EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.4, Mei 2024

Pengaruh Program Pengembangan Karir dan Kebijakan Penegakan Kedisiplinan terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia

Lindiawatie[1], Dhona Shahreza[2], Sunardi[3]
[1,2,3]Universitas Indraprasta PGRI Jakarta
E-mail: lindiawatie@ymail.com[1] , dhona.shahreza@gmail.com[2], sunardi251220@icloud.com[3]

Article History:
Received: 01 Mei 2024
Revised: 15 Mei 2024
Accepted: 17 Mei 2024

Keywords: *Pengembangan karir, Kedisiplinan, Kinerja, Sumber Daya Manusia*

Abstract: *Perkembangan perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang berkinerja positif. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan pengembangan karir dan menegakkan kedisiplinan terhadap karyawan agar mereka berkinerja positif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program pengembangan karir dan kebijakan penegakan kedisiplinan karyawan terhadap upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 30 karyawan sebuah perusahaan dan diolah dengan regresi berganda. Hasilnya adalah terdapat pengaruh signifkan program pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja karyawan, tetapi tidak terdapat pengaruh kebijakan penegakan kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja mereka. Sedangkan secara simultan, terdapat pengaruh kedua variabel terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia. Penelitian ini menunjukkan bahwasanya peningkatan kinerja sumber daya manusia akan lebih efektif apabila program pengembangan karir dijalankan dengan kebijakan penegakan disiplin dalam satu kesatuan. Caranya dengan mendorong karyawan mengikuti program pengembagan karir setelah terbukti patuh pada aturan perusahaan dan berkinerja baik.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia beranggapan kalau sumber daya manusia merupakan aset yang mesti dijaga dan diolah dengan baik. Pencapaian suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada kinerja dari karyawannya. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik sumber daya manusia tersebut. Caranya dengan selalu mendorong peningkatan kinerja karyawan agar selalu berkembang secara positif.

Kinerja merupakan hal utama untuk dapat meningkatkan *profit* dari suatu perusahaan. Kinerja merupakan faktor yang sangat utama dalam upaya organisasi untuk mencapai arah yang diinginkannya. Maka dari itu, kinerja karyawan bisa didefinisikan sebagai hasil dari dua bagian, yaitu keterampilan dan tingkat pengetahuan yang dipunyai oleh karyawan dan memotivasi karyawan guna memiliki kinerja yang lebih baik (Ilham, 2022) . Menurut Robbins ada enam indeks untuk kinerja karyawan seperti; mutu kerja, banyaknya pekerja, efisiensi waktu, efektivitas kerja, kemandirian dan keinginan untuk berkembang (Robbins, 2006) .. Menurut Mangkunegara kinerja dibagi jadi dua bagian yakni bagian internal dan eksternal Bagian internal ialah bagian terkait yang berhubungan dengan watak seseorang sedangkan bagian eksternal merupakan bagian yang berdampak pada kinerja seseorang yang berawal dari lingkungan seperti sifat, sikap, perilaku teman kantor, pemimpin atau karyawan, kompensasi, prasarana kerja dan budaya organisasi (Mangkunegara P. , 2010) . Kinerja didefinisikan sebagai perilaku gabungan dari pencapaian yang diinginkan dan pilihan dari persyaratan tugas pada setiap individu dalam organisasi (Wibowo, 2007).

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir yaitu proses mengidentifikasi potensi karir pegawai serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut dimana proses pengembangan karier dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*) (Sunyoto, 2012) . Menurut Mondy, pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan (Mondy, 2008) . Menurut Dessler, pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang (Dessler, 2010).

