

Analisis Kedisiplinan dalam Lingkungan Kerja di Cafe Nuesara Kota Bandung

Ranti Kivania^{1*}, Resya Dwi Marselina²

Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Teknologi Digital

Corresponding author: ranti10121760@digitechuniversity.ac.id

Diterima: 25 Juli 2025

Direvisi : 27 Juli 2025

Disetujui : 28 Juli 2025

ABSTRACT

Purpose. This study aims to analyze the level of employee discipline within the work environment of Cafe Nuesara Coffee & Habitual, located in Bandung City. The research is based on the importance of discipline as a key factor in ensuring effectiveness and efficiency in the service industry, particularly in café operations.

Methods. A qualitative descriptive method was used, with data collected through direct observation and in-depth interviews with seven informants, including both management and employees of Cafe Nuesara.

Findings. The results indicate that employee discipline is generally good. Most employees arrive on time, adhere to work schedules, and perform their duties according to established Standard Operating Procedures (SOPs). However, several obstacles were identified, including the lack of a consistent reward and sanction system, limited supervision by supervisors, fatigue due to tight work schedules, and personal transportation issues.

Implication. To enhance discipline, several motivational strategies can be implemented, such as punctuality incentives, recognition programs like "Employee of the Month," regular training sessions, and improved two-way communication between management and staff. Additionally, a supportive and well-structured work environment contributes significantly to maintaining and improving employee discipline.

Keywords. Work Discipline, Employees, Work Environment, Management

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kedisiplinan karyawan dalam lingkungan kerja di Cafe Nuesara Coffee & Habitual, Kota Bandung. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya kedisiplinan sebagai salah satu faktor penentu efektivitas dan efisiensi kerja di sektor jasa, khususnya di bidang pelayanan cafe.

Metode. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi langsung serta wawancara mendalam kepada tujuh informan yang merupakan bagian dari karyawan Cafe Nuesara.

Hasil. penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan secara umum berada dalam kategori baik. Mayoritas karyawan hadir tepat waktu, mengikuti jadwal kerja, serta melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP).

Implikasi. Namun demikian, terdapat beberapa kendala yang memengaruhi tingkat kedisiplinan, seperti kurangnya sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten, minimnya pengawasan dari atasan, kelelahan akibat padatnya jadwal kerja, serta kendala transportasi pribadi. Untuk meningkatkan kedisiplinan, sejumlah strategi motivasional dapat

diterapkan, antara lain pemberian insentif bagi karyawan yang disiplin, penghargaan seperti "Karyawan Terbaik Bulanan," pelatihan kerja secara berkala, dan peningkatan komunikasi dua arah antara manajemen dan staf. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kedisiplinan.

Kata Kunci. Kedisiplinan Kerja, Karyawan, Lingkungan Kerja, Manajemen.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam keberlangsungan dan kesuksesan suatu perusahaan. Tanpa kehadiran SDM yang berkualitas, maka sulit bagi perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasional secara optimal. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi fokus utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, manajemen SDM bertugas untuk mendapatkan, mengembangkan, serta mempertahankan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan dedikasi tinggi.

Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis, tetapi juga oleh struktur organisasi yang tertata dan budaya kerja yang kondusif. Salah satu indikator keberhasilan manajemen SDM adalah kedisiplinan kerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya dan kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Menurut (Wardani, 2022), disiplin merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban.

Manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kemampuan inovasi, yang pada gilirannya berdampak langsung pada kinerja organisasi (Riza A, 2015). Oleh karena itu, selain memberikan motivasi dan pelatihan, perusahaan juga harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta menanamkan kedisiplinan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang positif akan memberikan rasa nyaman, meningkatkan produktivitas, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Kedisiplinan kerja tidak hanya menyangkut kehadiran tepat waktu, tetapi juga kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab terhadap tugas, dan kesadaran untuk mencapai hasil kerja sesuai standar. Tindakan disiplin bukan berarti memberikan hukuman semata, melainkan juga menciptakan budaya kerja yang sehat dan profesional. Seorang pemimpin harus mampu menanamkan nilai-nilai disiplin melalui keteladanan dan pengawasan yang berkelanjutan.

