Adniguna Jurnal Pengabdian Masyarakat
e-ISSN: 3124-8446
journal.ininnawaparaedu.com
Vol 01, No 02, Oktober-2026

Optimalisasi Kedisiplinan Kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM Kedai Kopi Cimangkus

Felecia Akhsa Oktavia[1], Azzahra Aura Kirana T[2], Siti Fatimah Khairunisa[3], Rusma Yani[4]*, Angga Hergastyasmawan[5], Candra Gunawan[6]

[1,2,3,4,5,6]Politeknik Negeri Samarinda

Email: feleciacika@gmail.com, aurakirana27@gmail.com, mochihitop@gmail.com, rusmayani081@gmail.com, anggahergas@polnes.ac.id, candra@polnes.ac.id

**Corresponding author: rusmayani081@gmail.com*

ABSTRAK

Kegiatan Pengabdian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengoptimalkan disiplin kerja dalam sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada UMKM Kedai Kopi Cimangkus. Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kualitas pelayanan, dan efisiensi operasional, terutama dalam struktur usaha kecil yang sering kali kekurangan standar dan pengawasan formal. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Temuan menunjukkan bahwa tingkat disiplin saat ini masih belum optimal, yang tercermin dari keterlambatan hadir, pembagian tugas yang tidak jelas, komunikasi yang tidak konsisten, serta ketiadaan Standar Operasional Prosedur (SOP) tertulis. Beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja meliputi gaya kepemimpinan, kurangnya pelatihan, lingkungan kerja, dan tidak adanya sistem penghargaan–hukuman yang terstruktur. Kegiatan Pengabdian ini merekomendasikan penerapan SOP tertulis, pelaksanaan pelatihan terstruktur, penguatan komunikasi, serta penerapan evaluasi yang konsisten untuk meningkatkan disiplin kerja. Strategi-strategi ini diharapkan dapat mendukung optimalisasi praktik MSDM dan meningkatkan kinerja keseluruhan Kedai Kopi Cimangkus.
Kata Kunci: disiplin kerja, manajemen sumber daya manusia, UMKM, SOP, kinerja karyawan

ABSTRACT

This Community Service activity aims to analyze and optimize work discipline within the Human Resource Management (HRM) system at the Cimangkus Coffee Shop MSME. Work discipline is an essential element in improving employee performance, service quality, and operational efficiency, especially in small business structures that often lack formal standards and supervision. Using a descriptive qualitative approach, data were collected through interviews, observations, and documentation. The findings indicate that the current level of discipline is still not optimal, as reflected in late attendance, unclear task distribution, inconsistent communication, and the absence of written Standard Operating Procedures (SOPs). Several factors influencing work discipline include leadership style, lack of training, work environment, and the absence of a structured reward-and-punishment system. This Community Service activity recommends the implementation of written SOPs, the execution of structured training, strengthened communication, and consistent evaluation to improve work discipline. These strategies are expected to support the optimization of HRM practices and enhance the

overall performance of the Cimangkus Coffee Shop.
Keywords: work discipline, human resource management, UMKM, SOP, employee performance

PENDAHULUAN

Kedisiplinan kerja merupakan aspek penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia karena menentukan keteraturan, efisiensi, dan keberlanjutan operasional (Nawir et al., 2024). Pada UMKM kuliner seperti kedai kopi, disiplin menjadi faktor yang sangat krusial mengingat setiap keterlambatan atau kelalaian kecil dapat langsung mempengaruhi proses kerja dan kualitas layanan. Konsistensi kehadiran, kebersihan area kerja, kepatuhan terhadap SOP penyajian, serta standar pelayanan menjadi dasar reputasi usaha. Namun banyak UMKM masih mengalami hambatan dalam penerapan disiplin karena struktur organisasi yang sederhana, sistem pengawasan yang belum baku, dan kurangnya pembinaan terhadap karyawan, sehingga disiplin sulit dijaga secara konsisten.

Kedai Kopi Cimangkus, yang berkembang sejak 2021 dan semakin ramai setelah perluasan usaha pada 2023, turut menghadapi tantangan serupa. Meskipun sudah menerapkan sistem *shift* dan *briefing* harian, hasil wawancara menunjukkan adanya masalah seperti keterlambatan karyawan, pembagian tugas yang tidak jelas, dan kurangnya pemahaman mengenai tanggung jawab masing-masing. Selain itu, komunikasi yang hanya dilakukan secara lisan menyebabkan perbedaan interpretasi, sementara SOP kebersihan dan penyajian belum berjalan konsisten. Tidak adanya sistem *reward* dan *punishment* yang jelas juga membuat motivasi karyawan untuk menjaga disiplin menjadi rendah.