Menurut Mangkunegara, tujuan pengembangan karir adalah a) membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan yang merupakan hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan, b) merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya sehingga memiliki loyalitas yang lebih tinggi, c) membantu pegawai menyadari kemampuan potensinya, d) memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan, e) membuktikan tanggung jawab sosial pengembangan karir dengan menciptakan iklim kerja yang positif supaya pegawai-pegawai bermental sehat, f) memperkuat pelaksanaan program-program pengembangan karir perusahaan, g) mengurangi turnover (pergantian karyawan karena mengundurkan diri), h) mengurangi keusangan profesi dan manajerial pengembangan karir, i) menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai perencanaan karir (Mangkunegara A. P., 2015).

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan, disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Indikator dari disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat. Sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2009). Disiplin Kerja menurut Darmawan, diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam istilah kedisiplinan, diartikan sebagai tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika

melanggar aturan yang ditertapkan dalam kedisiplinan tersebut (Darmawan, 2013) . Sedangkan tindakan sanksi yang diterima oleh pegawai atau karyawan jika melanggar disiplin yaitu teguran lisan dan tertulis (Fahmi, 2017).

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengamati pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nuriyah, Qomariah, & Setyowati (2022) ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Marpaung, Rangkuti, Ryantono, & William (2019) ditemukan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Irawan, Kusjono, & Suprianto (2021) ditemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan perbedaan karena perbedaan pada budaya organisasi dan usaha-usaha manajemen sumber daya manusia dalam mendorong kinerja karyawan yang juga berbeda pada setiap perusahaan.

Meskipun variabel penelitian yang menjadi obyek riset adalah sama yaitu variabel pengembangan karir dan disiplin karyawan tetapi permasalahan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dalam setiap organisasi bisnis tidaklah sama. Perusahaan yang menjadi subyek dalam penelitian ini memiliki permasalahan rendahnya kinerja sumber daya manusia dimana karyawan tidak mampu memenuhi *deadline* tugas yang diberikan oleh atasan. Berdasarkan observasi ditemukan fakta bahwa belum adanya program pengembangan karyawan seperti program pengembangan jenjang karir dan pelatihan sumber daya manusia. Di sisi lain karyawan dituntut untuk mampu meyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Padahal salah satu faktor keberhasilan karyawan diukur melalui kepuasan klien dengan berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Berdasarkan latar belakang masalah demikian itulah yang mendorong terlaksananya penelitian ini. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan penegakan kedisiplinan karyawan sebagai upaya mendorong peningkatan kinerja sumber daya manusia pada suatu organisasi bisnis.

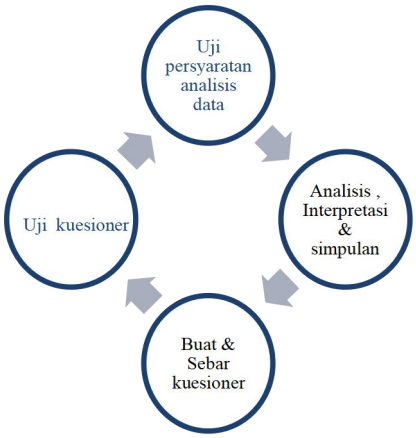
METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif. Pengambilan data diperoleh dengan mengedarkan kuesioner kepada karyawan sebuah perusahaan yang berjumlah 30 orang. Perusahaan yang menjadi subyek adalah perusahaan penyediaan jasa tenaga kerja, penyewaan mobil, kontraktor, telekomunikasi dan penanganan pembayaran. Disamping sebagai penyedia jasa, perusahaan juga melayani pengadaan barang (*trading*) dengan melayani kebutuhan proyek-proyek pembangkit listrik dan konstruksi seperti : barang-barang elektrikal dan mekanikal, bahan baku konstruksi berupa batu alam, *base coarse*, pasir dan lainnya, juga melayani jasa penyewaan kendaraan operasional dan alat berat serta alat penunjang proyek lainnya. Kuesioner menggunakan skala Likert. Skala tersebut digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang, atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert memiliki *range* nilai dari 1 hingga 5 yaitu dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Instrumen kuesioner dibuat dengan menyusun daftar pertanyaan dari variabel program pengembangan karir (X1), penegakan kedisiplinan (X2) dan peningkatan kinerja (Y). Indikator variabel pengembangan karir (X1) diambil dari dimensi pengembangan karir oleh Megita, Tripalupi, & Suwena (2014) meliputi pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Indikator kebijakan penegakan disiplin karyawan (X2) diambil dari Hasibuan (2009) yaitu tujuan dan kemampuan,

teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Indikator variabel peningkatan kinerja (Y) diambil dari Robbins (2006) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Masing-masing butir pernyataan dalam setiap variabel berjumlah 30 item pernyataan sehingga total pernyataan dalam kuesioner sebanyak 30 butir pernyataan. Dilakukan uji reliabilitas dan validitas untuk mengetahui keabsahan dan keandalan buitir-butir kuesioner. Melalui hasil uji kuesioner diketahui bahwa butir kuesioner yang berjumlah 30 butir pernyataan dikategorikan valid dan reliabel. Artinya kuesioner sudah benar dan dapat diandalkan.

Teknik Analisa data menggunakan analisa regresi berganda yang mengandung analisa determinasi, uji t dan uji F. Dilakukan iuji persyaratan analisis terlebih dahulu yaitu uji normalitas data, heteroskedastisitas dan multikolinieritas. Setelah memenuhi persyaratan analisis kemudian data diolah menggunakan regresi berganda. Alur penelitian disajikan pada Gambar 1 yang meliputi membuat dan menyebarkan kuesioner, pengujian kuesioner validitas dan reliabiltas), menguji persyaratan analisis data (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas) dan menganalisis, menginterpretasikan dan menyimpulkan hasil penelitian (regresi berganda, determinasi, uji t dan uji F)



Gambar 1. Alur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SP yang berjumlah 30 orang, terdiri dari 20 laki-laki dan 10 perempuan. Hasil dari uji persyaratan analisis disajikan pada tabel. Tabel 1 memperlihatkan hasil uji persyaratan analisis yang meliputi uji multikolieritas dan heteroskedastisitas. Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa data penelitian memenuhi persyaratan untuk dianalisis lebih lanjut. Sedangkan dari hasil uji normaltas data diketahui data tersebar normal yang dicirikan oleh nilai signifikansi 0,120 > 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas

Variabel	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
	Tolerance	VIF	Sig
Pengembangan karir (X1)	0,430	2,324	0,981
Penegakan kedisiplinan (X2)	0,430	2,324	0,494

Sumber : Hasil pengolahan data (2023)

Pada Tabel 1 diketahui jika nilai *Tolerance* > 0,01 dan nilai *VIF* < 10, berarti antar variabel independen tidak terjadi multikolienaritas. Berdasarkan data pada Tabel 2 diketahui tidak terjadi multikolineritas, artinya tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variabelprogram pengembangan karir dan penegakan kedisiplinan. Sedangkan dari hasil uji heteroskedastisitas diketahui nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini. Variabel-variabel independen tidak mengalami heteroskedastisitas. Tabel 2 memperlihatkan nilai koefisien variabel program pengembangan karir (X1) dan kebijakan penegakan kedisiplinan karyawan (X2) beserta signifikansi masing-masing variabel.

Tabel 2. Nilai Koefisien dan Signifikansi Variabel

Variabel	Koefisien	Standar *error*	t hitung	t tabel (N=30)	Sig	F hitung	Sig
Konstan	7,293	5,716	1,276	1,701	0,213	18,672	0,000
Program pengembangan karir (X1)	0,848	0,216	3,929		0,001		
Kebijakan penegakan kedisiplinan (X2)	0,023	0,223	0,105		0,917		

Sumber : Hasil pengolahan data (2023)

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi Persamaan Regresi Berganda

Model persamaan regresi berganda	R	*R Square*	*Adjusted R Square*
Y=7,293 + 0,848X1 + 0,023X2 + e	0,762	0,580	0,549

