



Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Cavana Properti Management di Jakarta Selatan

Work Discipline Analysis in Improving Employee Performance at PT. Cavana Property Management in South Jakarta

Farid Ibnul Khoir¹, Andri Priadi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : khoir.ibnul.farid@gmail.com¹, dosen02160@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 07-04-2026

Revised : 09-04-2026

Accepted : 11-04-2026

Published : 13-04-2026

Abstract

This study wants to analyze the use of work discipline to improve employee performance at PT Cavana Property Management. Work discipline is an important factor that supports the company's operations, especially in property management, which requires punctuality, following procedures, and responsibility in completing tasks. The discipline problems found include employees coming late, low obedience to rules, weak supervision, and no reward system. These issues affect employee productivity. This study uses a qualitative method with triangulation. Data were collected through in-depth interviews with informants and key informants, direct observation at the workplace, and company documents. The main informants are the HR Manager, Operational Supervisor, and Administrative Staff. Data were analyzed through data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results show that employee discipline still needs improvement because supervision is weak, sanctions are not applied firmly, and there is no reward for disciplined employees. Work discipline directly affects employee performance, especially in punctuality, service quality, and task completion. Leadership, motivation, and the work environment also affect discipline levels. The conclusion of this study is that work discipline plays an important role in improving employee performance at PT Cavana Property Management. The company needs to strengthen supervision, apply sanctions and rewards consistently, and provide more guidance to employees so disciplined and productive work can be achieved

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Human Resource Management*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cavana Properti Management. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang berperan dalam efektivitas operasional perusahaan, terutama pada bidang pengelolaan properti yang menuntut ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta tanggung jawab dalam penyelesaian tugas. Permasalahan kedisiplinan yang ditemukan mencakup keterlambatan hadir, rendahnya kepatuhan terhadap aturan, serta kurangnya pengawasan dan sistem penghargaan. Kondisi tersebut berdampak pada produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik triangulasi. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan dan key informan, observasi langsung di lingkungan kerja, serta dokumentasi internal perusahaan. Informan utama meliputi Manajer HRD, Supervisor Operasional, dan Staf Administrasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan secara interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih perlu ditingkatkan akibat lemahnya pengawasan, ketidaktegasan dalam penerapan sanksi, serta belum adanya sistem penghargaan bagi karyawan yang disiplin. Disiplin kerja terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, terutama dalam aspek ketepatan waktu, kualitas pelayanan, serta penyelesaian tugas. Selain itu, faktor kepemimpinan,



motivasi, dan lingkungan kerja menjadi komponen penting yang memengaruhi tingkat kedisiplinan. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja memiliki peran signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan PT Cavana Properti Management. Perusahaan perlu memperkuat pengawasan, menerapkan sanksi dan penghargaan secara konsisten, serta meningkatkan pembinaan terhadap karyawan agar kerja yang disiplin dan produktif dapat tercapai

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di dalam perusahaan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan efisiensi, dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi, disiplin kerja juga menjadi indikator moral kerja karyawan dan mencerminkan komitmen serta tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tingkat kinerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kedisiplinan. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja lebih tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai standar, dan menjunjung tinggi etos kerja. Sebaliknya, rendahnya tingkat disiplin berdampak negatif terhadap kinerja individu dan tim, serta mengganggu produktivitas organisasi secara keseluruhan.

PT Cavana Properti *Management* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan properti. Fokus utama perusahaan ini adalah dalam memberikan layanan pengelolaan gedung, pemeliharaan teknis, manajemen keamanan dan kebersihan, serta administrasi penyewa. Dalam bidang ini, kedisiplinan sangat dibutuhkan terutama dalam hal ketepatan waktu pelayanan, kehadiran tepat waktu, dan tanggung jawab penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu.