Permasalahan ini berdampak langsung pada kualitas pelayanan, ketepatan waktu, kebersihan, dan koordinasi antar-karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kenyamanan pelanggan dan citra usaha. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan menjadi kebutuhan mendesak agar operasional berjalan efektif dan kualitas layanan terjaga di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Upaya yang perlu dilakukan meliputi edukasi mengenai pentingnya disiplin, penyusunan SOP tertulis, penguatan aturan kerja, serta evaluasi berkala untuk memastikan konsistensi penerapan.

Kegiatan peningkatan kedisiplinan ini bertujuan memberikan pemahaman menyeluruh kepada karyawan dan pengelola mengenai pentingnya disiplin dalam manajemen SDM (Sakir, 2024). Dalam kondisi nyata, masalah dapat diidentifikasi dengan tepat sehingga solusi yang dirancang sesuai kebutuhan operasional. Penyusunan pembagian tugas yang lebih rinci akan membantu setiap karyawan memahami tanggung jawabnya, sementara peningkatan kepatuhan terhadap SOP kebersihan dan pelayanan akan mendukung kualitas produk dan kepuasan pelanggan. Pada akhirnya, kegiatan ini diharapkan menghasilkan rekomendasi yang dapat diterapkan secara berkelanjutan untuk membangun budaya kerja yang disiplin, profesional, dan kompetitif, dan mendukung keberlangsungan usaha.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Kedisiplinan Kerja

Menurut Hasibuan dalam Josiah (2025), kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk menaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Pengertian ini menekankan bahwa disiplin bukan hanya ketaatan paksa, melainkan sebuah komitmen batin: karyawan yang disiplin menunjukkan kesadaran akan pentingnya aturan dan kesediaan untuk mengikutinya secara sukarela.

Kedisiplinan kerja mencerminkan sikap tanggung jawab dan kontrol diri *(self-control)* karyawan terhadap tugas dan kewajibannya. Disiplin bukan semata-mata tindakan eksternal seperti kehadiran tepat waktu atau mengikuti prosedur, tetapi juga menyangkut aspek mental, yakni internalisasi nilai-nilai organisasi oleh karyawan sehingga mereka bersikap patuh bahkan ketika tidak diawasi secara ketat.

Beberapa ahli lain turut memperluas pemahaman kedisiplinan kerja. Rivai dan Sagala (2013, dalam Afandi & Bahri, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat manajerial yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan untuk menaati aturan dan norma sosial perusahaan. Pandangan ini, disiplin kerja merupakan bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk membentuk perilaku positif dan konsisten pada karyawan.

Disiplin adalah ketaatan pada hukum dan peraturan yang berlaku, sementara disiplin pegawai (kedisiplinan kerja) adalah kemampuan karyawan untuk menghormati perjanjian kerja, menaati perintah atasan, serta tidak melanggar larangan yang ditetapkan dalam organisasi. Pandangan ini menekankan bahwa kedisiplinan bukan hanya soal aturan internal perusahaan, tetapi juga tentang komitmen formal terhadap perjanjian kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Dalam Ferdinandus (2020) Keith Davis mengemukakan bahwa *"Discipline is management action to enforce organization standards."* Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajerial yang dilakukan untuk menegakkan dan memperkuat standar-standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Bentuk Kedisiplinan Kerja

Untuk memahami lebih jauh bagaimana penerapan nilai-nilai yang mendukung tercapainya kinerja optimal bagi Kedai Cimangkus, diperlukan pengelompokan terhadap beberapa aspek kedisiplinan yang secara langsung memengaruhi perilaku kerja sehari- hari. Pengelompokan ini penting agar setiap karyawan memiliki pedoman yang jelas mengenai standar perilaku yang harus diterapkan dalam aktivitas operasional. Dengan adanya pemahaman yang terstruktur, diharapkan setiap individu mampu bekerja sesuai ekspektasi perusahaan dan menjaga kualitas pelayanan yang menjadi ciri khas Kedai Cimangkus. Adapun aspek-aspek kedisiplinan kerja yang menjadi fokus perhatian meliputi:

a. Disiplin Waktu

Disiplin waktu mencerminkan kemampuan karyawan untuk hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu bukan hanya menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan, tetapi juga berpengaruh pada kelancaran alur operasional, khususnya pada bisnis kuliner yang menuntut kesiapan layanan sejak awal jam operasional. Dengan penerapan disiplin waktu, proses pelayanan dapat berjalan efisien, mengurangi penundaan, serta mencegah terganggunya koordinasi antar pegawai.

