



Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan melalui Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia di Teh Andalan Samarinda

1Maisarah Salsabila, 2Zahwa Amalia Putri, 3Ade Aprilia Hardiyanti, 4Muhammad Alfarisi, 5Siti Rusdiana Sari*, 6Angga Kusumah

1,2,3,4,5,6Politeknik Negeri Samarinda, Kota Samarinda, Kalimantan Timur

Email: maisarahsalsabiladinda2006@gmail.com1, zahwaamalia2311@gmail.com2, ade.apriliaa@icloud.com3, m.alfarisi452@gmail.com4, sitirusdianasari0@gmail.com5, angga.smd@gmail.com6

*Corresponding author: sitirusdianasari0@gmail.com

ABSTRAK

Disiplin kerja merupakan elemen krusial yang menentukan efisiensi operasional dan kualitas layanan pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Teh Andalan Samarinda, sebuah usaha minuman siap konsumsi yang sedang berkembang. Permasalahan utama yang diidentifikasi adalah perlunya standarisasi kedisiplinan seiring dengan meningkatnya permintaan pasar, agar konsistensi mutu produk tetap terjaga. Tujuan dari pengabdian ini adalah meningkatkan kesadaran dan pemahaman karyawan mengenai disiplin kerja melalui pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang praktis. Metode pelaksanaan yang digunakan meliputi observasi lapangan, wawancara mendalam, serta Focus Group Discussion (FGD) yang melibatkan pemilik dan karyawan. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan partisipasi aktif dan keterbukaan komunikasi mengenai tantangan kedisiplinan di tempat kerja. Melalui pendampingan ini, mitra berhasil merumuskan pola koordinasi pergantian shift yang lebih efektif dan sistem pemberian apresiasi informal untuk menjaga motivasi. Kesadaran akan pentingnya disiplin kerja sebagai bagian dari profesionalisme diri kini mulai terinternalisasi pada karyawan, yang berdampak pada kelancaran proses produksi dan penguatan budaya kerja yang lebih teratur serta bertanggung jawab.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, UMKM Kuliner, Pengabdian Masyarakat, Efisiensi Operasional

ABSTRACT

Work discipline is a crucial element that determines operational efficiency and service quality in the Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) sector. This community service activity was carried out at Teh Andalan Samarinda, a growing ready-to-drink beverage business. The main problem identified was the need for discipline standardization alongside increasing market demand to maintain consistent product quality. The purpose of this service is to increase employees' awareness and understanding of work discipline through a practical Human Resource Management (HRM) approach. The implementation method used included field observations, in-depth interviews, and Focus Group Discussions (FGD) involving the owner and employees. The results of the activity show an increase in active participation and open communication regarding discipline challenges in the workplace. Through this mentoring, the partner successfully formulated more effective shift change coordination patterns and an informal appreciation system to maintain motivation. Awareness of the importance of

work discipline as part of self-professionalism is now starting to be internalized in employees, impacting the smooth production process and strengthening a more organized and responsible work culture.

Keywords: Work Discipline, Human Resource Management, Culinary MSMEs, Community Service, Operational Efficiency

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan salah satu pilar utama yang menopang keberhasilan operasional organisasi, terutama pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Di lingkungan UMKM, kedisiplinan individu memberikan dampak langsung terhadap efisiensi proses produksi dan mutu produk yang dihasilkan. Berbeda dengan perusahaan besar yang memiliki sistem pengawasan berlapis, UMKM sangat bergantung pada tanggung jawab pribadi setiap karyawan dalam menjalankan tugas harian. Oleh karena itu, membangun budaya disiplin bukan sekadar tentang ketaatan waktu, tetapi merupakan upaya strategis untuk meningkatkan daya saing usaha di tengah dinamika pasar yang kian kompetitif.

Teh Andalan Samarinda merupakan salah satu UMKM kuliner lokal yang fokus pada produksi minuman teh siap konsumsi dengan berbagai varian rasa. Seiring dengan pertumbuhan permintaan pasar, konsistensi dalam setiap tahap produksi—mulai dari penimbangan bahan hingga pengemasan—menjadi sangat krusial. Namun, dalam perjalanannya, tantangan terkait koordinasi pergantian shift dan standarisasi ketelitian kerja masih sering ditemukan. Tanpa adanya pemahaman yang mendalam mengenai prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kedisiplinan seringkali hanya dianggap sebagai kepatuhan administratif, bukan sebagai bagian dari profesionalisme diri yang mendukung kemajuan usaha.

