



Peningkatan Disiplin Kerja Melalui Pendekatan Manajemen SDM Pada Operasional Toko Cat Citra Warna Abadi

¹Mike Saleppang*, ¹Fera Novian, ¹Enjelika Toding Kallang, ¹Subhi Wal Azani, ¹Muhammad Kadafi, ¹Marwanto

¹Politeknik Negeri Samarinda

Email: mikesaleppang05@gmail.com¹, feranovian39@gmail.com¹, enjeltoding@gmail.com¹, subhiwalazani22@gmail.com¹, kadafi_aqila@polnes.ac.id¹, marwanto@polnes.ac.id¹.

*Corresponding author: Mike Saleppang

ABSTRAK

Kedisiplinan kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh langsung terhadap efektivitas operasional dan kualitas layanan organisasi. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran karyawan Toko Cat Citra Warna Abadi mengenai pentingnya disiplin kerja melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia. Metode pelaksanaan meliputi kunjungan lapangan, wawancara dengan pemilik dan karyawan, penyusunan materi edukasi, keteladanan pemimpin, aturan kerja, serta pembentukan budaya kerja positif. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan berada pada kategori cukup baik, namun masih ditemukan beberapa perilaku kurang konsisten seperti penggunaan ponsel saat bekerja dan kurangnya kesiapan area kerja sebelum toko dibuka. Edukasi yang diberikan mampu meningkatkan pemahaman karyawan mengenai disiplin sebagai bentuk profesionalitas dan tanggung jawab, serta mendorong pemilik toko untuk menerapkan pembinaan yang lebih terstruktur. Kegiatan ini memberikan dampak positif dalam memperkuat budaya disiplin melalui penerapan aturan yang jelas, keteladanan pemimpin, dan peningkatan motivasi kerja karyawan. Secara keseluruhan, program pengabdian ini berkontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia pada sektor ritel dan mendukung peningkatan kualitas operasional toko secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Kedisiplinan kerja, Manajemen sumber daya manusia, Edukasi karyawan, Budaya kerja, UMKM.

ABSTRACT

Work discipline is a crucial aspect of human resource management because it directly impacts operational effectiveness and the quality of an organization's services. This community service activity aims to increase the understanding and awareness of Citra Warna Abadi Paint Store employees regarding the importance of work discipline through a human resource management approach. Implementation methods included field visits, interviews with the owner and employees, the development of educational materials, leadership role models, work regulations, and the establishment of a positive work culture. The results of the activity indicated that employee discipline was in the fairly good category, but some inconsistent behaviors were still observed, such as cell phone use while working and a lack of work area readiness before the store opened. The education provided improved employee understanding of discipline as a form of professionalism and responsibility and encouraged the store owner to implement more structured coaching. This activity had a positive impact in strengthening a culture of discipline through the implementation of clear rules, leadership role models, and increased employee work motivation. Overall, this community service program contributed to human resource development in the retail sector and supported the continuous improvement of store operational quality.

Keywords: Work discipline, Human resource management, Employee education, Work culture, MSMEs.

1. PENDAHULUAN

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu pilar utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan besar dalam menjaga kelancaran operasional dan memastikan tercapainya tujuan organisasi (Assyifa et al., 2025). Disiplin tidak hanya dipahami sebagai kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan sikap profesional, tanggung jawab, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan (Fisilmy et al., 2025). Dalam berbagai teori MSDM, kedisiplinan dipandang sebagai fondasi terciptanya budaya kerja yang produktif, efisien, dan berorientasi pada hasil. Tanpa disiplin, kemampuan teknis dan kompetensi karyawan sering kali tidak dapat dimanfaatkan secara optimal karena proses kerja menjadi tidak teratur dan sulit dikendalikan. Oleh karena itu, disiplin menjadi salah satu aspek yang selalu ditekankan dalam pengembangan sumber daya manusia, baik pada organisasi besar maupun pada sektor ritel dan usaha kecil menengah (Nugroho et al., 2024).

