawan di perusahaan ini baik. Jika tidak baik, tujuan perusahaan tidak akan tercapai.
	R5	Kinerja karyawan baik-baik saja selama berpedoman pada SOP, tidak melanggar SOP, dan bekerja dengan hati-hati.

Berdasarkan hasil wawancara, kualitas hasil kerja karyawan PT Graha Pusri Medika Palembang secara umum dinilai baik dan profesional. Adanya panduan standar kerja, format laporan yang baku, serta program pelatihan bagi karyawan yang belum mencapai target menjadi faktor pendukung terjaganya kualitas kerja. Sistem penilaian *Merit Increase (MI) / Promotion Increase (PI)* juga berperan dalam mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

Indikator Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan indikator penting dalam mengukur efisiensi dan profesionalisme karyawan. Berikut adalah hasil wawancara mengenai ketepatan waktu karyawan:

Tabel 8. Hasil Wawancara Indikator Ketepatan Waktu (Kinerja Karyawan)

Pertanyaan	Narasumber	Hasil Wawancara
"Bagaimana ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan?"	R1	Balik lagi ke uraian tugas. Setiap karyawan mempunyai perhitungan dalam menyelesaikan pekerjaan. 1 hari adalah 8 jam kerja dengan 1 jam istirahat, sehingga 7 jam harus dimaksimalkan seefektif mungkin tanpa penundaan ke tugas berikutnya.
	R2	Karyawan harus tepat waktu. Jika tidak, akan ada komplain. Batas waktu sudah jelas, misalnya proses <i>Merit Increase (MI) /</i>

Pertanyaan	Narasumber	Hasil Wawancara
		<i>Promotion Increase (PI)</i> paling lambat 1 Januari. Karyawan sudah mengetahui target dan harus mendahulukan hal yang tidak bisa ditunda.
	R3	Karyawan memiliki aturan terkait jam kerja, target, dan standar. Karyawan seharusnya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan, bahkan sebaiknya sebelum waktu yang ditentukan.
	R4	Karyawan harus tepat waktu menyelesaikan pekerjaan. Jika tidak, akan ada tuntutan dari atasan. Karyawan harus memiliki target.
	R5	Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diminta. Misalnya jika hari ini diberi tugas, maka harus selesai hari itu juga.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu merupakan aspek yang sangat diperhatikan di PT Graha Pusri Medika Palembang. Setiap karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Ketidaktepatan waktu dapat berujung pada teguran dari atasan dan berdampak pada penilaian kinerja karyawan melalui *Merit Increase (MI)* / *Promotion Increase (PI)*.

Indikator Kehadiran

Kehadiran karyawan secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan. Berikut adalah hasil wawancara mengenai pengaruh kehadiran terhadap kinerja:

Tabel 9. Hasil Wawancara Indikator Kehadiran (Kinerja Karyawan)

Pertanyaan	Narasumber	Hasil Wawancara
"Bagaimana pengaruh kehadiran karyawan terhadap kinerja kerja?"	R1	Untuk kehadiran dan kinerja: jika karyawan tidak hadir karena cuti atau sakit, tugasnya bisa diambil alih oleh atasan sehingga pekerjaan tetap berjalan seperti biasa. Sudah ada pengganti jika tugas belum selesai.
	R2	Secara penilaian kinerja, karyawan berkurang nilainya jika tidak hadir. Hal ini berdampak pada kompensasi. Setiap keterlambatan 5 menit dalam 1 hari akan dipotong gaji. Dalam 1 tahun, ketidakhadiran lebih dari 60 menit akan mengurangi <i>Merit Increase (MI)</i> / <i>Promotion Increase (PI)</i> sebesar 1%.

Pertanyaan	Narasumber	Hasil Wawancara
	R3	Kehadiran akan mempengaruhi kinerja karena dengan tidak hadir, target pekerjaan akan terhambat dan berimbas pada kualitas dan kuantitas pekerjaan.
	R4	Jika 1 hari tidak hadir mungkin tidak terlalu berdampak, tetapi jika sudah lebih dari 5 hari kinerja terganggu. Hal ini juga mempengaruhi kenaikan gaji tahunan melalui <i>Merit Increase (MI)</i> / <i>Promotion Increase (PI)</i> , di mana karyawan yang mangkir tidak bisa naik <i>Merit Increase (MI)</i> / <i>Promotion Increase (PI)</i> secara berkala.
	R5	Kehadiran karyawan sangat mempengaruhi kinerja kerja, karena ketidakhadiran dapat menghambat penyelesaian tugas dan pencapaian target pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara, kehadiran karyawan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja di PT Graha Pusri Medika Palembang. Ketidakhadiran dapat menghambat penyelesaian tugas, mempengaruhi penilaian *Merit Increase (MI)* / *Promotion Increase (PI)*, bahkan berdampak pada pemotongan gaji. Meskipun demikian, perusahaan telah memiliki sistem penggantian tugas sehingga pekerjaan tetap dapat berjalan meskipun ada karyawan yang berhalangan hadir.