Pendekatan MSDM pada skala UMKM perlu diterapkan secara sederhana namun menyentuh aspek motivasi dan perilaku. Hal ini mencakup pembiasaan jadwal yang konsisten, pemberian teladan langsung dari pemilik, serta penciptaan ruang komunikasi yang humanis. Dengan intervensi yang tepat, karyawan diharapkan dapat menangkap makna kedisiplinan sebagai upaya peningkatan kualitas diri dan kontribusi nyata bagi stabilitas produksi Teh Andalan Samarinda.

Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk memberikan edukasi dan penguatan pemahaman mengenai disiplin kerja melalui pendekatan MSDM yang aplikatif bagi seluruh anggota Teh Andalan Samarinda. Fokus utama program ini adalah mendorong internalisasi nilai-nilai disiplin secara alami melalui diskusi pengalaman dan pendampingan praktis. Dengan terbentuknya pola kerja yang lebih teratur, diharapkan UMKM Teh Andalan mampu menjaga mutu produk secara berkelanjutan dan memperluas jangkauan pasarnya sebagai bagian dari penguatan ekonomi lokal di Kota Samarinda.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di gerai Teh Andalan Samarinda yang berlokasi di Jl. KH. Wahid Hasyim 2, Samarinda Utara. Pelaksanaan pendampingan dilakukan pada bulan November 2025 dengan melibatkan pemilik usaha dan seluruh staf produksi. Tahapan pelaksanaan disusun secara partisipatif sebagai berikut:

Identifikasi Masalah dan Observasi Lapangan

Tim pengabdian melakukan pengamatan langsung terhadap alur kerja di Teh Andalan, mulai dari proses persiapan bahan hingga interaksi pelayanan di gerai. Fokus observasi adalah melihat

bagaimana efektivitas pemanfaatan waktu kerja dan pola komunikasi saat terjadi pergantian shift. Data observasi ini digunakan untuk mengidentifikasi gap spesifik antara prosedur ideal dengan praktik di lapangan.

Edukasi dan Focus Group Discussion (FGD)

Tahap inti dilakukan melalui sosialisasi materi disiplin kerja yang dikemas secara interaktif. Tim menggunakan metode Focus Group Discussion (FGD) agar pemilik dan karyawan dapat berdiskusi secara terbuka mengenai hambatan kedisiplinan yang mereka alami. Diskusi ini bertujuan untuk membangun kesadaran kolektif bahwa disiplin preventif jauh lebih efektif dibandingkan sekadar pemberian sanksi korektif.

Pendampingan Formulasi Aturan Praktis dan Evaluasi

Tim pengabdian mendampingi mitra dalam merumuskan kesepakatan sederhana terkait standar operasional harian (SOP) dan mekanisme koordinasi internal. Evaluasi dilakukan di akhir kegiatan melalui tanya jawab singkat untuk mengukur perubahan persepsi karyawan terhadap pentingnya tanggung jawab kerja secara mandiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rangkaian kegiatan pendampingan di Teh Andalan Samarinda menunjukkan respons positif dan perubahan pola pikir yang signifikan pada mitra pengabdian. Berikut adalah uraian capaian kegiatan tersebut:

Analisis Kondisi Awal dan Kesadaran Budaya Kerja

Teh Andalan Samarinda merupakan UMKM yang memiliki potensi besar dengan loyalitas pelanggan yang baik. Namun, sebelum adanya intervensi, kedisiplinan kerja masih dianggap sebatas ketaatan pada jam hadir. Melalui sesi wawancara dan diskusi, terungkap bahwa miskomunikasi sering terjadi saat pergantian shift akibat kurangnya catatan koordinasi. Karyawan menyadari bahwa ketidaktepatan kecil dalam penimbangan bahan dapat merusak mutu rasa teh yang menjadi ciri khas usaha mereka.



Gambar 1. Kondisi Operasional di Teh Andalan Samarinda

Peningkatan Profesionalisme melalui Edukasi MSDM

Sesi edukasi berhasil memperluas makna disiplin bagi karyawan. Kini, mereka memahami disiplin dalam tiga dimensi: preventif (pencegahan kesalahan), korektif (perbaikan diri), dan progresif (peningkatan kualitas berkelanjutan). Komunikasi internal menjadi lebih terbuka; pemilik usaha mulai menerapkan sistem apresiasi spontan seperti pujian atau penghargaan kecil bagi karyawan

yang menunjukkan kinerja konsisten. Langkah humanis ini terbukti meningkatkan motivasi internal karyawan dibandingkan sistem hukuman yang kaku.