Fenomena rendahnya kedisiplinan kerja merupakan masalah yang cukup umum ditemukan dalam sektor ritel dan UMKM (Nugroho et al., 2024). Banyak usaha kecil menghadapi tantangan seperti jam kerja yang tidak konsisten, kebiasaan datang terlambat, kurangnya fokus dalam melaksanakan tugas, hingga rendahnya rasa tanggung jawab terhadap prosedur dan standar operasional. Hal ini sering kali dipengaruhi oleh minimnya pemahaman karyawan tentang pentingnya pengelolaan waktu, tidak adanya sistem manajemen SDM yang formal, serta kurangnya pembinaan dan pelatihan mengenai etika kerja. Di sisi lain, sektor ritel dituntut untuk memberikan layanan yang cepat, tepat, dan berkualitas, sehingga setiap bentuk ketidakteraturan karyawan dapat berdampak langsung pada kepuasan pelanggan dan performa perusahaan. Kondisi tersebut membuat isu kedisiplinan kerja menjadi aspek krusial yang harus diperhatikan secara serius oleh setiap pelaku usaha ritel.

Situasi seperti ini juga ditemukan pada Toko Cat Citra Warna Abadi sebagai objek kegiatan pengabdian ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak pimpinan, diketahui bahwa penerapan kedisiplinan selama ini lebih mengandalkan keteladanan pemimpin serta aturan sanksi, seperti penambahan jam kerja bagi karyawan yang datang terlambat dan pemberian surat peringatan jika terjadi keterlambatan dalam membuka toko. Meskipun aturan tersebut berjalan cukup efektif, pihak pimpinan menekankan bahwa disiplin idealnya tidak hanya tumbuh dari rasa takut terhadap hukuman, tetapi harus berasal dari kesadaran pribadi karyawan. Pemimpin toko juga menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan bentuk tertinggi dari penguasaan diri. Namun demikian, belum adanya sistem manajemen SDM yang terstruktur membuat upaya penegakan disiplin lebih bersifat insidental dan belum terintegrasi dalam kerangka pengembangan karyawan secara menyeluruh.

Permasalahan utama yang teridentifikasi adalah kurangnya pemahaman mendalam dari karyawan mengenai pentingnya disiplin kerja dalam mendukung efektivitas dan kelancaran aktivitas toko. Sebagian karyawan masih memiliki perilaku yang bergantung pada pengawasan dan arahan pimpinan, sehingga belum memiliki motivasi intrinsik untuk bekerja secara disiplin. Minimnya pelatihan yang berfokus pada pengembangan sikap kerja, serta belum adanya pendekatan edukatif yang sistematis, membuat perubahan perilaku karyawan tidak terjadi secara berkelanjutan. Apabila kondisi ini dibiarkan, toko dapat mengalami hambatan dalam menjaga ketepatan waktu layanan, pengaturan stok barang, dan kualitas interaksi dengan pelanggan, yang pada akhirnya berdampak pada performa usaha.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan tujuan memberikan edukasi mengenai kedisiplinan kerja kepada karyawan Toko Cat Citra Warna Abadi melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia. Edukasi ini dirancang tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan karyawan tentang pentingnya disiplin, tetapi juga untuk membangun kesadaran dan komitmen personal agar perilaku disiplin dapat diterapkan secara konsisten dalam aktivitas sehari-hari. Pendekatan MSDM digunakan karena mampu menjelaskan kedisiplinan secara lebih komprehensif, mencakup aspek perilaku, motivasi, komunikasi, dan pembentukan budaya kerja. Melalui penyampaian materi, diskusi, dan pemberian contoh aplikatif, kegiatan ini diharapkan mampu menumbuhkan motivasi internal karyawan untuk bekerja dengan lebih tertib, teratur, dan penuh tanggung jawab.

