



## **ANALISIS DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN TOKO CSD ONLINE JAKARTA SELATAN**

### ***ANALYSIS OF WORK DISCIPLINE IN EMPLOYEES SOUTH JAKARTA ONLINE CSD STORE***

**Savira Azzahra<sup>1</sup>, Hira Maulida<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : Saviraazzahra48@gmail.com<sup>1\*</sup>, dosen02450@unpam.ac.id<sup>2</sup>

---

#### **Article Info**

##### Article history :

Received : 28-06-2025

Revised : 30-06-2025

Accepted : 02-07-2025

Published : 04-07-2025

#### **Abstract**

*This study aims to analyze employee work discipline at Toko CSD Online through in-depth interviews with six respondents, namely Bapak Dandy Lestiono Eko Putro, Safina Andila, Farsha Iza Faridi, Siti Nur Haliza, Aisfa Azkhi, and Wildan Humam Lestiono. The research method used is descriptive qualitative with data collection conducted through interviews. The results show that employees have a good understanding of work discipline, which includes compliance with rules, responsible use of equipment, and task completion according to procedures. However, several weaknesses were also identified, such as low time discipline and lack of consistent supervision. The SWOT analysis indicates that by leveraging internal strengths and external opportunities, and implementing appropriate strategies, Toko CSD Online can improve overall discipline and work efficiency.*

**Keywords:** *Work Discipline, Employee Performance, SWOT Analysis*

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja karyawan di Toko CSD Online melalui wawancara mendalam dengan enam responden, yaitu Bapak Dandy Lestiono Eko Putro, Safina Andila, Farsha Iza Faridi, Siti Nur Haliza, Aisfa Azkhi, dan Wildan Humam Lestiono. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang disiplin kerja, yang mencakup kepatuhan terhadap aturan, penggunaan peralatan secara bertanggung jawab, serta penyelesaian tugas sesuai prosedur. Namun, ditemukan juga beberapa kelemahan seperti tingkat kedisiplinan waktu yang masih rendah dan kurangnya konsistensi pengawasan. Analisis SWOT menunjukkan bahwa dengan memanfaatkan kekuatan internal dan peluang eksternal, serta menerapkan strategi yang sesuai, Toko CSD Online dapat meningkatkan kedisiplinan dan efisiensi kerja secara menyeluruh

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Analisis SWOT*

#### **PENDAHULUAN**

Berdasarkan observasi yang dilakukan, disiplin kerja yang ditemukan pada tempat penelitian ini yaitu pada CSD Online menunjukkan bahwa beberapa karyawan harus memiliki



kedisiplinan dalam waktu, peraturan, dan tanggung jawab. Disiplin kerja ini tercermin dari cara-cara mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab, serta ketaatan terhadap aturan perusahaan yang berlaku

**Tabel 1.1**  
**Fenomena Observasi Disiplin Kerja Karyawan CSD Online**

No	Uraian	Observasi
1.	Disiplin Waktu	Beberapa dari karyawan yang sering datang terlambat pada saat masuk kerja dan waktu istirahat yang berlebihan, memulai jam kerja maupun dalam penyelesaian tugas yang tidak diselesaikan tepat waktu yang ditetapkan mempengaruhi hasil akhir kerja.
2.	Disiplin Peraturan	Beberapa aturan mungkin tidak ditegakkan dengan tegas, yang dapat menciptakan ketidakmerataan dalam penerapan peraturan.
3.	Disiplin Tanggung Jawab	Beberapa karyawan menunjukkan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, menunda penyelesaian tugas yang diberikan, dan tidak konsisten menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Sumber: data diolah penulis

Berdasarkan data tabel 1.1 tersebut, diambil melalui observasi dan pengamatan peneliti, dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan Toko CSD Online masih menjadi tantangan yang signifikan. Ketidakpatuhan terhadap jadwal kerja, mekanisme penegakan peraturan yang masih belum terstruktur dengan baik, serta kurangnya tanggung jawab pada beberapa karyawan menyebabkan penurunan produktivitas, kualitas output, dan mengganggu harmonisasi hubungan kerja