b. Disiplin Peraturan

Aspek ini berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap standar operasional prosedur (SOP), aturan kerja, dan instruksi yang diberikan oleh atasan. Ketaatan terhadap peraturan sangat penting untuk memastikan setiap proses berlangsung secara konsisten dan aman, terutama dalam penanganan bahan makanan, penggunaan peralatan, serta pelayanan kepada pelanggan. Dengan mengikuti SOP, risiko kesalahan dapat diminimalisir, dan kualitas layanan dapat tetap terjaga sesuai standar yang telah ditetapkan manajemen.

c. Disiplin Kebersihan dan Kerapian

Kedai Cimangkus sebagai usaha yang bergerak di bidang kuliner sangat membutuhkan lingkungan kerja yang bersih dan higienis. Oleh karena itu, disiplin kebersihan menjadi aspek krusial yang harus diperhatikan setiap saat. Karyawan diharapkan menjaga area kerja tetap rapi, membersihkan peralatan setelah digunakan, dan memastikan area pelayanan bebas dari kotoran atau potensi kontaminasi. Kebersihan yang terjaga tidak hanya meningkatkan kenyamanan pelanggan, tetapi juga mendukung kepercayaan mereka terhadap kualitas produk yang disajikan.

d. Disiplin Sikap dan Perilaku

Disiplin dalam sikap dan perilaku merupakan cerminan profesionalitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sikap sopan terhadap pelanggan, kemampuan bekerja sama, serta tidak lalai dalam menjalankan

tanggung jawab adalah bagian dari perilaku disiplin yang harus dimiliki setiap karyawan. Sikap kerja yang positif akan menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan pengalaman pelanggan ketika berinteraksi di Kedai Cimangkus.

Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Berbagai teori dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menekankan bahwa kedisiplinan kerja tidak terbentuk secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang saling berkaitan di lingkungan organisasi (Siregar, 2023). Hal ini berlaku tidak hanya pada perusahaan besar, tetapi juga pada skala usaha kecil seperti Kedai Kopi Cimangkus, di mana kualitas SDM memegang peranan langsung terhadap kelancaran operasional dan kepuasan pelanggan. Secara umum, faktor-faktor yang berpengaruh tersebut meliputi beberapa aspek berikut:

a. Kepemimpinan tegas Pemimpin atau supervisor yang memberi arahan jelas, konsisten menegakkan aturan, dan mengawasi kehadiran serta pelaksanaan SOP membantu membentuk budaya disiplin kerja.
b. Sistem reward & punishment Pujian atau insentif *(reward)* mendorong perilaku positif; sanksi atau konsekuensi *(punishment)* secara adil membantu mencegah pelanggaran, dan lebih bertanggung jawab.
c. Komunikasi kerja yang jelas Instruksi dan informasi yang tersampaikan dengan baik membuat karyawan memahami tugas dan aturan, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan efisiensi.
d. Lingkungan kerja nyaman ruang kerja yang bersih, aman, memadai (fisik maupun psikologis) mendukung fokus, semangat, dan kepatuhan terhadap aturan.
e. Pemahaman SOP yang baik SOP yang dipahami dengan baik menjadi panduan konsisten dalam operasional (pelayanan, kebersihan, kebijakan internal), sehingga kualitas layanan dan disiplin terjaga

Pentingnya Kedisiplinan dalam UMKM

Dalam menjalankan UMKM kuliner, terdapat sejumlah aspek penting yang harus dijaga agar operasional dapat berjalan secara konsisten dan profesional. Kedisiplinan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan usaha, karena melalui disiplin kerja setiap karyawan mampu menjalankan tugas sesuai prosedur dan standar yang telah ditetapkan.
Dalam konteks tersebut, kedisiplinan memiliki peran strategis dalam beberapa hal berikut:

a. Menjaga Kualitas Produk

Kualitas produk merupakan elemen utama dalam bisnis kuliner karena berkaitan langsung dengan cita rasa, tampilan, dan standar penyajian. Kedisiplinan karyawan dalam mengikuti resep, takaran bahan, teknik penyeduhan atau pengolahan, serta penggunaan peralatan sesuai SOP membantu menjaga konsistensi rasa yang menjadi ciri khas kedai. Ketika karyawan disiplin menjalankan setiap tahapan proses produksi, kualitas produk yang dihasilkan akan stabil sehingga pelanggan mendapatkan pengalaman yang sama pada setiap kunjungan.