Manfaat dari kegiatan ini tidak hanya dirasakan oleh karyawan, tetapi juga oleh perusahaan dan kalangan akademik. Bagi karyawan, kegiatan ini membantu meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya disiplin sebagai bagian dari profesionalitas kerja, sekaligus mendorong pembentukan kebiasaan kerja yang lebih positif dan konsisten. Bagi perusahaan, peningkatan disiplin karyawan diharapkan dapat memperbaiki kinerja operasional, meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur. Bagi akademisi, kegiatan pengabdian ini menjadi kesempatan

untuk menerapkan konsep-konsep manajemen sumber daya manusia secara nyata pada konteks UMKM, serta memberikan kontribusi praktis dalam upaya peningkatan kualitas SDM di sektor ritel.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. DEFINISI MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup seni dan ilmu dalam mengelola tenaga kerja secara efektif sehingga tujuan organisasi dan kesejahteraan karyawan dapat tercapai dengan seimbang (M. S. P. Hasibuan, 2003). Konsep ini tidak hanya berfokus pada proses rekrutmen dan penempatan tenaga kerja, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penerapan sistem penilaian dan penghargaan yang adil. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, memperkuat budaya kerja positif, dan memastikan setiap karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang. Dengan demikian, Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi elemen penting dalam memastikan keberlangsungan organisasi sekaligus mendukung peningkatan kualitas kerja serta kepuasan karyawan.

2.2. DEFINISI TENAGA KERJA

Tenaga kerja merupakan penduduk yang mampu dan siap bekerja, baik dengan menggunakan tenaga fisik maupun kemampuan berpikir, untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat (Simanjuntak, 1985). Dalam konteks pembangunan ekonomi, tenaga kerja memegang peranan penting karena menjadi penggerak utama berbagai aktivitas produksi dan pelayanan. Tenaga kerja tidak hanya mencakup individu yang sedang aktif bekerja, tetapi juga mereka yang memiliki potensi dan kesiapan untuk bekerja apabila kesempatan tersedia. Oleh karena itu, tenaga kerja dapat diartikan sebagai seluruh orang yang dapat berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi dan berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat serta pertumbuhan suatu organisasi atau daerah.

2.3. DEFINISI DISIPLIN KERJA

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti serta mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maupun norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja (M. S. P. Hasibuan & Hasibuan, 2016). Disiplin kerja dapat dipandang sebagai sarana bagi manajer untuk menjalin komunikasi dengan karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk memperbaiki perilaku dan menumbuhkan kesadaran serta kemauan dalam mematuhi aturan yang berlaku di organisasi (Rivai, 2006). Disiplin kerja menggambarkan kemauan seseorang untuk secara sadar mengikuti aturan serta ketentuan kerja yang berlaku di organisasi agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan efisien (Suherman & Siska, 2025a).

Menurut dari beberapa para ahli definisi disiplin kerja dapat diartikan menjadi kesadaran, kemauan, dan tanggung jawab seseorang untuk menaati peraturan serta norma yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja juga mencerminkan sikap patuh terhadap ketentuan perusahaan dan berperan penting dalam menciptakan keteraturan, meningkatkan efektivitas kerja, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2.4. TUJUAN DISIPLIN KERJA

Disiplin kerja berfungsi untuk membangun kesadaran dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap aturan perusahaan, sehingga mereka dapat bekerja secara teratur, produktif, dan memiliki komitmen terhadap hasil pekerjaannya (Rivai, 2016). Tujuan disiplin kerja adalah mendorong karyawan agar patuh terhadap peraturan dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sehingga kegiatan organisasi dapat berjalan dengan baik dan sasaran perusahaan tercapai secara maksimal (Suherman & Siska, 2025b).