Pada Tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien variabel konstan 7,293, variabel pengembangan karir (X1) 0,848 dan variabel penegakan kedisiplinan (X2) 0,023. Dengan demikian model persamaan regresi bergandanya adalah Y = 7,293 + 0,848X1 + 0,023X2 + e. Pada Tabel 2 diketahui juga nilai signifikansi variabel program pengembangan karir (X1) 0,001 dan variabel penegakan kedisiplinan (X2) 0,917. Sedangkan nilai t hitung variabel program pengembangan karir (X1) 3,929 dan t hitung variabel kebijakan penegakan kedisiplinan (X2) adalah 0,105. Selanjutnya signifikansi secara bersama-sama variabel program pengembangan karir (X1) dan variabel kebijakan penegakan kedisiplinan (X2) sebesar 0,000 dan F hitung 18,672. Tabel 3 memperlihatkan nilai *Adjusted R square* atau koefisien determinasi dari persamaan regresi berganda 0,549. Angka tersebut memiliki arti bahwa persamaan regresi berganda mampu menjelaskan bahwa pengaruh kedua variabel yaitu program pengembangan karir dan kebijakan penegakan kedisiplinan terhadap variabel peningkatan kinerja sumber daya manusia sebesar 54,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 45,1% peningkatan kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Interpretasi model persamaan regresi berganda Y = 7,293 + 0,848X1 + 0,023X2 + e diketahui bahwa konstanta sebesar 7,293 menyatakan bahwa jika program pengembangan karir (X1) dan kebijakan penegakan kedisiplinan (X2) dianggap konstan, maka rata-rata peningkatan kinerja sumber daya manusia (Y) sebesar 7,293. Koefisien regresi program pengembangan karir (X1) sebesar 0,848 menyatakan bahwa setiap ada upaya pengembangan karir (X1) sebesar satu akan menimbulkan peningkatan kinerja sumber daya manusia di perusahaan (Y) sebesar 0,848. Koefisien regresi kebijakan penegakan disiplin karyawan (X2) sebesar 0,023 menyatakan bahwa

setiap ditegakkannya kebijakan disiplin karyawan sebesar satu akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia (Y) sebesar 0,023.

Interpretasi nilai t hitung untuk variabel program pengembangan karir (X1) menunjukkan angka yang lebih besar daripada t tabel (3,929 > 1,701) atau signifikansinya 0,001 < 0,05. Artinya variabel program pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (Y) di perusahaan. Sedangkan untuk variabel kebijakan penegakan kedisipilinan karyawan (X2) memiliki nilai t hitung yang lebih kecil daripada t tabel (0,105 < 1,701) atau signifikansinya 0,917 > 0,05. Artinya variabel kebijakan penegakan kedisiplinan karyawan (X2) tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (Y) di perusahaan tersebut. Untuk signikansi nilai F lebih kecil daripada 0,05 (0,000 < 0,05) artinya secara bersama-sama variabel program pengembangan karir (X1) dan kebijakan penegakan kedisiplinan karyawan (X2) akan mempengaruhi upaya dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (Y) pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwaprogram pengembangan karir dapat mendukung peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi bisnis. Namun program pengembangan karir yang dilaksanakan bersamaan dengan upaya kebijakan menegakkan kedisiplinan karyawan akan lebih mampu mendukung upaya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi bisnis. Pada kasus di perusahaan tersebut upaya penegakan kedisiplinan belum mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Apabila bagian sumber daya manusia ingin menegakkannya kedisiplinan di perusahaan itu maka tidak akan serta merta mendorong perubahan kinerja karyawan menjadi positif. Mengapa demikian? Karena sumber persoalan yang mendasar bagi karyawan adalah perhatian perusahaan terhadap pengembangan karir mereka yang lebih krusial.