Alasan penelitian ini memilih Latar Belakang Pendidikan sebagai subjek penelitian adalah karena dalam objek penelitian kali ini yaitu PT Cavana Properti *Management*, ditemukan beberapa posisi yang diisi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan yang tidak selalu relevan atau sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalani saat ini. Hal ini menimbulkan pertanyaan terkait efektivitas penempatan kerja dan pengaruhnya terhadap kedisiplinan serta kinerja karyawan. Beberapa karyawan misalnya bekerja di posisi administrasi, operasional lapangan, maupun pelayanan pelanggan tanpa informasi yang jelas apakah latar belakang pendidikannya mendukung pekerjaan tersebut secara langsung. Oleh karena itu, Untuk memberikan gambaran mengenai informan yang terlibat dalam penelitian ini, penulis menyajikan data profil informan berdasarkan latar belakang pendidikan dan jabatan pekerjaan. Berikut adalah tabel profil informan penelitian yang berhasil penulis kumpulkan:



Table 1.1
Profil Informan Penelitian PT Cavana Properti Management

No	Nama	Latar Belakang Pendidikan	Jabatan Pekerjaan
1	Susi Ernawati	S1 Psikologi	Manager HRD
2	Widuri	S1 Ilmu Administrasi	HR
3	Dian Prassisca	S1 Administrasi Perkantoran	Staf Administrasi
4	Ubed Ubaidillah	S1 Manajemen	Supervisor
5	Anto Riyanto	S1 Teknik Industri	Staff Pendukung
6	Loren Heret	S1 Ilmu Sosial	Karyawan

Sumber : Data PT Cavana Properti Management

Berdasarkan data di atas, penulis melakukan observasi kepada tiga orang karyawan PT Cavana Properti Management yaitu Susi Ernawati sebagai Manager HRD, Dian Prassisca sebagai Karyawan Admin, dan Ubed Ubaidillah sebagai Supervisor.. Pertanyaan tersebut di antaranya adalah sebagai berikut:

Pertanyaan kepada Susi Ernawati (Manager HRD) yaitu: “Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap pelayanan pelanggan?” dan “Apakah perusahaan memiliki sistem penghargaan bagi karyawan yang disiplin?”. Jawaban: “Kedisiplinan sangat penting dalam mendukung kualitas pelayanan. Ketika karyawan terlambat atau tidak hadir, hal itu bisa langsung memengaruhi kepuasan pelanggan. Namun, saat ini perusahaan memang belum memiliki sistem penghargaan khusus untuk karyawan yang disiplin, padahal itu bisa menjadi motivasi tambahan.

Pertanyaan kedua kepada Dian Prassisca (Staf Administrasi) : “Bagaimana pendapat Anda mengenai disiplin kerja di lingkungan kantor?” dan “Apakah hal tersebut memengaruhi kinerja Anda atau rekan kerja?”. Jawaban: “Saya merasa masih ada beberapa rekan yang kurang disiplin, terutama dalam hal jam masuk dan kepatuhan menyelesaikan laporan tepat waktu. Akibatnya, pekerjaan saya ikut tertunda karena beberapa tugas harus dikerjakan tim.”

Pertanyaan ketiga kepada Ubed Ubaidillah (Supervisor): “Apa tantangan terbesar dalam menjaga disiplin kerja di lapangan?” dan “Apakah keterlambatan kerja pernah berdampak pada pelayanan pelanggan?”. Jawaban: “Di lapangan, tidak selalu ada pengawasan langsung, jadi ada yang suka santai atau terlambat balik ke lokasi kerja. Ini sering membuat pekerjaan molor, bahkan pernah pelanggan protes karena pekerjaan yang seharusnya selesai pagi, baru dikerjakan siang.”

Berdasarkan hasil observasi terhadap ketiga responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa rendahnya kedisiplinan di PT Cavana Properti Management disebabkan oleh kurangnya pengawasan, tidak tegasnya penerapan sanksi, serta belum adanya sistem penghargaan yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih disiplin. Kondisi ini berdampak pada terganggunya kinerja karyawan, menurunnya produktivitas, dan berkurangnya kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis faktor-faktor penyebab rendahnya disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan



TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2021:332) , disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja juga mencerminkan kesediaan karyawan untuk menjalankan aturan serta kesiapan menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Sedangkan, menurut Prasetyo & Marlina (2019:24) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2010, sebagaimana dikutip dalam Kairupan & Ciputra, 2021:16), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Konsep kinerja merujuk pada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan. Stoner (1995, sebagaimana dikutip dalam Ode, 2019:69) berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia

METODE PENELITIAN

Berdasarkan dari judul penelitian, maka jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan metode triangulasi.. Menurut Siyoto dan Sodik (2015:28) “Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi”. Penelitian kualitatif mencoba untuk memahami, mendalami dan menerobos masuk di dalamnya terhadap suatu gejala gejala. Kemudian menginterpretasikan dan menyimpulkan gejala-gejala tersebut sesuai dengan konteksnya. Sehingga dicapai suatu simpulan yang objektif dan alamiah sesuai dengan gejala-gejala pada konteks tersebut

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Jl. Rancho Indah 27, Kel. Tanjung Barat, Kec. Jagakarsa, Kota Adm. Jakarta Selatan, Prov. DKI Jakarta. Setiap rancangan penelitian perlu dilengkapi dengan jadwal kegiatan yang akan dilaksanakan. Dalam jadwal berisi kegiatan apa saja yang akan dilakukan, dan berapa lama akan dilakukan. Dalam penelitian ini, waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2025 – Desember 2025

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data secara sistematis, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis dan menghasilkan kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dalam penelitian kualitatif, instrumen utama yang digunakan adalah peneliti itu sendiri, karena peneliti berperan langsung dalam proses pengumpulan, interpretasi, serta analisis data

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Hasil Triangulasi**

Tabel 4. 3 Hasil Triangulasi

No	Kesimpulan Hasil Wawancara	Kesimpulan Hasil FGD (<i>Focus Group Discussion</i>)	Expert Adjusment
1	Disiplin kerja sangat memengaruhi kualitas pelayanan pelanggan dan produktivitas perusahaan.	Hasil FGD menunjukkan bahwa keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan dapat menghambat proses pelayanan kepada pelanggan.	Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja, sehingga perlu dibangun budaya kerja yang profesional.
2	Tingkat disiplin karyawan masih perlu ditingkatkan terutama dalam ketepatan waktu dan kepatuhan SOP.	Berdasarkan FGD, masih ditemukan beberapa karyawan yang kurang patuh terhadap aturan kerja dan jadwal operasional.	Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan dan evaluasi rutin untuk memperbaiki kedisiplinan.
3	Belum adanya sistem penghargaan khusus bagi karyawan yang disiplin.	FGD memperlihatkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat meningkat apabila terdapat bentuk apresiasi dari perusahaan.	Disarankan penerapan sistem reward and punishment agar kedisiplinan lebih terukur dan adil.
4	Pengawasan dan ketegasan manajemen belum konsisten dalam menerapkan aturan disiplin.	Hasil FGD menunjukkan bahwa aturan telah tersedia, namun pelaksanaannya belum konsisten di setiap divisi.	Manajemen perlu konsisten dalam menerapkan sanksi agar aturan berjalan efektif.
5	Karyawan lapangan menghadapi tantangan disiplin karena minimnya pengawasan langsung.	FGD menemukan bahwa kurangnya pengawasan langsung menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan di lapangan.	Perlu pengawasan rutin dan laporan kerja harian untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai target.

Sumber : Data Primer, diolah Penulis (2026)

Berdasarkan hasil triangulasi antara wawancara, FGD, dan penyesuaian ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di PT Cavana Properti *Management* masih perlu ditingkatkan melalui pengawasan yang konsisten serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang jelas



Sanksi terhadap Pelanggaran Disiplin

Dalam upaya menegakkan kedisiplinan kerja, PT Cavana Properti *Management* telah menetapkan sejumlah aturan dan prosedur yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Pelanggaran terhadap aturan tersebut akan dikenakan sanksi sebagai bentuk konsekuensi atas ketidakpatuhan. Pemberian sanksi ini diharapkan dapat menjadi efek jera serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan, ditemukan bahwa bentuk sanksi yang berlaku di PT Cavana Properti *Management* meliputi:

1. Teguran lisan, diberikan kepada karyawan yang baru pertama kali melakukan pelanggaran ringan, seperti keterlambatan datang atau lalai menyelesaikan tugas tepat waktu.
2. Surat peringatan (SP), diterbitkan jika pelanggaran dilakukan berulang kali atau dinilai cukup serius, misalnya tidak masuk kerja tanpa izin atau melanggar prosedur keamanan kerja.
3. Pemotongan insentif, diberlakukan pada beberapa kasus yang berdampak pada kualitas layanan dan produktivitas kerja.
4. Pemutusan hubungan kerja (PHK), merupakan sanksi paling berat dan diterapkan jika pelanggaran yang dilakukan tergolong berat, berulang, dan mengganggu kinerja tim secara keseluruhan.

Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, diketahui bahwa pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja belum dilakukan secara konsisten. Beberapa pelanggaran tidak ditindak tegas, sehingga menimbulkan persepsi bahwa aturan tidak diterapkan secara adil. Kondisi ini berdampak pada turunnya motivasi sebagian karyawan yang telah berusaha disiplin.

Sebagai contoh, Dian Prassisca menyatakan bahwa dirinya kerap mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan laporan karena harus menunggu data dari rekan kerja yang tidak disiplin. Meskipun hal ini berulang, rekan tersebut jarang menerima teguran resmi. Hal serupa juga disampaikan oleh Anto Riyanto, yang mengungkapkan bahwa beberapa staf lapangan sering pulang tidak sesuai jadwal tanpa adanya tindakan nyata dari atasan. Situasi ini membuat efektivitas sistem sanksi dipertanyakan oleh karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun perusahaan telah merancang dan mensosialisasikan sistem sanksi, penerapannya belum berjalan secara maksimal. Diperlukan ketegasan dari pihak manajemen dalam menegakkan aturan serta konsistensi dalam memberikan sanksi terhadap setiap pelanggaran. Hal ini penting agar kedisiplinan karyawan dapat terjaga dan meningkat secara menyeluruh.

Berdasarkan observasi, penerapan disiplin kerja di PT Cavana Properti *Management* telah dilakukan melalui berbagai mekanisme kontrol, seperti evaluasi rutin dan penerapan sanksi. Namun demikian, masih terdapat sejumlah karyawan yang menunjukkan ketidakdisiplinan, sehingga dibutuhkan pengawasan yang lebih ketat dan sistem yang lebih tegas guna mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib, adil, dan produktif.



Analisis Efektivitas Penerapan Disiplin Kerja

Penerapan disiplin kerja di PT Cavana Properti *Management* merupakan salah satu upaya perusahaan dalam menciptakan budaya kerja yang tertib, profesional, dan berorientasi pada hasil. Disiplin kerja yang efektif diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, ketepatan waktu, dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Namun, berdasarkan hasil observasi dan wawancara, efektivitas penerapan disiplin kerja di perusahaan ini masih menghadapi berbagai kendala.

1. Ketidakkonsistenan Penegakan Aturan

Meskipun perusahaan telah menetapkan standar operasional dan peraturan kerja, namun dalam implementasinya masih terdapat ketidakkonsistenan. Beberapa pelanggaran tidak ditindak secara tegas, sementara pelanggaran serupa di lain waktu diberikan sanksi. Hal ini menyebabkan munculnya rasa ketidakadilan di antara karyawan dan menurunkan kepercayaan terhadap sistem yang berlaku.

2. Kurangnya Pengawasan Langsung

Khususnya pada karyawan lapangan, pengawasan yang minim menyebabkan rendahnya kedisiplinan dalam hal jam kerja dan penyelesaian tugas. Informasi dari Anto Riyanto sebagai staf operasional menunjukkan bahwa tanpa pengawasan langsung, sebagian karyawan cenderung bekerja dengan santai dan tidak tepat waktu.

3. Tidak Tersedianya Sistem Penghargaan

Berdasarkan keterangan dari Loren Heret, perusahaan belum memiliki sistem penghargaan (*reward*) yang memotivasi karyawan untuk tetap disiplin. Hal ini menyebabkan karyawan yang sudah berusaha patuh tidak merasa dihargai, sementara yang melanggar tidak mendapatkan sanksi berarti. Kondisi ini menciptakan ketidakseimbangan dalam motivasi kerja.

4. Dampak terhadap Kinerja

Karyawan seperti Dian Prassisca mengungkapkan bahwa rendahnya disiplin rekan kerja berpengaruh langsung terhadap pekerjaannya, karena tugasnya sangat bergantung pada data yang harus dikumpulkan dari bagian lain. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin yang belum maksimal turut berimbas pada keterlambatan kerja tim secara keseluruhan.