Menurut dari beberapa para ahli Tujuan disiplin kerja dapat diartikan menjadi sangat penting karena mampu membentuk sikap patuh, tanggung jawab, dan kesadaran dalam diri karyawan terhadap aturan perusahaan. Dengan adanya disiplin, karyawan dapat bekerja lebih terarah, konsisten, dan produktif. Selain itu, disiplin juga membantu organisasi berjalan secara efektif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

2.5. MANFAAT DISIPLIN KERJA

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi peraturan serta norma organisasi, mencerminkan tanggung jawab dan komitmen, sehingga operasional perusahaan berjalan

tertib, efisien, dan sesuai tujuan (M. Hasibuan, 2007). Kedisiplinan merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada upaya penerapan dan penegakan peraturan organisasi agar setiap karyawan dapat bertindak sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2011).

Menurut dari beberapa para ahli manfaat disiplin kerja dapat diartikan menjadi aspek penting dalam manajemen SDM, mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab individu, serta berperan dalam menjaga ketertiban, efisiensi, dan efektivitas kerja sehingga mendukung kinerja dan menciptakan lingkungan kerja produktif sesuai tujuan organisasi.

2.6 STRATEGI MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA

Strategi peningkatan disiplin kerja meliputi penerapan penghargaan dan sanksi secara konsisten serta komunikasi organisasi yang efektif, agar karyawan memahami aturan dan nilai disiplin, sehingga tercipta lingkungan kerja tertib dan produktif (Rivai, 2006). Disiplin kerja adalah proses pembinaan untuk membentuk perilaku karyawan agar menjalankan tugas secara efektif dan konsisten, sekaligus mendukung kinerja dan produktivitas organisasi (Suherman & Siska, 2025a). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma sosial, sehingga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib, harmonis, dan produktif (M. S. P. Hasibuan, 2003).

Menurut dari beberapa para ahli strategi meningkatkan disiplin kerja dapat diartikan menjadi kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan serta menyesuaikan perilaku dengan norma organisasi dan sosial. Strategi peningkatannya meliputi penerapan penghargaan dan sanksi, keteladanan pimpinan, dan komunikasi yang efektif, sehingga tercipta lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. METODE PELAKSANAAN

3.1. Lokasi dan Waktu Kegiatan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Toko Cat Citra Warna Abadi, yang menjadi lokasi utama pelaksanaan program edukasi kedisiplinan kerja karyawan. Pemilihan toko ini didasarkan pada hasil observasi awal yang menunjukkan bahwa tempat tersebut memiliki karakteristik operasional yang sesuai dengan kebutuhan kegiatan edukasi. Toko Cat Citra Warna Abadi merupakan sebuah usaha ritel yang bergerak di bidang penjualan cat dan perlengkapan pendukungnya, dengan aktivitas kerja yang membutuhkan ketepatan waktu, koordinasi antarkaryawan, serta pelayanan langsung kepada pelanggan. Lingkungan kerja seperti ini menjadikannya relevan untuk dijadikan objek pengabdian, khususnya dalam penguatan pemahaman mengenai pentingnya disiplin kerja. Selain itu, lokasi toko yang strategis dan mudah diakses mempermudah proses pelaksanaan kegiatan, baik dari sisi koordinasi dengan manager maupun dalam hal penyesuaian jadwal dengan aktivitas operasional toko.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Toko Cat Citra Warna Abadi, diketahui bahwa manajemen toko menerapkan aturan kedisiplinan secara konsisten, sehingga kehadiran program edukasi ini dapat mendukung dan memperkuat sistem disiplin yang telah berjalan. Hal ini turut menjadi pertimbangan penting dalam penetapan lokasi kegiatan, karena lingkungan yang telah memiliki dasar kedisiplinan sehingga memungkinkan proses edukasi berlangsung lebih efektif dan berkelanjutan. Sementara itu, kegiatan edukasi ini dilaksanakan pada tanggal 08 November 2025, sesuai hasil kesepakatan antara tim pelaksana dengan pihak toko. Penentuan tanggal ini mempertimbangkan ketersediaan waktu seluruh pihak yang terlibat serta memastikan bahwa kegiatan tidak mengganggu proses operasional toko. Kegiatan berlangsung selama kurang lebih dua jam, yang dianggap sebagai durasi ideal untuk menyampaikan materi sekaligus memberikan ruang diskusi kepada karyawan. Pemilihan waktu pelaksanaan juga memperhatikan ritme kerja toko, sehingga kegiatan dapat dilakukan dengan tertib tanpa menghambat pelayanan kepada pelanggan.