**Tabel 1.2**  
**Jadwal Masuk – Pulang Kerja Karyawan Pada Toko CSD Online**

Hari	Masuk			Pulang		
	Pagi	Tengah	Siang	Pagi	Tengah	Siang
Senin - Kamis	08.00 WIB	10.00 WIB	11.30 WIB	16.00 WIB	18.00 WIB	19.30 WIB
Jumat - Sabtu	07.30 WIB	09.30 WIB	11.00 WIB	16.00 WIB	18.00 WIB	19.30 WIB

Sumber: Toko CSD ONLINE

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jadwal masuk kerja karyawan terbagi menjadi 3 shift yaitu shift pagi, tengah dan siang. Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa aktivitas bekerja yang dilaksanakan setiap hari dengan 9 jam bekerja



**Tabel 1.3**  
**Tata Tertib**

No	Tata Tertib Toko CSD Online
1.	Datang tepat waktu sesuai dengan waktu shift
2.	Mengisi daftar hadir setiap hari dengan finger print
3.	Mengumpulkan <i>Handphone</i> sesuai tempat yang sudah disediakan
4.	Melaksanakan piket sesuai dengan waktu shift
5.	Berpakaian bebas rapi dan sopan
6.	Menjaga kebersihan pada lingkungan toko
7.	Menjaga etika dan sopan santun dalam bertutur kata
8.	Bersikap ramah dan sopan kepada konsumen
9.	Mengkomunikasikan kepada pimpinan apabila terjadi masalah dengan listrik, pelayanan konsumen, dan lain lain hal dengan segera
10.	Setelah bekerja alat kerja yang digunakan di rapikan kembali
11.	Selalu menjaga kedisiplinan di toko

Sumber: Toko CSD Online

Data yang terlampir menunjukkan Tata Tertib Perusahaan. Tata Tertib Perusahaan adalah seperangkat aturan dan kebijakan internal yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mengatur perilaku karyawan dan operasi harian dalam lingkungan kerja. Dalam Tata tertib ini terdapat karyawan yang melanggar ketepatan waktu kerja yang telah ditentukan dan banyaknya karyawan yang tidak mematuhi untuk mengumpulkan *Handphone*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan Toko CSD Online masih belum baik, yang berpotensi pada kurangnya optimal hasil kerja karyawan. Karyawan yang tidak disiplin dan tidak menaati Standar Operasional Prosedur (SOP), yang berlaku akan diberikan sanksi berupa peringatan 1 yang mana akan diberikan teguran oleh atasan sampai dikenakan pemotongan upah atau gaji

**Tabel 1.4**  
**Data Absensi Karyawan Toko CSD Online**

Tahun	Jumlah Karyawan Rata-Rata	Keterangan			Jumlah
		Sakit	Izin	Cuti	
2020	2	5	2	0	7
2021	3	8	5	0	13
2022	7	15	5	9	29
2023	9	20	8	7	35
2024	11	34	17	0	51

Sumber: data diolah penulis



**Gambar 1.1**  
**Grafik Keterlambatan Karyawan Toko CSD Online**



Sumber: data diolah penulis

Dari data diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan Toko CSD Online dari Tahun 2021 – 2024 untuk setiap tahun selalu mengalami peningkatan jumlah ketidakhadiran. Ini menggambarkan dimana masih terlihat kurangnya disiplin pada karyawan. Sebagai contoh dalam hal kurangnya kedisiplinan pada karyawan antara lain banyak diantaranya terlambat hadir dari jam masuk kerja yang telah ditentukan, beberapa karyawan yang masih sering titip absen dikarenakan masih menggunakan absen manual dengan melalui buku besar absensi tidak dapat dipungkiri merupakan cerminan dari tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan, kurangnya pengawasan dan teknologi yang kurang memadai

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Disiplin Kerja**

Menurut Mahardika (2020:45) menyatakan disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan.” Menurut Sutrisno (2021:60) mengartikan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Hasibuan (2023:75) disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan, yang mencakup aspek waktu, etika kerja, serta tanggung jawab pada pekerjaan

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode yang bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berisi tentang riset bersifat deskriptif dan menggunakan analisis. Dalam penelitian kualitatif, proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dalam bentuk kata-katadan bahasa dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah serta menekankan pada kedalaman data yang didapatkan oleh peneliti



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara dengan Bapak Dandy Lestiono Eko Putro, Safina Andila, Farsha Iza Faridi, Siti Nur Haliza, Aisfa Azkhi, dan Wildan Humam Lestiono memberikan gambaran komprehensif tentang disiplin kerja di Toko CSD Online. Setiap responden memiliki pemahaman yang baik mengenai disiplin, yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk mematuhi aturan, norma, dan prosedur yang telah ditetapkan. Bapak Dandy, misalnya, menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap konsisten dalam menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesadaran. Pandangan ini sejalan dengan pemikiran Safina yang juga menekankan pentingnya sikap proaktif dalam mematuhi aturan di tempat kerja.