Akan tetapi apabila perusahaan menjalankan program pengembangan karir bersama dengan kebijakan penegakan kedisiplinan maka akan signifikan mendorong perubahan kinerja sumber daya manusia menjadi lebih baik. Untuk mendorong peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, perlu dibuat program pengembangan karir karyawan. Terdapat 5 tahap program pengembangan karir karyawan menurut sebagai berikut (Gaol, 2015):

1. *Melakukan penilaian kebutuhan,* dengan mengidentifikasi isu-isu dan tantangan terkini yang dihadapi oleh perusahaan melalui berbagai cara sebagai berikut : a) menilai karyawan secara keseluruhan (*personel departemen);* b) Saran dari supervisor, berupa saran dari atasan langsung tentang program yang tepat untuk bawahannya; c) Pekerja mengajukan program yang tepat untuk pengembangan karirnya (*self nomination*); d) Survei terhadap trainee atau pekerja yang potensial namun belum optimal melakukan pekerjaannya; e) *brain storming technique*, membentuk kelompok untuk mengeluarkan ide-ide yang tepat dalam pengembangan karir karyawan.
2. *Menentukan tujuan pengembangan karir.* Tujuan pengembangan karir disampaikan secara jelas dan tepat sasaran agar program tersebut berefek pada peningkatan kinerja karyawan.
3. *Menentukan prinsip-prinsip pengembangan karir dan isi dari materi* pengembangan. Materi pengembangan karir dibuat sesuai dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapai. Prinsipnya adalah program tersebut mampu memberikan kemampuan, keterampilan yang mendukung kinerja karyawan semakin baik dan berkembang ke arah positif melalui penyampaian pengetahuan yang tepat.
4. *Melaksanakan program pengembangan karir,* dilakukan apabila persiapan dan materi serta instruktur yang tepat telah matang dipetimbangankan agar program berjalan

sukses.

5. *Mengevaluasi program pengembangan karir yang telah dilaksanakan*, dilakukan setelah pelaksanaan program selesai. Diukur dengan cara melihat reaksi dan perilaku karyawan selama program dilaksanakan dan setelah program dijalankan melalui kinerja mereka mengalami perubahan atau tidak.

Berdasarkan hasil riset ini, untuk mendorong agar terjadinya peningkatan karyawan dalam organisasi bisnis, program pengembangan karir karyawan harus dipadukan dengan tindakan kebijakan penegakan disiplin mereka. Dengan demikian program pengembangan karir akan berjalan sesuai tujuan dan tepat sasaran apabila tindakan disiplin menjadi bagian dari program pengembangan karir karyawan. Apabila keduanya dipadukan maka peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan akan mengalami peningkatan secara signifikan. Cara menegakkan kedisiplinan menurut Choudary & Rana (2022) dengan jalan 1) penegakan sanksi dan hukuman terhadap pelanggar, 2) kepemimpinan yang tanggap dan sehat serta 3) memberi perhatian kebutuhan dan keluhan karyawan. Ketiga cara itu merupakan cara yang paling efektif dalam menjaga disiplin di organisasi bisnis mana pun.

Prinsipnya adalah manajemen harus dengan cepat memperhatikan keluhan para stafnya. Manajemen harus berusaha semaksimal mungkin untuk menciptakan peluang yang dapat memenuhi kebutuhan staf mereka. Hal Ini merupakan usaha keras untuk memacu kesatuan antara manajemen dan karyawannya dan menjaga kepatuhan terhadap aturan. Namun sanksi tegas dan hukuman harus ditegakkan. Manajemen harus mengubah pola pikir stafnya bahwa disiplin tidaklah dipandang sebagai hukuman, namun disiplin apabila dipandang dari sudut individu bahwa disiplin merupakan upaya untuk mendorong kemajuan, rasa aman dan kepuasan dalam bekerja. Dari sudut pandang tim, disiplin merupakan upaya mendorong kinerja tim agar lebih solid dan lebih baik dalam bekerja. Besarnya manfaat kedisplinan merupakan pesan agar manajemen harus memperbaiki dan menegakkan standar dalam organisasi bisnis.