3.2. Peserta kegiatan

Peserta kegiatan dalam program edukasi kedisiplinan kerja ini terdiri atas seluruh karyawan yang terlibat dalam operasional harian di Toko Cat Citra Warna Abadi. Seluruh unit kerja yang berperan dalam aktivitas toko dilibatkan secara penuh agar materi edukasi dapat dipahami secara merata dan diterapkan secara konsisten dalam rutinitas kerja. Karyawan yang hadir meliputi staf administrasi yang bertanggung jawab terhadap pencatatan transaksi dan pengelolaan dokumen, kasir yang berhubungan langsung dengan pelanggan dalam proses pembayaran, serta tim penjualan yang menjadi ujung tombak pelayanan dan informasi produk kepada pelanggan. Keterlibatan beragam posisi tersebut memastikan bahwa seluruh

aspek operasional toko terwakili dalam kegiatan edukasi ini. Selain itu, manager juga turut hadir dan berperan aktif dalam kegiatan, tidak hanya sebagai peserta tetapi juga sebagai narasumber internal.

Kehadiran manager menjadi penting karena ia dapat memberikan gambaran nyata mengenai budaya kerja yang selama ini diterapkan, termasuk penjelasan terkait pola pembinaan karyawan, mekanisme pemberian arahan, jenis sanksi yang berlaku, serta tantangan yang dihadapi dalam menegakkan kedisiplinan. Partisipasi langsung dari manager membantu peserta memahami standar disiplin yang diharapkan serta membangun kesadaran bahwa penerapan disiplin merupakan upaya bersama yang harus dijalankan secara konsisten oleh seluruh komponen organisasi. Secara keseluruhan, kegiatan edukasi ini diikuti oleh 16 orang peserta, yang terdiri dari berbagai jabatan dengan tingkat pengalaman dan masa kerja yang beragam. Terdapat karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun dan memiliki pemahaman mendalam mengenai alur operasional toko, serta karyawan baru yang masih dalam tahap adaptasi terhadap aturan dan budaya kerja. Keragaman latar belakang ini memberikan dinamika tersendiri dalam diskusi, karena peserta dapat saling berbagi pengalaman, tantangan, dan pemahaman mereka mengenai kedisiplinan. Karyawan yang lebih senior, misalnya, dapat memberikan contoh mengenai praktik disiplin yang telah terbukti efektif, sementara karyawan yang lebih baru dapat mengungkapkan hambatan awal yang mereka temui saat menyesuaikan diri dengan aturan kerja.

3.3. Tahap Persiapan

Tahap persiapan kegiatan diawali dengan pelaksanaan observasi awal di lingkungan kerja Toko Citra Warna Abadi sebagai langkah penting untuk memahami kondisi nyata terkait kedisiplinan karyawan. Observasi ini dilakukan secara langsung dengan mengamati aktivitas operasional harian, termasuk ketepatan waktu kedatangan karyawan, kesiapan mereka dalam memulai pekerjaan, serta pola kerja yang terlihat selama jam operasional toko. Kami juga memperhatikan bagaimana karyawan menjalankan tugas masing-masing, seperti menata produk, melayani pelanggan, serta menjaga kebersihan dan kerapian area kerja. Pengamatan ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai budaya kerja yang telah terbentuk, sekaligus membantu mengidentifikasi aspek-aspek disiplin yang sudah baik maupun yang masih perlu ditingkatkan. Selain observasi, tahap persiapan juga mencakup kegiatan wawancara mendalam dengan pemilik toko serta beberapa karyawan yang mewakili berbagai posisi.