Gambar 2. Sesi Dialog Interaktif Bersama Pemilik dan Karyawan

Dampak terhadap Kelancaran Operasional Produksi

Setelah pendampingan, alur kerja di Teh Andalan menjadi lebih terstruktur. Karyawan lebih telaten dalam mengikuti prosedur produksi (SOP) mulai dari penimbangan bahan hingga penyimpanan produk. Hal ini meminimalkan gap hasil kerja antar karyawan. Penggunaan waktu luang di sela-sela jam operasional kini dimanfaatkan untuk koordinasi stok barang, sehingga efisiensi kerja meningkat secara keseluruhan.



Gambar 3. Dokumentasi Proses Produksi yang Lebih Teratur



Gambar 4. Produk Teh Andalan Samarinda

KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat di Teh Andalan Samarinda membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan urat nadi bagi keberlanjutan operasional UMKM kuliner. Melalui pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dikemas secara sederhana dan partisipatif, terjadi peningkatan kesadaran yang nyata pada setiap anggota kelompok usaha. Disiplin tidak lagi dipandang sebagai tekanan atau kewajiban administratif semata, melainkan telah mulai diinternalisasi sebagai bagian dari profesionalisme dan pengembangan kapasitas diri karyawan. Rangkaian edukasi, wawancara, dan diskusi pengalaman (FGD) telah membuka ruang komunikasi

yang lebih sehat antara pemilik dan staf, sehingga hambatan operasional seperti miskomunikasi pergantian shift dapat diminimalisir. Hasil pendampingan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif dan transparan menjadi faktor motivator yang kuat dalam menumbuhkan tanggung jawab individu terhadap kualitas produk. Dengan terbentuknya budaya kerja yang lebih disiplin dan teratur, Teh Andalan Samarinda kini memiliki fondasi yang lebih kokoh untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kepercayaan konsumen secara konsisten. Keberhasilan program ini juga menegaskan bahwa intervensi akademik yang realistis dan sesuai kebutuhan lapangan mampu memberikan dampak empiris yang positif bagi penguatan ekonomi lokal melalui pemberdayaan sumber daya manusia pada unit usaha kecil.

Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa saran untuk menjaga keberlanjutan peningkatan disiplin di Teh Andalan. Pertama, pemilik usaha disarankan untuk mulai membukukan poin-poin kesepakatan koordinasi ke dalam lembar SOP tertulis yang sederhana dan mudah diakses oleh karyawan sebagai pengingat harian. Kedua, mekanisme evaluasi berkala melalui diskusi tim singkat perlu dipertahankan guna membahas kendala operasional secara langsung sebelum menjadi masalah besar. Ketiga, pihak manajemen disarankan untuk terus mengembangkan sistem apresiasi informal guna menjaga moral kerja karyawan tetap tinggi. Terakhir, Teh Andalan dapat menjalin kemitraan lanjutan dengan institusi pendidikan atau pendamping UMKM untuk mendapatkan pelatihan soft skills lainnya, seperti manajemen stok digital atau strategi pelayanan pelanggan yang lebih prima, guna memperkuat daya saing usaha di masa depan.

REFERENSI

- Alqafi Npm, M. (2025). Strategi Departemen Sumber Daya Manusia dalam Penegakan Disiplin Kerja Pegawai. Tesis.
- Andriani, A. D., et al. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1). TOHAR MEDIA.
- Azzahra, B., & Wibawa, I. G. A. R. P. (2021). Strategi Optimalisasi Standar Kinerja UMKM sebagai Katalis Perekonomian Indonesia. Inspire Journal.
- Darma Sabri, M. A., et al. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Perencanaan Pembangunan. Syiah Kuala University Press.
- Devi, A. S., et al. (2024). Mewawancarai Kandidat: Strategi untuk Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas. MASMAM Master Manajemen.
- Ichsan, R. N., et al. (2021). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Indrawanto, S. (2024). Merajut Keberlanjutan Usaha: Panduan Hukum Dagang dan Bisnis. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.
- Lubis, P. S. I., & Salsabila, R. (2024). Peran UMKM dalam Meningkatkan Pembangunan Ekonomi di Indonesia. MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis.
- Mediana, A. M., & Hwihanus, H. (2024). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi.
- Munawarah, H., & Subadi, W. (2025). Peran Kepala Desa dalam Menegakkan Disiplin Kerja Pegawai. JAPB.
- Nartin, S. E., et al. (2024). Metode Penelitian Kualitatif. Cendikia Mulia Mandiri.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. COMSERVA.
- Purba, D. S., et al. (2021). Manajemen Usaha Kecil dan Menengah. Yayasan Kita Menulis.

- Samosir, E. S., & Wasiman, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Scientia Journal*.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Syarief, F., et al. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Widina.
- Talenta Mekari. (2025). *Simak 6 Manfaat Disiplin Bagi Karyawan*. Talenta.