Dalam hal penilaian terhadap tingkat disiplin waktu, Bapak Dandy memiliki perbedaan yaitu melihat karyawan CSD ONLINE sudah cukup baik. Berbeda dengan pegawai lainnya yang menilai bahwa disiplin waktu nya masih kurang baik yang menunjukkan perlunya evaluasi lebih dalam terhadap kebiasaan kerja. Keterlambatan ini tidak hanya mengganggu jadwal kerja, tetapi juga berdampak negatif pada hasil kerja yang tidak optimal. Hal ini sejalan dengan pandangan Farsha yang menekankan bahwa kepatuhan terhadap jam kerja memiliki dampak signifikan terhadap kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu. Menurutnya, waktu kerja yang optimal memungkinkan pekerjaan dilakukan secara efektif, sehingga hasil kerja menjadi lebih baik.

Responden juga memberikan perhatian yang besar terhadap peraturan yang diterapkan oleh atasan. Baik Bapak Dandy maupun Safina mengapresiasi upaya atasan dalam menegakkan peraturan, tetapi mereka menyarankan peningkatan ketegasan dan konsistensi dalam penerapan aturan tersebut. Bapak Dandy mencatat bahwa peraturan yang jelas dan adil sangat penting untuk membangun budaya kerja yang disiplin dan produktif. Hal ini menjadi penting karena peraturan yang tidak konsisten dapat menciptakan kebingungan di kalangan karyawan dan mengurangi motivasi untuk mematuhi aturan. Siti Nur Haliza juga menekankan bahwa kebijakan yang ada mendukung terbentuknya kedisiplinan di tempat kerja, tetapi komunikasi yang lebih jelas diperlukan untuk memastikan semua karyawan memahami dan mengikuti peraturan.

Dari segi pengawasan, responden sepakat bahwa atasan memberikan umpan balik yang diperlukan terkait pelanggaran peraturan. Safina dan Farsha mencatat bahwa pemberian sanksi oleh atasan efektif dalam mendorong karyawan untuk lebih disiplin. Pemberian sanksi dianggap sebagai alat yang membantu menciptakan kesadaran akan pentingnya mematuhi aturan di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan yang tegas dan adil terhadap pelanggaran dapat meningkatkan kepatuhan karyawan dan menciptakan budaya disiplin yang lebih kuat.

Tanggung jawab terhadap peralatan kerja juga menjadi topik penting dalam wawancara. Semua responden, termasuk Aisfa dan Wildan, menegaskan pentingnya menjaga dan merawat peralatan agar tetap dalam kondisi baik. Aisfa menekankan bahwa peralatan kerja merupakan bagian penting dari pekerjaan karyawan, dan ia berusaha menyimpannya dengan aman serta menggunakannya sesuai prosedur kerja. Wildan, di sisi lain, menyatakan bahwa ia merasa memiliki tanggung jawab penuh terhadap peralatan kerja, menyadari bahwa keberlangsungan operasional toko sangat bergantung pada kondisi peralatan tersebut. Dengan melakukan pemeliharaan rutin,



seperti membersihkan peralatan setelah digunakan dan melaporkan kerusakan, mereka menunjukkan komitmen terhadap kualitas kerja dan efisiensi operasional.

Selain itu, responden juga menunjukkan sikap proaktif dalam menangani tugas yang diberikan. Mereka menyadari bahwa untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar operasional, diperlukan koordinasi yang baik dengan rekan kerja atau atasan. Safina dan Liza menyatakan bahwa mereka selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan baik, mengatur waktu secara efisien, dan tidak ragu untuk meminta bantuan ketika menghadapi kesulitan. Pendekatan ini mencerminkan kesadaran akan pentingnya kolaborasi dan komunikasi dalam mencapai tujuan bersama.