Wawancara dengan manager toko bertujuan untuk memperoleh penjelasan langsung mengenai aturan kedisiplinan yang telah ditetapkan, termasuk mekanisme pengawasan, jenis sanksi yang biasa diberikan, serta strategi pembinaan yang diterapkan untuk membentuk perilaku disiplin. Melalui wawancara ini, kami mendapatkan pemahaman yang lebih rinci mengenai bagaimana manajemen toko memandang peran kedisiplinan dalam mendukung efektivitas operasional. Wawancara dengan karyawan dilakukan untuk menggali sudut pandang mereka sebagai pelaksana tugas sehari-hari. Pertanyaan dalam wawancara mencakup kendala yang sering mereka hadapi, faktor-faktor yang dapat memengaruhi ketepatan waktu, cara mereka menanggapi aturan internal, hingga tingkat pemahaman mereka terhadap sanksi yang diberlakukan. Informasi dari karyawan memberikan gambaran yang lebih realistis mengenai dinamika internal toko, termasuk faktor-faktor non-teknis seperti motivasi kerja, komunikasi antarkaryawan, dan kepedulian terhadap tanggung jawab masing-masing. Dalam proses ini, tim mengidentifikasi tema-tema yang perlu ditekankan, seperti pentingnya disiplin dalam meningkatkan produktivitas, dampak keterlambatan terhadap pelayanan, serta cara menumbuhkan kebiasaan kerja yang positif. Materi juga disusun dengan bahasa yang mudah dipahami dan dilengkapi dengan contoh-contoh situasional yang dekat dengan rutinitas karyawan toko, sehingga penyampaian nantinya dapat lebih efektif dan tepat sasaran.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari kegiatan Kedisiplinan Kerja Karyawan Melalui Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Toko Cat Citra Warna Abadi sebagai berikut:

- a. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan melalui kunjungan langsung ke Toko Cat Citra Warna Abadi yang berlangsung dalam satu hari. Pelaksanaan kegiatan dimulai dengan observasi lapangan untuk melihat kondisi kerja, alur pelayanan, dan rutinitas karyawan. Setelah itu, tim melakukan pertemuan dan diskusi bersama pemilik toko yang merupakan sekaligus pimpinan langsung yang mengawasi operasional harian. Dalam sesi ini, tim menyampaikan materi edukasi yang berfokus pada konsep kedisiplinan kerja, pentingnya manajemen sumber daya manusia, serta praktik disiplin yang relevan dengan aktivitas operasional toko. Edukasi diberikan dengan pendekatan komunikasi dua arah sehingga pemilik dan karyawan dapat berbagi pengalaman terkait

implementasi disiplin di tempat kerja. Proses kegiatan berjalan secara natural, terbuka, dan sangat informatif karena pemilik toko memiliki pengetahuan empiris yang kuat mengenai praktik kedisiplinan di lingkungan toko.



Gambar 1. Wawancara Dan Diskusi



(a)



(b)



(c)