b. Mencegah Kesalahan Penyajian

Kesalahan penyajian, baik berupa penyajian menu yang tidak sesuai pesanan, kesalahan takaran, maupun tampilan yang tidak rapi, dapat diminimalisir jika karyawan memiliki kedisiplinan tinggi. Dengan mengikuti prosedur kerja, memeriksa ulang pesanan, dan memperhatikan detail penyajian, karyawan mampu mengurangi potensi human error. Hal ini sangat penting pada jam operasional yang ramai, di mana konsentrasi dan disiplin menjadi penentu kelancaran kerja.

c. Memastikan Kebersihan

Dalam industri kuliner, kebersihan merupakan standar *non-negotiabl*e yang harus dijaga setiap saat. Kedisiplinan dalam membersihkan peralatan, menjaga area dapur tetap higienis, serta memastikan tempat

duduk pelanggan selalu rapi merupakan bentuk tanggung jawab penting yang berdampak pada kesehatan dan kenyamanan. Karyawan yang disiplin akan menjalankan rutinitas kebersihan tanpa menunda, sehingga risiko kontaminasi, bau tidak sedap, atau lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat dihindari.

d. Menjaga Stabilitas Operasional

Stabilitas operasional tercipta ketika seluruh aktivitas kerja berjalan sesuai alur yang direncanakan. Kedisiplinan membantu memastikan bahwa setiap tugas dilakukan tepat waktu dan sesuai urutan, seperti persiapan bahan sebelum kedai buka, koordinasi antar staf, dan pembagian tugas harian. Ketika semua karyawan bekerja secara tertib dan teratur, operasional akan berjalan lebih efisien, hambatan dapat diminimalisasi, dan pelayanan menjadi lebih cepat serta responsif.

e. Meningkatkan Kepercayaan Pelanggan

Kepercayaan pelanggan terbentuk melalui pengalaman positif yang konsisten. Kedisiplinan karyawan dalam melayani dengan ramah, menjaga mutu produk, serta menunjukkan profesionalisme akan memperkuat citra kedai di mata pelanggan. Ketika pelanggan melihat bahwa kedai mampu mempertahankan kualitas dan ketertiban dalam pelayanan, mereka cenderung kembali dan merekomendasikan usaha tersebut kepada orang lain. Dalam konteks UMKM, kepercayaan pelanggan merupakan modal penting untuk mempertahankan keberlangsungan usaha. dalam mengikuti resep, takaran bahan, teknik penyeduhan atau pengolahan, serta penggunaan peralatan sesuai SOP membantu menjaga konsistensi rasa yang menjadi ciri khas kedai. Ketika karyawan disiplin menjalankan setiap tahapan proses produksi, kualitas produk yang dihasilkan akan stabil sehingga pelanggan mendapatkan pengalaman yang sama pada setiap kunjungan.

METODE PELAKSANAAN

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi yang akurat dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan, tim pengabdian ini menerapkan beberapa teknik pengumpulan data yang dianggap paling relevan dengan karakteristik UMKM, khususnya Kedai Kopi Cimangkus. Penggunaan teknik-teknik ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga mencerminkan situasi operasional sehari-hari. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan meliputi:

a. Wawancara dengan Pemilik dan Karyawan Kedai Kopi Cimangkus

Wawancara dilakukan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pola manajemen, penerapan kedisiplinan, serta kendala yang dihadapi dalam operasional. Pemilik kedai memberikan perspektif mengenai pengelolaan usaha, kebijakan kerja, dan ekspektasi terhadap karyawan. Sementara itu, wawancara dengan karyawan memberikan gambaran tentang pelaksanaan tugas sehari-hari, pengalaman kerja, serta respons mereka terhadap aturan atau SOP yang berlaku. Teknik ini memungkinkan tim menangkap informasi subjektif yang tidak dapat terlihat melalui observasi saja.

b. Observasi Langsung Mengenai Pola Kerja, Kebersihan, dan Kedisiplinan

Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung aktivitas operasional di Kedai Kopi Cimangkus. Melalui pengamatan yang sistematis, tim dapat menilai bagaimana kedisiplinan waktu diterapkan, bagaimana karyawan mematuhi SOP, serta bagaimana kebersihan dan kerapian dijaga dalam lingkungan kerja. Observasi memungkinkan tim melihat perilaku nyata tanpa intervensi sehingga data yang diperoleh bersifat objektif dan sesuai dengan kondisi lapangan. Teknik ini sangat penting dalam tim terkait perilaku kerja karena mampu mengungkap kebiasaan operasional yang mungkin tidak disadari oleh subjek tim pengabdian.

c. Dokumentasi Aktivitas Kerja dan Sistem *Shift*

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan bukti administratif maupun visual yang mendukung analisis tim pengabdian. Dokumen yang dikumpulkan meliputi jadwal *shift* karyawan, catatan kehadiran, foto aktivitas operasional, dan dokumentasi prosedur kerja. Data dokumentatif ini membantu memverifikasi temuan dari wawancara dan observasi, sekaligus memberikan gambaran rinci mengenai rutinitas kerja serta

penataan sistem operasional di kedai. Dokumentasi juga berfungsi sebagai bahan pembanding agar tim dapat menilai konsistensi antara praktik dan aturan yang berlaku.