Secara keseluruhan, hasil wawancara ini memberikan gambaran yang jelas tentang tantangan yang dihadapi Toko CSD Online dalam meningkatkan disiplin kerja di kalangan karyawan. Meskipun terdapat upaya positif dari atasan dan kesadaran dari karyawan, masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal konsistensi penegakan aturan dan komunikasi yang lebih efektif. Dengan meningkatkan disiplin dan tanggung jawab, diharapkan karyawan dapat berkontribusi lebih baik terhadap produktivitas dan efisiensi kerja di Toko CSD Online. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

### 1. Analisis SWOT

Dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan berbagai observasi untuk memahami semua aspek yang relevan untuk dianalisis dalam Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunity, Threat).

Tabel 4.11  
Analisis SWOT

	Strengths (S)	Weaknesses (W)
Internal	1. <b>Pemahaman Disiplin yang Baik:</b> Karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang pentingnya disiplin dalam bekerja, yang dapat meningkatkan efisiensi operasional. 2. <b>Upaya Peningkatan Kedisiplinan:</b> Adanya kesadaran di kalangan karyawan untuk merawat peralatan kerja dan melaksanakan tugas sesuai prosedur menunjukkan tanggung jawab yang tinggi.	1. <b>Tingkat Kedisiplinan Waktu yang Rendah:</b> Masih terdapat keterlambatan di kalangan karyawan, yang berdampak negatif pada penyelesaian tugas tepat waktu. 2. <b>Kurangnya Konsistensi Pengawasan:</b> Meskipun ada upaya penegakan peraturan, masih diperlukan peningkatan konsistensi dalam pengawasan untuk memastikan semua karyawan mematuhi aturan.
Eksternal	3. <b>Sanksi yang Mendorong</b>	



	<p><b>Kepatuhan:</b> Pemberian sanksi oleh atasan terhadap pelanggaran peraturan dapat menciptakan efek jera dan mendorong karyawan untuk lebih disiplin.</p>	<p>3. <b>Komunikasi yang Perlu Ditingkatkan:</b> Karyawan merasa perlu adanya komunikasi yang lebih jelas terkait peraturan dan ekspektasi dari atasan.</p>
<b>Opportunity (O)</b>	<b>Strategi (S-O)</b>	<b>Strategi (W-O)</b>
<p>1. <b>Pelatihan dan Pengembangan:</b> Menawarkan pelatihan tentang manajemen waktu dan disiplin kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>2. <b>Penerapan Teknologi:</b> Memanfaatkan teknologi untuk memantau kehadiran dan kinerja karyawan dapat meningkatkan disiplin dan efisiensi.</p> <p>3. <b>Membangun Budaya Kerja Positif:</b> Menciptakan lingkungan kerja yang positif melalui penghargaan bagi karyawan yang disiplin dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas.</p>	<p>1. <b>Pelatihan Disiplin Kerja:</b> Memanfaatkan pemahaman baik karyawan tentang disiplin untuk menyediakan pelatihan manajemen waktu dan efisiensi kerja. Hal ini dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan memanfaatkan waktu kerja secara optimal.</p> <p>2. <b>Penghargaan bagi Karyawan Berprestasi:</b> Membangun sistem penghargaan untuk karyawan yang menunjukkan kedisiplinan dan kinerja tinggi. Ini akan memotivasi karyawan lain untuk mengikuti jejak mereka dan menciptakan budaya disiplin yang positif.</p>	<p>1. <b>Program Peningkatan Kedisiplinan:</b> Mengimplementasikan program yang fokus pada peningkatan kedisiplinan waktu, seperti workshop dan seminar yang membahas pentingnya disiplin dan dampaknya terhadap produktivitas.</p> <p>2. <b>Penggunaan Teknologi untuk Monitoring:</b> Menerapkan sistem teknologi untuk memantau kehadiran dan kinerja karyawan secara real-time. Ini dapat membantu mengidentifikasi masalah kedisiplinan lebih awal dan memberikan umpan balik yang cepat.</p>
<b>Threat (T)</b>	<b>Strategi (S-T)</b>	<b>Strategi (W-T)</b>
<p>1. <b>Persaingan di Pasar:</b> Persaingan yang ketat di industri mungkin mendorong perusahaan lain untuk menerapkan praktik yang lebih baik, mengancam posisi Toko CSD Online.</p>	<p>1. <b>Inovasi dalam Layanan:</b> Dengan memanfaatkan pemahaman karyawan tentang disiplin dan tanggung jawab, Toko CSD Online dapat mengembangkan inovasi</p>	<p>1. <b>Tindakan Proaktif terhadap Masalah Kedisiplinan:</b> Menetapkan rencana tindakan cepat untuk mengatasi masalah kedisiplinan yang ada, termasuk sanksi yang</p>