Gambar 2. (a) dan (b) observasi kegiatan (c) foto bersama salah satu karyawan

- b. Berdasarkan hasil observasi lapangan, ditemukan bahwa kedisiplinan karyawan belum sepenuhnya konsisten. Meskipun sebagian besar karyawan bekerja dengan baik dan ramah dalam melayani pelanggan, masih terdapat perilaku yang menunjukkan kurangnya konsistensi disiplin. Beberapa karyawan terlihat menggunakan ponsel saat jam kerja, ada yang kurang memperhatikan kerapian penataan barang, serta beberapa persiapan operasional toko yang dilakukan secara terburu-buru saat toko hampir dibuka. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin belum optimal dan masih memerlukan edukasi.
- c. Hasil wawancara dengan pemilik toko mengonfirmasi bahwa selama ini disiplin karyawan lebih banyak bergantung pada pengawasan langsung dari pimpinan. Pemilik toko mengakui bahwa belum ada sistem disiplin kerja yang jelas, melainkan hanya aturan lisan yang diterapkan secara situasional. Setelah dilakukan diskusi lebih dalam, pemilik toko mulai memahami bahwa ketidakdisiplinan yang muncul bukan semata-mata kesalahan karyawan, tetapi juga akibat kurangnya edukasi mengenai perilaku kerja yang seharusnya diterapkan. Pada tahap ini, pemilik toko menunjukkan respons positif dan menyatakan kesediaan untuk memperbaiki aspek manajemen kedisiplinan yang selama ini dilakukan.
- d. Setelah sesi edukasi diberikan, baik karyawan maupun pemilik toko mulai memahami makna disiplin secara lebih komprehensif. Karyawan menyadari bahwa penggunaan ponsel, kelalaian kecil dalam penataan barang, ataupun ketidaksiapan area kerja dapat berdampak pada kualitas pelayanan dan citra toko. Sementara itu, pemilik toko menjadi lebih teredukasi mengenai pentingnya keteladanan, aturan yang jelas, serta konsistensi dalam memberikan arahan atau sanksi. Pemilik toko menyampaikan bahwa ia berniat menerapkan beberapa langkah perbaikan ke depannya, seperti membuat aturan kerja tertulis, memperjelas standar operasional, dan memberikan pengarahan rutin kepada karyawan (Rivai, 2006).
- e. Analisis hasil kegiatan menunjukkan bahwa perubahan pemahaman ini sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia. (Rivai, 2006) menjelaskan bahwa disiplin dipengaruhi oleh keteladanan pemimpin, kejelasan aturan, konsistensi penegakan. Berdasarkan kegiatan pengabdian ini memberikan dampak positif. Observasi awal yang menunjukkan adanya ketidakdisiplinan karyawan menjadi dasar bagi pemilik toko untuk memahami pentingnya pembinaan yang lebih terarah. Setelah wawancara dan edukasi, pemilik toko mulai teredukasi dan berkomitmen menerapkan langkah-langkah perbaikan di perusahaannya. Sementara itu, karyawan mendapatkan pemahaman baru mengenai kedisiplinan kerja sebagai bagian dari sikap profesional dan tanggung

- jawab pribadi. Diharapkan perubahan ini dapat memperkuat budaya disiplin dan meningkatkan kualitas operasional toko secara berkelanjutan.
- f. sanksi, dan motivasi kerja. Pada toko ini, beberapa aspek tersebut sebelumnya belum berjalan maksimal karena tidak adanya sistem pembinaan yang jelas. Edukasi yang diberikan akhirnya berfungsi memperkuat pemahaman pimpinan mengenai pentingnya membangun budaya disiplin, bukan hanya menuntut karyawan untuk patuh.
 - g. Faktor keberhasilan kegiatan ini terlihat dari keterbukaan pemilik toko dalam menerima masukan, antusiasme karyawan mengikuti diskusi, serta penyampaian materi yang disesuaikan dengan konteks kerja mereka. Kombinasi ini membuat pemilik toko lebih memahami akar permasalahan kedisiplinan, dan karyawan lebih menyadari tanggung jawab personal dalam menjalankan tugas.
 - h. Berdasarkan kegiatan pengabdian ini memberikan dampak positif. Observasi awal yang menunjukkan adanya ketidakdisiplinan karyawan menjadi dasar bagi pemilik toko untuk memahami pentingnya edukasi yang lebih terarah. Setelah wawancara, pemilik toko mulai teredukasi menerapkan langkah-langkah perbaikan di perusahaannya. Sementara itu, karyawan mendapatkan pemahaman baru mengenai kedisiplinan kerja sebagai bagian dari sikap profesional dan tanggung jawab pribadi. Diharapkan perubahan ini dapat memperkuat budaya disiplin dan meningkatkan kualitas operasional toko secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

Kegiatan edukasi kepada masyarakat yang dilaksanakan di Toko Cat Citra Warna Abadi memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi kedisiplinan kerja pada lingkungan UMKM. Berdasarkan hasil observasi, masih terdapat beberapa karyawan yang belum konsisten dalam menerapkan disiplin kerja, seperti belum selalu tepat waktu atau masih menunggu arahan dari pemilik sebelum memulai tugas tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang ada belum sepenuhnya terbentuk dari kesadaran pribadi, melainkan masih bergantung pada pengawasan dan instruksi langsung dari pemilik toko. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan edukatif untuk memperkuat pemahaman dan membangun motivasi intrinsik karyawan mengenai arti penting kedisiplinan dalam pekerjaan.