(a) (b)

Gambar 1. (a) Sesi Wawancara, (b) sesi foto bersama UMKM

Metode Pelaksanaan Kegiatan

Untuk mengolah data yang telah diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, tim pengabdian ini menerapkan beberapa teknik analisis yang dirancang untuk memberikan pemahaman menyeluruh mengenai kondisi kedisiplinan kerja di Kedai Kopi Cimangkus. Teknik analisis ini membantu tim menyusun temuan secara sistematis sehingga hasil tim pengabdian dapat dipertanggungjawabkan secara akademis. Adapun metode analisis yang digunakan meliputi:

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara rinci kondisi kedisiplinan yang terlihat di lapangan. Melalui analisis ini, data yang telah dikumpulkan disusun, dijelaskan, dan diinterpretasikan dalam bentuk uraian naratif tanpa memberikan manipulasi ataupun perlakuan tertentu. Teknik ini membantu tim memaparkan fakta mengenai pola kehadiran karyawan, kepatuhan terhadap SOP, kebersihan area kerja, serta perilaku kerja sehari-hari. Dengan demikian, analisis deskriptif memberikan gambaran objektif mengenai situasi aktual yang menjadi dasar bagi analisis berikutnya

b. Analisis Perbandingan Teori–Praktik

Analisis ini dilakukan dengan membandingkan temuan lapangan dengan konsep dan teori dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya terkait disiplin kerja. Teknik ini penting untuk menilai sejauh mana penerapan kedisiplinan di Kedai Kopi Cimangkus sesuai atau berbeda dengan standar teoritis yang dikemukakan para ahli. Melalui perbandingan ini, tim dapat mengidentifikasi aspek yang telah berjalan sesuai teori, serta aspek yang masih memerlukan perbaikan. Analisis ini juga memberikan landasan akademis yang kuat dalam menarik kesimpulan dan merumuskan rekomendasi.

c. Identifikasi Masalah

Tahap ini bertujuan untuk menentukan kendala utama yang memengaruhi penerapan kedisiplinan kerja di Kedai Kopi Cimangkus. Setelah data dianalisis secara deskriptif dan dibandingkan dengan teori, tim mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi akar permasalahan, seperti kurangnya pengawasan, pemahaman SOP yang belum merata, pola komunikasi yang belum efektif, atau ketidakteraturan dalam sistem shift. Identifikasi masalah ini sangat penting karena menjadi dasar untuk merumuskan solusi yang tepat dan relevan dengan kondisi nyata di lapangan.

d. Kegiatan Edukasi

Kegiatan edukasi dilakukan untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya kedisiplinan kerja dalam operasional Kedai Kopi Cimangkus. Edukasi ini diberikan melalui penyampaian materi singkat dan diskusi, yang berfokus pada pengertian disiplin kerja, dampaknya terhadap kelancaran pelayanan, serta pentingnya kepatuhan terhadap SOP dan pembagian tugas.

Pada sesi ini, karyawan diberikan contoh permasalahan yang selama ini muncul, seperti keterlambatan pergantian *shift*, kurangnya kesiapan area kerja, serta perbedaan penerapan SOP antar-karyawan. Melalui contoh tersebut, peserta diarahkan untuk memahami bagaimana perilaku tidak disiplin dapat menghambat proses kerja dan menurunkan kualitas pelayanan. Edukasi juga menekankan pentingnya komunikasi yang jelas antar-karyawan untuk mengurangi kesalahan instruksi dan tumpang-tindih pekerjaan. Selain itu, pemahaman mengenai kebersihan dan konsistensi pelayanan diperkuat agar seluruh karyawan memiliki persepsi yang sama mengenai standar kerja yang harus dijalankan. Melalui kegiatan ini, karyawan diharapkan dapat membangun komitmen bersama untuk meningkatkan disiplin, memperbaiki alur kerja, dan menerapkan SOP secara konsisten sehingga operasional kedai dapat berjalan lebih efektif dan profesional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara dan Observasi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan di Kedai Kopi Cimangkus, tim pengabdian ini menemukan sejumlah kondisi yang menggambarkan bagaimana penerapan kedisiplinan kerja berlangsung dalam praktik sehari-hari. Temuan-temuan ini memberikan gambaran nyata mengenai kekuatan serta kelemahan sistem kerja yang saat ini berjalan, sehingga dapat menjadi dasar dalam merumuskan perbaikan di masa mendatang. Adapun temuan tersebut meliputi:

a. Keterlambatan Masih Sering Terjadi

Meskipun pemilik usaha telah memberikan teguran secara langsung, kasus keterlambatan masih kerap muncul di kalangan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran individu terhadap disiplin waktu belum optimal, dan mekanisme pengendalian yang ada belum cukup efektif untuk mencegah pengulangan kesalahan. Kondisi ini dapat berdampak pada persiapan operasional, terutama pada jam buka kedai yang membutuhkan kesiapan penuh.

b. Pelanggaran Kebersihan Ditangani dengan Teguran Tegas

Berbeda dengan masalah keterlambatan, pelanggaran terkait kebersihan mendapatkan perhatian serius dari pemilik kedai. Setiap ketidakteraturan atau kelalaian dalam menjaga kebersihan langsung diberikan teguran tegas. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kebersihan menjadi prioritas utama dalam operasional Kedai Kopi Cimangkus, sejalan dengan tuntutan bisnis kuliner yang sangat mengutamakan higienitas.

c. Tidak Tersedia Sistem *Reward*

Hasil wawancara menunjukkan kedisiplinan karyawan saat ini sepenuhnya didorong oleh teguran atau konsekuensi negatif, tanpa adanya bentuk apresiasi bagi karyawan yang memiliki kinerja baik. Ketiadaan sistem reward menyebabkan motivasi disiplin jadi kurang seimbang, karena karyawan tidak memperoleh dorongan positif atas perilaku kerja yang sesuai standar.

d. Pembagian Tugas Kurang Detail

Tim menemukan bahwa pembagian tugas dalam operasional kedai belum tersusun secara rinci. Karyawan sering kali bekerja berdasarkan arahan umum, tanpa kejelasan mengenai tanggung jawab spesifik masing-masing posisi. Akibatnya, beberapa karyawan merasa bingung dalam menjalankan tugas, terutama ketika kedai sedang ramai atau ketika harus menangani pekerjaan yang sifatnya mendadak.

e. Komunikasi Kerja Masih Bersifat Lisan dan Belum Didukung SOP Tertulis

Proses komunikasi internal masih dilakukan secara verbal tanpa adanya pedoman kerja yang terdokumentasi. Ketiadaan SOP tertulis menyebabkan standar kerja sulit dipahami secara konsisten, terutama bagi karyawan baru yang membutuhkan panduan lebih terstruktur. Hal ini dapat menimbulkan perbedaan pemahaman antar pegawai mengenai prosedur yang benar.

f. Pelatihan Karyawan Baru Dilakukan secara Langsung Tanpa Pedoman Tertulis

Karyawan baru umumnya dilatih secara praktik langsung oleh karyawan lama atau pemilik kedai, namun belum dibekali buku panduan atau SOP tertulis. Pelatihan langsung memang efektif untuk menunjukkan cara

kerja, tetapi tanpa dokumentasi pendukung, proses ini dapat menimbulkan perbedaan kualitas pelatihan dan ketidakkonsistenan dalam prosedur kerja. Hal ini dapat berdampak pada variatifnya performa antar pegawai.

Pembahasan Berdasarkan Teori Kedisiplinan

Kedai Kopi Cimangkus, penerapan kedisiplinan kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi operasional sehari-hari. Kedisiplinan tidak hanya mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan kebersihan, tetapi juga melibatkan pengawasan yang konsisten agar setiap prosedur kerja dapat berjalan sesuai standar. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, kondisi kedisiplinan di Kedai Kopi Cimangkus dapat dianalisis dari beberapa aspek utama sebagai berikut:

a. Disiplin Waktu

Masih adanya karyawan yang terlambat menunjukkan bahwa penerapan kedisiplinan waktu di Kedai Kopi Cimangkus belum optimal. Kondisi ini mengindikasikan kurangnya ketegasan dalam pengawasan serta belum diterapkannya sistem sanksi bertingkat yang dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin. Kedisiplinan waktu merupakan salah satu indikator utama profesionalisme karyawan dan berdampak langsung pada kelancaran operasional. Keterlambatan yang sering terjadi dapat mengganggu proses persiapan kedai sebelum buka dan mengurangi efisiensi pelayanan, sehingga penting bagi manajemen untuk menetapkan mekanisme pengawasan dan sanksi yang jelas serta konsisten.