Pada Cafe Nuesara Coffe & Habitual di Kota Bandung, data kehadiran karyawan menunjukkan adanya kecenderungan ketidakhadiran yang cukup signifikan. Selama periode Agustus 2024 hingga Januari 2025, tercatat sebanyak 48 ketidakhadiran yang terdiri dari 27 tanpa keterangan dan 21 karena izin. Hal ini tentu berdampak pada efektivitas kerja dan pencapaian target harian operasional cafe. Ketidakhadiran karyawan dapat menimbulkan ketidakseimbangan kerja di antara tim dan menurunkan kualitas layanan kepada pelanggan.

Permasalahan absensi ini menandakan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan, khususnya dari aspek lingkungan kerja. Hasil penelitian terdahulu oleh (Wardani, 2022), (Intania, 2024) dan (Diva, 2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan. Lingkungan yang tidak nyaman atau tidak adil dapat menyebabkan menurunnya motivasi dan munculnya perilaku indisipliner.

Disiplin kerja juga berkaitan erat dengan kinerja karyawan secara keseluruhan. Menurut (Gischa, 2023), semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya. Oleh karena itu, pendekatan terhadap peningkatan disiplin harus dilakukan secara holistik, baik melalui pengembangan kebijakan internal, peningkatan kualitas komunikasi, maupun pembinaan secara terus-menerus terhadap karyawan.

Penelitian ini menjadi penting karena memberikan kontribusi teoritis dan praktis terhadap pemahaman hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam konteks usaha mikro dan menengah seperti Cafe Nuesara Coffee & Habitual. Artikel ini orisinal karena memfokuskan kajian pada sektor kafe independen yang masih jarang disentuh oleh penelitian serupa, khususnya di wilayah perkotaan seperti Kota Bandung. Secara umum, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan, sedangkan secara spesifik bertujuan untuk mengidentifikasi elemen-elemen lingkungan kerja yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan. Hasil penelitian ini penting bagi manajer sumber daya manusia, pemilik usaha kecil dan menengah, serta praktisi HR dalam merancang strategi peningkatan disiplin berbasis kondisi kerja yang lebih manusiawi dan produktif. Selain itu, temuan ini juga bermanfaat bagi akademisi dalam mengembangkan literatur terkait manajemen karyawan di sektor jasa makanan dan minuman.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. (Winardi, 2016) mendefinisikan manajemen sebagai proses khas yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai sasaran tertentu melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Pendapat serupa dikemukakan oleh (Ernie T, 2019) yang menyatakan bahwa manajemen terdiri dari fungsi-fungsi dasar yang dirancang untuk memanfaatkan sumber daya secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Martin, 2024) menyebutkan bahwa inti dari manajemen terletak pada empat fungsi utama, yaitu merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan. Gibson dalam (Soelistya, 2021) juga menekankan bahwa manajemen adalah proses koordinasi yang dilakukan oleh satu atau lebih individu untuk mencapai hasil yang tidak mungkin diraih oleh satu orang secara sendiri. Lebih lanjut, (Hidayat, 2015) menambahkan bahwa manajemen mencakup pengambilan keputusan dalam berbagai aspek organisasi, seperti penentuan strategi, pengembangan produk, pemasaran, hingga pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen tidak hanya berperan dalam pengelolaan sumber daya, tetapi juga dalam pengambilan keputusan strategis untuk menjamin keberlanjutan organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses sistematis yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai sumber daya baik fisik maupun non-fisik guna mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses strategis untuk mengelola tenaga kerja dalam organisasi guna meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. MSDM mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga pemeliharaan hubungan kerja yang sehat dan sesuai regulasi (Diksi, 2024). Sumber daya manusia dianggap sebagai aset utama karena memiliki kemampuan berpikir, merasa, dan berinovasi yang tidak dimiliki oleh sumber daya lainnya (Qomariah, 2020) Tanpa SDM yang berkualitas, teknologi dan modal yang canggih pun tidak akan menghasilkan kinerja optimal. Secara umum, MSDM berfokus pada pengembangan potensi individu dalam organisasi melalui pendekatan yang sistematis, berkelanjutan, dan berorientasi pada pencapaian kinerja kerja yang maksimal.

Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja merupakan bentuk tanggung jawab dan kesadaran seorang karyawan untuk menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut (Hasibuan, 2017), kedisiplinan adalah suatu sikap menghormati dan mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi, yang timbul dari kesadaran diri sendiri. Disiplin yang tinggi dapat menunjang terciptanya efektivitas dan efisiensi kerja karyawan serta mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Kedisiplinan karyawan dapat dilihat melalui indikator seperti kehadiran kerja tepat waktu, kepatuhan terhadap jadwal dan aturan, penggunaan atribut kerja sesuai standar, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas (Diah, 2021)

Lingkungan Kerja

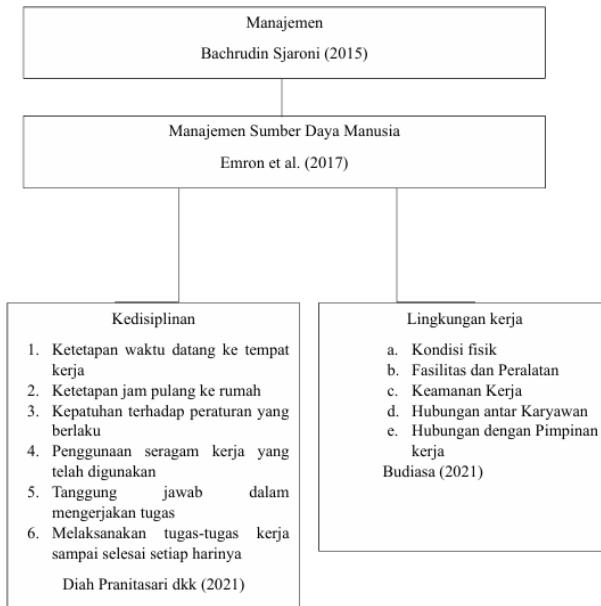
Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kinerja pegawai, baik yang bersifat fisik (seperti pencahayaan, suhu, fasilitas) maupun non-fisik (seperti hubungan sosial, kepemimpinan, komunikasi) (Alrawahi S, 2020) . Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong terciptanya perilaku kerja yang positif, termasuk disiplin. Menurut (Tri, 2020) lingkungan kerja terbagi menjadi dua: lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik meliputi fasilitas, kebersihan, tata ruang, dan keamanan. Sedangkan lingkungan non-fisik mencakup hubungan antar rekan kerja, suasana emosional, serta sistem komunikasi dalam organisasi.

Hubungan Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan

Lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan termotivasi bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penelitian terdahulu (Wardani, 2022) menyatakan bahwa kualitas lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku kedisiplinan dan kinerja. Lingkungan kerja yang baik akan mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan. Sementara itu, pengawasan yang lemah, fasilitas yang kurang memadai, dan hubungan sosial yang buruk berpotensi menurunkan kedisiplinan dan meningkatkan tingkat ketidakhadiran serta pelanggaran kerja.

Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2019), kerangka konseptual adalah kerangka hubungan antar konsep yang diukur atau diamati dalam penelitian. Kerangka konseptual harus dapat menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti Dalam penelitian ini kerangka konseptual ialah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan memperoleh pemahaman mendalam mengenai tingkat kedisiplinan karyawan di lingkungan kerja Cafe Nuesara Coffee & Habitual, Kota Bandung. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi perilaku, pengalaman, dan sudut pandang informan secara langsung dalam konteks sosialnya. Objek penelitian ini adalah Cafe Nuesara Coffee & Habitual yang berlokasi di Jl. Ciungwanara No.10A, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat. Cafe ini merupakan usaha di bidang jasa kuliner yang memiliki sistem kerja terstruktur dan melibatkan beberapa divisi kerja. Fokus penelitian diarahkan pada perilaku kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab kerja sehari-hari, termasuk dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta hubungan kerja antar staf.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung dan wawancara mendalam. Observasi dilakukan di lokasi penelitian untuk melihat perilaku karyawan secara nyata selama jam operasional, termasuk bagaimana mereka menjalankan tugas dan mengikuti aturan kerja. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur terhadap tujuh orang informan yang terdiri dari karyawan dan pihak manajemen Cafe Nuesara. Teknik ini dipilih untuk menggali informasi secara lebih mendalam mengenai kedisiplinan kerja, mulai dari kebiasaan harian, kepatuhan terhadap standar operasional, motivasi kerja, hingga kendala yang dihadapi dalam menjaga disiplin. Seluruh proses wawancara dilakukan secara langsung dan dicatat untuk dianalisis lebih lanjut. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup tiga tahap, yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi untuk memperoleh pemahaman menyeluruh dan menguji konsistensi data melalui triangulasi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Setelah menjabarkan hal-hal yang melatar belakangi penelitian, teori-teori yang telah mengukuhkan penelitian, dan metode penelitian yang digunakan, maka pada bab ini dipaparkan mengenai hasil dari penelitian. Hasil penelitian akan dijabarkan berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Pembahasan dalam bab ini didapat melalui hasil pengumpulan data melalui studi dokumentasi, observasi, wawancara terhadap informan yang dibutuhkan dalam penelitian, serta diskusi yang terfokuskan terhadap masalah yang diteliti. Pada bab hasil penelitian