Proses wawancara dengan pemilik toko memberi gambaran bahwa manajemen memiliki peran besar dalam membentuk budaya disiplin. Pemilik menyadari bahwa teladan dan konsistensi pemimpin sangat penting, tetapi edukasi yang lebih terstruktur masih jarang dilakukan. Setelah diberikan materi mengenai disiplin kerja, pemilik maupun manajer menunjukkan respon positif dan mulai memahami bahwa kedisiplinan dapat ditingkatkan melalui pembinaan berkelanjutan, komunikasi yang lebih jelas, serta penerapan aturan yang konsisten namun tetap humanis. Dengan adanya pemahaman baru ini, pemilik toko berkomitmen untuk menerapkan strategi pembinaan yang lebih baik di kemudian hari.

Kegiatan edukasi ini juga memberikan dampak positif bagi karyawan. Mereka menjadi lebih memahami mengapa kedisiplinan diperlukan, bukan hanya sebagai kewajiban, tetapi sebagai bentuk tanggung jawab profesional yang mempengaruhi kelancaran operasional toko. Pemahaman ini diharapkan dapat menumbuhkan perubahan sikap yang lebih konsisten, baik dalam ketepatan waktu, keseriusan bekerja, maupun kemampuan menjaga lingkungan kerja yang rapi dan teratur. Dengan meningkatnya kesadaran tersebut, hubungan kerja antara pemilik dan karyawan pun dapat menjadi lebih baik karena didasari oleh pemahaman bersama.

Secara keseluruhan, kegiatan ini dapat disimpulkan berhasil memberikan kontribusi positif dalam memperkuat pemahaman baik di tingkat manajemen maupun karyawan mengenai pentingnya kedisiplinan kerja. Edukasi yang diberikan menjadi langkah awal untuk membangun budaya disiplin yang berkelanjutan di Toko Cat Citra Warna Abadi. Harapannya, setelah kegiatan ini, pemilik toko dapat terus melanjutkan pembinaan secara mandiri, sementara karyawan mampu menerapkan disiplin sebagai bagian dari nilai kerja yang melekat dalam diri mereka. Dengan kolaborasi yang baik antara manajemen dan karyawan, diharapkan toko dapat meningkatkan efisiensi operasional, kualitas pelayanan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan positif ke depannya.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pemilik dan karyawan Toko Cat Citra Warna Abadi yang telah memberikan kesempatan dan kerja sama selama kegiatan observasi, wawancara, dan edukasi berlangsung. Terima kasih juga kepada dosen pembimbing dan pihak kampus yang mendukung

terlaksananya kegiatan ini. Semoga kegiatan ini dapat bermanfaat bagi peningkatan kedisiplinan kerja di lingkungan toko.

REFERENSI

- Assyifa, Z. R., Anoi, E. M. A., Rahmat, H. K., & Nurbit, N. (2025). Dampak Kedisiplinan Kerja Terhadap Efektivitas Operasional Suatu Perusahaan: Suatu Kajian Konseptual. *Discoveries in Economics and Accounting Studies*, 1(1), 1–8.
- Fisilmy, H. A., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Di PT ABC. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(4), 2171–2176.
- Hasibuan, M. (2007). SP 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Nugroho, A., Karyadi, D., & Linov, S. (2024). Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Industri Retail. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 5(1), 369–378.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Simanjuntak, P. J. (1985). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indo.
- Suherman, A., & Siska, E. (2025a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Suherman, A., & Siska, E. (2025b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.