b. Disiplin Peraturan

Kedisiplinan terhadap peraturan di Kedai Kopi Cimangkus menunjukkan adanya kendala berupa ketiadaan SOP tertulis. Tanpa pedoman formal, karyawan kesulitan memahami standar kerja yang harus diikuti, sehingga penerapan aturan menjadi tidak konsisten. Dalam Rahmawati et al. (2025) SOP berfungsi sebagai dasar pembentukan kedisiplinan karena menyediakan acuan konkret bagi karyawan dalam melaksanakan tugas. Ketiadaan SOP menyebabkan penerapan disiplin kerja sangat bergantung pada arahan lisan atau pengawasan langsung, yang tidak selalu efektif, terutama saat kedai sedang ramai atau ketika ada karyawan baru yang belum memahami prosedur secara menyeluruh.

c. Disiplin Kebersihan

Salah satu aspek yang ditegakkan dengan konsisten di Kedai Kopi Cimangkus adalah kedisiplinan dalam menjaga kebersihan. Pelanggaran terkait kebersihan langsung diberikan teguran tegas, yang sejalan dengan Fauzia et al. (2024) kuliner bahwa kebersihan merupakan faktor kritis yang tidak dapat ditawar. Disiplin kebersihan tidak hanya menjaga kesehatan pelanggan, tetapi juga membangun citra profesional kedai. Penegakan aturan ini menjadi contoh nyata penerapan disiplin yang efektif, yang menunjukkan bahwa aturan yang dianggap “fatal” bagi operasional dijalankan secara ketat.

d. Pengawasan (Supervisi)

Meskipun pemilik atau leader kedai rutin melakukan *briefing* sebelum operasional, pengawasan terhadap aktivitas karyawan belum dilakukan secara konsisten. Hal ini menyebabkan beberapa aspek kedisiplinan, seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur, belum berjalan optimal. Teori MSDM menekankan bahwa pengawasan yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja, karena dengan pengawasan yang terstruktur, karyawan lebih terdorong untuk mematuhi aturan dan menjaga kualitas kerja. Ketidakkonsistenan supervisi dapat mengurangi efektivitas penerapan kedisiplinan, sehingga manajemen perlu memperkuat sistem pengawasan baik melalui monitoring langsung maupun penggunaan alat dokumentasi dan evaluasi rutin.

e. *Reward* dan *Punishment*

Selain pengawasan dan kepatuhan terhadap aturan, faktor *reward* dan *punishment* juga memiliki peran penting dalam membentuk kedisiplinan kerja (Khaerunisa & Alamsyah, 2025). Di Kedai Kopi Cimangkus, penerapan *punishment* atau sanksi sudah dilakukan, terutama terhadap pelanggaran seperti keterlambatan atau kelalaian menjaga kebersihan. Namun, ketiadaan sistem reward membuat penerapan kedisiplinan menjadi tidak seimbang. Karyawan hanya termotivasi untuk menghindari teguran, tetapi tidak memperoleh dorongan positif

untuk meningkatkan kinerja atau mempertahankan disiplin secara konsisten. Menurut Suwarto (2020), *reward* berfungsi sebagai insentif yang dapat meningkatkan motivasi kerja, memperkuat perilaku positif, dan mempertahankan kedisiplinan dalam jangka panjang. *Reward* tidak selalu harus berupa materi; apresiasi verbal, pengakuan publik, atau kesempatan pengembangan diri juga dapat menjadi bentuk penghargaan yang efektif.

Rekomendasi Perbaikan Kedisiplinan

Berdasarkan temuan terkait kondisi kedisiplinan di Kedai Kopi Cimangkus, beberapa langkah perbaikan dapat diterapkan untuk meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur kerja. Upaya-upaya ini dirancang agar kedisiplinan tidak hanya dijaga melalui teguran, tetapi juga melalui motivasi positif dan sistem kerja yang lebih terstruktur. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan antara lain:

a. Menerapkan *Reward* Sederhana

Sistem reward dapat diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, misalnya bonus kecil bagi karyawan yang konsisten hadir tepat waktu dan menjalankan tugas sesuai standar selama satu bulan. Penerapan reward sederhana ini sesuai Khaerunisa & Alamsyah (2025) yang menekankan bahwa penghargaan dapat meningkatkan motivasi, memperkuat perilaku positif, dan mempertahankan kedisiplinan jangka panjang. *Reward* tidak selalu bersifat materi; apresiasi verbal atau pengakuan publik juga dapat mendorong karyawan untuk terus menjaga disiplin.