Terdapat 8 langkah dalam menegakkan kedisiplinan karyawan menurut Choudary dan Rana (2022) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan tujuan yang ingin diraih dengan mengeluarkan kebijakan yang jelas
2. Membuat peraturan dalam berperilaku dan alasan karyawan harus mematuhinya secara jelas
3. Menerapkan sanksi atas pelanggaran aturan oleh pihak yang berwewenang
4. Mengkomunikasikan kepada seluruh karyawan
5. Melaksanakan dan mengamati perilaku karyawan setelah aturan diberlakukan. Pada tahap ini diamati jenis pelanggaran tergolong serius atau tidak.
6. Apabila pelanggaran serius dilakukan, ambil upaya investigasi untuk mengetahui penyebab tindakan pelanggaran terjadi, namun apabila dinilai tidak serius, lakukan pembicaraan informal atau konseling
7. Memberikan hukuman atau sanksi secara bertahap sesuai tingkat keparahan atas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan
8. Melakukan tinjauan ulang dan pembaharuan

Dengan demikian program pengembangan karir karyawan hendaknya dipadukan bersama dengan kebijakan penegakan disiplin karyawan dengan mengeluarkan aturan dan kebijakan yang mendorong kinerja karyawan menjadi meningkat melalui program pengembangan karir yang harus diikuti oleh semua karyawan dan mengevaluasi program pengembangan karir, memperhatikan siapa saja karyawan yang perlu didorong kinerjanya dengan mengikutsertkan ke

dalam program pengembagan karir dengan syarat mereka terbukti disiplin dalam mematuhi aturan perusahaan.

KESIMPULAN

Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi bisnis, perusahaan perlu membuat program pengembangan karir karyawan yang dipadukan dengan kebijakan penegakan disiplin karyawan caranya dengan membuat program pengembangan karir bagi karyawan-karyawan yang telah terbukti mematuhi aturan perusahaan secara benar, perusahaan perlu menanamkan pola pikir kepada karyawan tentang besarnya manfaat disiplin buat karyawan itu sendiri, tim dan perusahaan secara menyeluruh, membuat kebijakan penegakan disiplin karyawan, memperhatikan keluhan juga kebutuhan karyawan secara responsif dan memperhatikan karyawan yang perlu didorong kinerjanya ke dalam program pengembagan karir dengan syarat karyawan terbukti patuh pada aturan perusahaan.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Tim peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada Allah Swt, perusahaan PT. SP yang telah bersedia menjadi narasumber, karyawan sebagai responden dalam penelitian ini, tata usaha Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial Unindra Jakarta sebagai tim administrasi surat-menyurat serta tim pengolah data dan pembantu lapangan yang bekerja keras selama penelitian. Semoga kebaikan pihak-pihak tersebut dibalas oleh Allah dengan kebaikan pula. Karena tanpa dukungan mereka, penelitian ini tidak akan terlaksana.

DAFTAR REFERENSI

Choudary, S., & Rana, V. (2022). A Study on Effective Employee Discipline Management in Organizations. *International Journal of Innovative Research in Technology*, Vol 9, issue 6, 271-280.

Darmawan. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi.* Surabaya: PT Temprina Media grafika.

Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi kesepuluh).* Jakarta: Penerbit PT Indeks.

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Gaol, J. (2015). *human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Gramedia Widiasrana Indonesia.

Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: bumi Aksara.

Ilham, M. (2022). PERAN PENGALAMAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS. *Jurnal Magister Manajemen*, Volume 1(1) 13-20.

Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Jimawa*, Vol 1 No 3, 176-185.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosadakarya.

Marpaung, F., Rangkuti, D., Ryantono, & William. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II MEDAN. *jurnal Manajemen*, Volume, No 2, 117-128.

Megita, C., Tripalupi, & Suwena, K. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol 4 No 1, .

Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit.

Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS PADANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, Volume 6 No 1, 14-31.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa Drs benjamin Molan).* Klaten: PT Intan Sejati.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit CAPS.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja.* Jakarta, edisi ketiga: PT RajaGrafindo Persada.