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja di PT Cavana Properti *Management* masih belum berjalan secara optimal. Meskipun perusahaan telah memiliki peraturan dan prosedur kerja yang jelas, namun implementasi di lapangan masih menemui sejumlah hambatan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Sejalan dengan teori Hasibuan (2019:15-16), disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan produktivitas dan kinerja karyawan. Di PT Cavana Properti *Management*, ditemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi, seperti tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai deadline, dan menaati SOP, cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang sering melanggar aturan.



Hal ini ditegaskan oleh hasil wawancara dengan Dian Prassisca, staf administrasi, yang menyampaikan bahwa keterlambatan dan ketidakdisiplinan rekan kerja berdampak langsung pada keterlambatan laporan dan gangguan dalam alur kerja tim. Keterkaitan ini mengonfirmasi bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja secara nyata.

2. Ketidakkonsistenan dalam Penerapan Sanksi

Meskipun telah ada mekanisme sanksi seperti teguran lisan, surat peringatan, hingga pemotongan insentif, namun kenyataannya, penerapan sanksi belum konsisten dan sering kali tidak ditegaskan secara tegas. Hal ini memunculkan ketidakpercayaan di kalangan karyawan terhadap keadilan dalam manajemen. Situasi ini mendukung pernyataan dari Anto Riyanto, staf operasional lapangan, yang mengeluhkan bahwa meskipun pelanggaran terjadi berulang, tidak ada tindakan nyata dari atasan.

Dari sisi teori, hal ini bertentangan dengan prinsip *disciplinary justice*, yaitu bahwa setiap pelanggaran harus ditindak secara adil dan transparan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan patuh terhadap aturan (Dessler, 2020).

3. Ketiadaan Sistem Penghargaan

Menurut Loren Heret, tidak adanya sistem penghargaan bagi karyawan yang disiplin menyebabkan tidak adanya insentif motivasional untuk mempertahankan perilaku positif. Hal ini melemahkan semangat kerja dan menimbulkan perasaan bahwa usaha karyawan yang disiplin tidak dihargai. Dalam teori motivasi kerja, sistem penghargaan merupakan elemen penting untuk menjaga loyalitas dan produktivitas pegawai.

4. Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini sejalan dengan hasil studi oleh Dace Abdillah di PT Citra Baru Perkasa, yang menemukan bahwa karyawan yang ditempatkan tidak sesuai latar belakang pendidikannya masih mampu menyesuaikan diri karena faktor disiplin kerja dan komitmen personal. Dalam konteks PT. Cavana Properti *Management*, aspek kedisiplinan menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja, bahkan lebih besar dibanding latar belakang pendidikan, karena aktivitas operasional di lapangan dan pelayanan sangat membutuhkan kehadiran, ketepatan waktu, dan tanggung jawab yang tinggi.

5. Analisis SWOT (Simpulan Singkat)

Jika dianalisis secara umum, maka:

- a. *Strength* (Kekuatan) : SOP dan struktur organisasi sudah tersedia.
- b. *Weakness* (Kelemahan) : Penerapan sanksi tidak konsisten, tidak ada sistem penghargaan.
- c. *Opportunity* (Peluang) : Perusahaan bisa meningkatkan kinerja dengan memperbaiki sistem disiplin.
- d. *Threat* (Ancaman) : Ketidakdisiplinan yang dibiarkan akan menurunkan produktivitas dan citra perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis, kondisi disiplin kerja di perusahaan dapat digambarkan melalui aspek *Strength* (Kekuatan), *Weakness* (Kelemahan), *Opportunity* (Peluang), dan *Threat* (Ancaman) sebagai berikut:



Tabel 4. 4
SWOT

<i>Strengths (Kekuatan)</i>	<i>Weaknesses (Kelemahan)</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan sudah menerapkan disiplin kerja dengan cukup baik. 2. Pimpinan mendukung penuh upaya untuk membina kedisiplinan karyawan. 3. Ada aturan kerja tertulis yang jelas dan mudah diikuti. 4. Budaya kerja di perusahaan mengutamakan ketepatan waktu dan tanggung jawab. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih ada karyawan yang tidak patuh pada jam kerja. 2. Pengawasan kedisiplinan belum merata di semua bagian. 3. Pemberian sanksi untuk pelanggaran disiplin belum selalu tegas. 4. Pelatihan atau pembinaan disiplin kerja belum rutin dilakukan.
<i>Opportunities (Peluang)</i>	<i>Threats (Ancaman)</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bisa meningkatkan kinerja karyawan lewat pelatihan disiplin yang terencana. 2. Pemakaian teknologi absensi dan monitoring bisa membuat pengawasan lebih efektif. 3. Ada dukungan dari pemerintah terkait aturan ketenagakerjaan. 4. Bisa bekerja sama dengan pihak luar untuk meningkatkan kualitas karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persaingan dengan perusahaan properti lain semakin ketat. 2. Pergantian karyawan (turnover) cukup tinggi. 3. Perubahan aturan ketenagakerjaan yang menuntut penyesuaian cepat. 4. Kondisi ekonomi yang tidak stabil bisa memengaruhi semangat kerja karyawan