Indikator Kemampuan Kerja Sama

Kemampuan kerja sama merupakan faktor penting dalam mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien dalam sebuah tim. Berikut adalah hasil wawancara mengenai kerja sama antar karyawan:

Tabel 10. Hasil Wawancara Indikator Kemampuan Kerja Sama (Kinerja Karyawan)

Pertanyaan	Narasumber	Hasil Wawancara
"Bagaimana kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan?"	R1	Kerja sama karyawan efektif dan saling berkesinambungan. Dalam suatu unit, pekerjaan sudah dibagi sesuai uraian tugas masing-masing. Ketika ada yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya, karyawan lain dapat membantu agar pekerjaan tetap terlaksana dengan baik.
	R2	Karyawan memiliki tugas masing-masing, tetapi jika ada karyawan yang beban kerjanya tidak terlalu banyak, karyawan tersebut juga harus memiliki komitmen untuk saling membantu dalam penyelesaian tugas.

Pertanyaan	Narasumber	Hasil Wawancara
	R3	Kerja sama sebaik mungkin. Jika salah satu unit sedang banyak pekerjaan, unit lain akan membantu, dan sebaliknya. Antar unit saling membantu.
	R4	Karyawan harus bisa bekerja sama dalam suatu unit. Bila karyawan tidak bisa bekerja sama, akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan.
	R5	Karyawan harus saling membantu dan bekerja sama sesama karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara, kerja sama antar karyawan di PT Graha Pusri Medika Palembang dinilai sangat baik. Setiap karyawan memiliki uraian tugasnya masing-masing, namun ketika ada yang membutuhkan bantuan, karyawan lain dengan sukarela membantu. Budaya saling membantu dan berkesinambungan antar unit ini menjadi kekuatan besar dalam mendukung kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pembahasan

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara dengan lima narasumber di PT Graha Pusri Medika Palembang, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari keterkaitan antara berbagai indikator disiplin kerja, seperti kehadiran, standar kerja, tingkat kewaspadaan, etika bekerja, dan ketaatan pada peraturan, dengan indikator kinerja karyawan, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Karyawan yang disiplin dalam kehadiran cenderung memiliki kinerja lebih baik karena dapat menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa menghambat alur kerja tim. Selain itu, karyawan yang taat pada standar kerja dan SOP perusahaan mampu menghasilkan output kerja dengan kualitas yang lebih terjaga, sedangkan etika kerja yang baik turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga kerja sama tim dapat berjalan optimal. Sistem penilaian kinerja melalui *Merit Increase (MI)* / *Promotion Increase (PI)* yang diterapkan perusahaan juga menjadi alat kontrol yang efektif untuk mendorong karyawan agar selalu meningkatkan disiplin dan kinerja, didukung oleh sanksi berjenjang mulai dari teguran lisan hingga Surat Peringatan (SP) sebagai bentuk penguatan kepatuhan. Penelitian ini juga berkaitan erat dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), karena disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan aturan dan tujuan organisasi. Selain itu, penelitian ini didukung oleh beberapa mata kuliah yang telah dipelajari selama perkuliahan, seperti Evaluasi Proyek dan Dokumentasi Akhir, Manajemen Waktu dan Komunikasi Efektif, Teknik Kolaborasi dan Penyelesaian Konflik, Presentasi dan Penulisan Artikel Ilmiah, Analisis Data dan Pemecahan Masalah, serta Perencanaan dan Penyelesaian Proyek, yang semuanya memberikan pemahaman dan keterampilan yang relevan dalam mendukung pelaksanaan penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dalam mendukung keberhasilan organisasi serta mencerminkan penerapan ilmu yang diperoleh melalui Konsentrasi MSDM dan berbagai mata kuliah selama perkuliahan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan tujuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan di PT Graha Pusri Medika Palembang menunjukkan kondisi yang cukup baik, terutama pada aspek kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, pelaksanaan standar kerja, kewaspadaan dalam bekerja, dan sikap etis selama menjalankan tugas. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja telah berjalan dan menjadi bagian penting dalam mendukung kelancaran aktivitas operasional perusahaan.

Selanjutnya, kinerja karyawan di PT Graha Pusri Medika Palembang juga tergolong baik dan tercermin dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menjaga kualitas hasil kerja, memenuhi target kuantitas pekerjaan, menjaga kehadiran, serta bekerja sama dengan rekan kerja. Secara umum, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan saling mendukung, sehingga peningkatan disiplin kerja menjadi salah satu kunci penting untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Zanafra Publishing.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3).
- Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hidayat, T., & Pratama, A. (2025). Analisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di organisasi jasa. *International Journal of Current Science Research and Review*.
- Kusuma, R., & Sari, M. (2023). Work discipline, work motivation, and employee performance in healthcare institutions. *Journal of Human Resource Development*.
- Mahmud, R., Sari, D., & Putra, I. (2025). Work discipline and employee performance in service organizations. *Science-Gate Journal*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Pranata, Y., Lestari, N., & Wibowo, A. (2025). The impact of employee loyalty, work discipline, and performance in organizational settings. *Journal of Applied Accounting and Business*.
- Rivai, V. (2015). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Rajawali Pers.
- Setiawan, D., & Putra, R. (2024). The role of work discipline in improving employee performance in hospitals. *Journal of Management and Organizational Studies*.
- Sormin, E., Nasution, H., & Siregar, M. (2024). Work discipline and employee performance in hospital settings. *Global Management Journal*.
- Sukmawati, R., Dewi, P., & Nurhayati, S. (2024). Work discipline and employee performance in healthcare organizations. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Suprpto, A., Hadi, S., & Kurniawan, D. (2025). Descriptive qualitative research on work discipline and performance in service companies. *International Journal of Academic Studies*.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Sutrisno, Yanurianto, & 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.
- Wiyono, B., & Putri, L. (2023). Work discipline and employee performance in hospitals: A qualitative study. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 3(1).