b. Menetapkan Sanksi Bertingkat

Selain reward, penerapan sanksi bertingkat perlu dilakukan agar setiap pelanggaran memiliki konsekuensi yang jelas. Misalnya, keterlambatan pertama dapat diberikan teguran lisan, keterlambatan berulang diberikan peringatan tertulis, dan pelanggaran serius lainnya dapat diikuti dengan tindakan yang lebih tegas. Sistem sanksi bertingkat membantu menciptakan keadilan dalam penerapan kedisiplinan, memberikan efek jera, dan mendorong karyawan untuk lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas.

c. Membuat *Checklist* Harian

Checklist harian dapat menjadi alat praktis untuk memantau kedisiplinan kerja, terutama dalam aspek kebersihan, kerapian, dan stok perlengkapan. Contohnya, *checklist* dapat mencakup kebersihan meja, alat-alat kerja, area dapur, serta ketersediaan stok bahan baku. Dengan *checklist*, karyawan memiliki panduan visual yang jelas mengenai tanggung jawab harian mereka, sementara manajemen dapat memantau pelaksanaan tugas secara sistematis. Penerapan *checklist* ini sesuai dengan prinsip pengawasan dalam teori MSDM, yang menekankan pentingnya monitoring rutin untuk meningkatkan disiplin dan kualitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kedisiplinan kerja di Kedai Kopi Cimangkus saat ini mulai diterapkan melalui *shift* rutin dan pengawasan langsung dari pemilik atau *leader*, yang menunjukkan adanya kesadaran manajemen terhadap pentingnya disiplin sebagai fondasi operasional yang efektif. Namun, hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa penerapan disiplin masih menghadapi kendala, seperti keterlambatan karyawan, pembagian tugas yang belum terstruktur dengan baik, serta ketiadaan SOP tertulis yang seharusnya menjadi pedoman kerja. Situasi ini membuat kedisiplinan belum berjalan secara konsisten, terutama bagi karyawan baru atau ketika kedai berada pada jam-jam sibuk.

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, peningkatan disiplin dapat dilakukan melalui kombinasi pengawasan yang konsisten, penyediaan SOP tertulis yang memberikan kejelasan prosedur, serta komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan agar instruksi dan perubahan operasional tersampaikan dengan tepat. Selain itu, penerapan sistem reward dan punishment menjadi penting sebagai mekanisme yang menyeimbangkan motivasi positif dan efek jera, sehingga kedisiplinan tidak hanya muncul karena sanksi tetapi juga karena dorongan untuk mempertahankan kinerja yang baik.

Untuk meningkatkan kedisiplinan sekaligus motivasi kerja karyawan di Kedai Kopi Cimangkus, penyusunan SOP tertulis perlu dijadikan langkah awal agar setiap karyawan memiliki acuan resmi dalam bekerja. Upaya ini harus didukung oleh konsistensi supervisi dari leader atau pemilik, sehingga aturan dapat ditegakkan secara adil. Pemberian penghargaan bulanan kepada karyawan paling disiplin juga dapat memperkuat perilaku positif dan meningkatkan semangat kerja. Penetapan jadwal *briefing* serta pembagian tugas yang rinci akan membantu menciptakan kejelasan tanggung jawab, sedangkan evaluasi kedisiplinan yang dilakukan secara berkala dapat menjadi dasar yang objektif dalam pengambilan keputusan terkait reward maupun punishment. Dengan penerapan strategi-strategi tersebut secara berkesinambungan, kedisiplinan dan produktivitas karyawan dapat meningkat, operasional kedai menjadi lebih efisien, dan kualitas layanan kepada pelanggan tetap terjaga.

REFERENSI

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2). https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044

Fauzia, R., Zahar, A. E., & Fusfita, N. (2024). *Strategi Bisnis Waralaba Rumah Makan Sambal Lalap Dalam Menjaga Citra Perusahaan*.

Ferdinandus, S. (2020). Effect of discipline on employee performance through total quality management as mediation variables. *Management Science Letters*, *10*(12), 2905–2912. https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.016

Josiah, T. (2025). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya Sentosa Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, *9*(1).

Khaerunisa, M., & Alamsyah, A. (2025). *Analisis Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Wartel Agung Batujajar*. https://jurnal.utu.ac.id/jbkan/

Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, *10*(3), 301–320.

Rahmawati, A. P., Wolor, C. W., & Utari, D. (2025). Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Kerja Pada PT XLSmart. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *3*(5), 3025–7972. https://doi.org/10.61722/jiem.v3i5.4656

Sakir, A. R. (2024). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon (Vol. 6, Issue 1). http://ejournal.stia-lk-dumai.ac.id/index.php/

Saparuddin Siregar, R. A. (2023). *Peningkatan Kedisiplinan Kerja Dalam Memaksimalkan Kinerja Pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara*.

Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 15. https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180