Sumber : Penulis

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Cavana Properti *Management* di Jakarta Selatan”, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. PT Cavana Properti *Management* telah menerapkan berbagai kebijakan kedisiplinan melalui sosialisasi aturan, evaluasi berkala, dan pengawasan langsung. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala dalam efektivitas penerapan, seperti lemahnya sistem sanksi serta kurangnya pengawasan langsung dari atasan terhadap pelaksanaan aturan
2. Disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kepemimpinan, sistem penghargaan dan sanksi, motivasi kerja, serta lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan maupun menurunkan tingkat kedisiplinan karyawan
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih produktif, bertanggung jawab, serta patuh terhadap aturan perusahaan, sehingga berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan

**DAFTAR PUSTAKA**

- Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 6(2), 106–121.
- Ananda, T. A., & Dewi, N. K. (2024). Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *NNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4, 34–43.
- Anshori, M. Y. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Aswaruddin, A., Fadilla, H., Dewi, P., & Putri, R. (2023). Prinsip-Prinsip Manajemen Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 1(4).
- Bachtiar Arifudin Husain, A. B. S. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 2(September).
- Batubara. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Wawasan Ilmu.
- Diah Pranitasari, K. K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 18(01), 22–38.
- Ellysyah, (2025). Analisis disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Bengkel Mobil Mandiri Jaya Service 2 di Pamulang Tangerang Selatan. *JPTIM: Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 172–179.
- Fitria, A. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Journal of Student Research* 2(4).
- Gemnafle, M., & Batlolona, J. R. (2021). Manajemen Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan*, 1(May), 28–42.
- Innovation, P.. Analisis disiplin kerja karyawan pada pt. pesona putra perkasa cabang pamulang kota tangerang selatan. *Jurnal Inovasi Manajemen*, 3(4), 74–79.
- Jana Siti Nor Khasanah, A. J. (2023). *Pengantar Manajemen* (I. Wahyudi (ed.)). Nawa Litera Publishing.
- John, N. K. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. NILACAKRA.
- Kairupan, D. J. I., & Ciputra, U. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis). *Jurnal Manajemen*, (July).
- Nurhidayat, M. A. (2022). Analisis Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pondok Ranji Tangerang Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(September).
- Ode, W. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 2, 61–78.
- Periansya, S. dan. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV REY MEDIA GRAFIKA.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Reza Nurul Ihsan, Eddi Surianta, L. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM). *Jurnal Darma Agung*, 2, 210.
- Siswanto Sastrohadiwiryo, A. H. S. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (D. L. Marliani (ed.)).
- Sufia (2023). Analisis Disiplin Kerja dalam Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja di Puskesmas



- Lubuk Basung. *Jurnal Kesehatan*, 17, 293–301.
- Supriani, A., & Maryono, D. (2024). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada UMKM Banana. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 971–976.
- Syafitri, Y., Dema, H., & Syarifuddin, H. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja: Kasus Desa Taulan Menggunakan Nvivo. *Public Administration and Government Journal*, 4(1), 29–41.
- Tjahjadi, D. (2025). *Strategi Membangun Kinerja Pegawai Unggul*. Penerbit Adab.
- Wardhana, A. (2022). *Konsep Dasar Ilmu Manajemen*. January.
- Yulianto. (2021). Penerapan unsur-unsur manajemen di Rudi Aurel (RA) Point Swalayan & Dept Store Metro dalam perspektif manajemen bisnis Islam. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*.
- Yulistiyono. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (I. K. Srikalimah (ed.)). Insania.