<p>2. <b>Kepuasan Karyawan yang Menurun:</b> Jika masalah kedisiplinan terus berlanjut tanpa solusi, dapat menyebabkan penurunan kepuasan dan retensi karyawan.</p> <p>3. <b>Perubahan Kebijakan:</b> Perubahan dalam kebijakan pemerintah atau regulasi industri dapat mempengaruhi operasional toko dan ketaatan terhadap aturan yang ada.</p>	<p>dalam layanan dan produk untuk tetap bersaing di pasar yang ketat.</p> <p>2. <b>Membangun Loyalitas Karyawan:</b> Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, Toko CSD Online dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan yang puas dan disiplin akan lebih cenderung untuk bertahan, mengurangi risiko penurunan retensi.</p>	<p>lebih ketat dan program pembinaan bagi karyawan yang sering terlambat.</p> <p>2. <b>Evaluasi dan Penyesuaian Kebijakan:</b> Secara rutin meninjau dan memperbarui kebijakan internal untuk memastikan kesesuaian dengan kondisi pasar dan kebutuhan karyawan, sehingga dapat mengurangi risiko ketidakpuasan yang dapat mempengaruhi kinerja dan retensi karyawan.</p>
--	--	---

Analisis SWOT Toko CSD Online memberikan wawasan mendalam mengenai kondisi internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja perusahaan, serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional

1. Kekuatan

Toko CSD Online memiliki kekuatan yang signifikan, terutama dalam hal pemahaman disiplin di kalangan karyawan. Karyawan memahami pentingnya mematuhi aturan dan tanggung jawab, yang menjadi landasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien. Untuk memanfaatkan kekuatan ini, perusahaan dapat menerapkan **strategi S-O** dengan menawarkan pelatihan manajemen waktu dan efisiensi kerja. Dengan demikian, karyawan dapat menerapkan disiplin yang lebih baik dalam pekerjaan sehari-hari

2. Kelemahan

Namun, terdapat kelemahan yang perlu diatasi, terutama terkait dengan tingkat kedisiplinan waktu yang masih rendah. Keterlambatan karyawan dalam kehadiran dan penyelesaian tugas berpotensi mengganggu produktivitas. **Strategi W-O** yang dapat diterapkan adalah mengimplementasikan program peningkatan kedisiplinan melalui workshop dan seminar, serta memanfaatkan teknologi untuk memantau kehadiran. Ini akan membantu mengidentifikasi masalah kedisiplinan lebih awal dan memberikan umpan balik yang cepat

3. Peluang

Dari segi peluang, Toko CSD Online dapat memanfaatkan potensi pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan disiplin kerja. Selain itu, menciptakan sistem penghargaan bagi karyawan yang disiplin dapat mendorong motivasi. **Strategi S-T** yang relevan adalah membangun loyalitas karyawan melalui lingkungan kerja yang positif. Dengan cara ini, karyawan yang puas dan disiplin akan lebih cenderung untuk bertahan, sehingga mengurangi risiko penurunan retensi

4. Ancaman

Namun, Toko CSD Online juga dihadapkan pada berbagai ancaman, seperti persaingan



yang ketat di pasar dan kemungkinan penurunan kepuasan karyawan. Jika masalah kedisiplinan tidak diatasi dengan baik, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja. **Strategi W-T** yang penting adalah menetapkan rencana tindakan cepat untuk mengatasi masalah kedisiplinan yang ada. Ini termasuk sanksi yang lebih ketat dan program pembinaan bagi karyawan yang sering terlambat, serta evaluasi dan penyesuaian kebijakan internal secara rutin

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, kesimpulan berikut disusun untuk menjawab dua fokus penelitian dalam skripsi ini mengenai implementasi analisis disiplin kerja pada karyawan Toko CSD ONLINE:

1. Disiplin kerja merupakan elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Para responden sepakat bahwa disiplin tidak hanya mencakup ketaatan terhadap waktu dan peraturan, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas mereka. Meskipun responden terdapat pemahaman yang baik tentang arti disiplin, tingkat kedisiplinan waktu karyawan masih perlu ditingkatkan dengan beberapa karyawan yang masih datang terlambat, serta tugas kerja yang tidak diselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi dan perbaikan terhadap kebiasaan kerja yang ada
2. Responden mengapresiasi upaya atasan dalam menegakkan peraturan, meskipun mereka menekankan pentingnya konsistensi dan ketegasan dalam penerapannya. Pemberian umpan balik yang memadai terkait pelanggaran peraturan juga dianggap penting dalam meningkatkan kepatuhan karyawan. Tanggung jawab terhadap peralatan kerja menjadi aspek lain yang diperhatikan, dengan semua responden menunjukkan komitmen untuk merawat peralatan agar tetap dalam kondisi baik. Sikap proaktif dalam menyelesaikan tugas dan berkolaborasi dengan rekan kerja juga tercermin dalam wawancara, yang menunjukkan kesadaran akan pentingnya kerja tim
3. Menunjukkan adanya kekuatan dalam pemahaman disiplin dan tanggung jawab karyawan, tetapi juga mengidentifikasi kelemahan terkait kedisiplinan waktu dan konsistensi pengawasan. Peluang untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan dan penerapan teknologi ada, namun perusahaan juga harus menghadapi ancaman dari persaingan dan penurunan kepuasan karyawan. Strategi yang dirumuskan dari analisis ini dapat membantu Toko CSD Online untuk meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: Syakir Media Press.
- Aditya Wardhana, dkk. (2023). *Instrumen Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Media Sains Indonesia
- Anggraeni, I. D., & Wardani, E. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kangklin Jaya Bersih di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)* Vol.3, No.3, November-Februari2024(135-143)
- Ariyanto, Suryadi. (2021). Peranan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bidang Pengembangan Destinasi dan Kelembagaan Pariwisata pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Sosial Pariwisata*, Vol. 3, No. 1, hlm. 20–33.



- Bate'e, Maria Magdalena. (2020). Peranan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(1), 100–110.
- Catio, M., Sunarsih, D (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi, 17(2), 15-26. DOI: 10.25134/equi.v17i02.
- Dessler, G. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management* (17th Ed.). Boston: Pearson Education.
- Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Faishal, M., Nuryanti, B. L., & Masharyono, M. (2019). Manajemen dan Disiplin Kerja. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, Anisa Farah, Amya Prasalengga, Chania Puspita Dewi, Fatimatuzzuhro, Syifa Nurul Fauzia, dan Nike Mutiara. (2020). Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Magelang Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, Vol. 5, No. 1, hlm. 1–10.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2020). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2022). *Essentials Of Management: An International Perspective*. 10th Ed. New York: Mcgraw-Hill Education.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2023). *Manajemen: Proses Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Dan Pengendalian Sumber Daya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Kurniawan, W.L., & Susanto, N (2024). Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Aneka Bintang Gading Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 577-588.
- Lestari, Ni Kadek Dwi, Sri Retnaning Rahayu, dan Gustin Padwa Sari. (2020). Analisis Disiplin dan Motivasi Kerja Karyawan pada KSP Tri Dharma Artha di Kantor Pusat Seputih Raman. *Jurnal Akuntansi AKTIVA*, Vol. 1, No. 1, hlm. 51–58.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Mardika, R. (2020). Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Moleong L. J. (2024). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. (2023). Manajemen Keuangan. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, D. (2023). Manajemen Dan Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyana, D. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya
- Pramudhita, Karunia Burhan. (2021). Determinasi Produktivitas dan Target Pekerjaan: Analisis Disiplin Kerja dan Kompensasi (Literature Review Manajemen Operasional). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Vol. 2, No. 2, hlm. 623–628.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2023). *Management: The Essentials* (9th Ed.) Boston: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (18th Ed.). New York: Pearson Education.



- Siagian, S. P. (2024). *Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo-Basuki. (2022). *Pengantar Ilmu Informasi*. Jakarta: Kencana
- Suryani, Imas dan Yogi Sugiarto Maulana. (2019). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah ADBIS (Administrasi Bisnis)*. STISIP Bina Putera Banjar. ISSN 2528-3928.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Vironika, Ella. (2019). Analisis disiplin kerja pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Banjarmasin. *As-Siyasah: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(2), 41–45
- Wimboh Santoso. (2023). *Manajemen Strategik untuk Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press