dan pembahasan ini, akan menguraikan berbagai hal mengenai hasil wawancara pada maret 2025 yang dilakukan di Cafe Nuesara Kota Bandung, terkait dengan analisis kedisiplinan dalam lingkungan kerja di cafe nuesara di kota bandung.

Untuk dapat mengetahui Kedisiplinan dalam lingkungan kerja di cafe nuesara Pertama, menyusun daftar untuk pertanyaan wawancara berdasarkan fokus penelitian mengenai Kedisiplinan, dan lingkungan kerja di cafe nuesara. Untuk informan kunci, Peneliti mewawancarai 2 pihak Di bagian Divisi Kitchen dengan 4 informan dan Divisi Bar dengan 3 informan. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti dilakukan dalam rentang pada bulan Maret. Hasil penelitian ini diperoleh dengan teknik wawancara yang mendalam dengan narasumber sebagai bentuk pencarian data dan observasi Non Partisipan dilapangan yang kemudian peneliti analisis, berikut merupakan tabel jadwal wawancara yang dilakukan oleh peneliti dan juga data informan sebanyak 7 orang.

Analisis ini sendiri terfokus kepada kedisiplinan yang dilaksanakan oleh karyawan cafe nuesara di lingkungan kerja cafe nuesara kota bandung, dikaitkan dengan unsur rumusan masalah. Tahap analisis yang digunakan adalah teknik pengumpulan data, dimana terdapat dua teknik pengumpulan data yaitu studi lapangan dan studi pustaka. Agar penelitian ini lebih objektif dan data-data lebih akurat, peneliti mencari informan tambahan dengan cara melakukan wawancara mendalam, dimana wawancara tersebut dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara akurat dari sumber data terpercaya. Adapun hasil wawancara kepada 7 informan meliputi :

Hasil Wawancara Pertanyaan 1 Ketetapan waktu datang dan pulang pada jam kerja

Table 1. Hasil Wawancara Pertanyaan 1

Pertanyaan 1	Apakah sudah menjalankan kedisiplinan dalam ketepatan waktu datang ataupun pulang? Apakah yang menyebabkan keterlambatan datang ataupun telat pada jam pulang dalam hal ini ?
Informan 1 Firman Setiawan Head Kitchen	Beliau menyampaikan bahwa soal kedisiplinan waktu, terutama datang dan pulang kerja, secara umum karyawan sudah cukup patuh. Ia menekankan bahwa idealnya karyawan sudah tiba di tempat kerja sekitar 5-10 menit sebelum jam mulai kerja, misalnya jika masuk pukul 3 sore, maka sebaiknya sudah sampai pukul 2.50 atau 2.55. Meski begitu, ia memahami bahwa ada beberapa kendala yang kerap terjadi, seperti cuaca (hujan) atau masalah kendaraan seperti ban bocor.
Informan 2 Febriyan King	Sebenarnya kita udah punya kesadaran tinggi ya soal datang & pulang. Kadang ada yang telat, tapi sadar diri dan balikin waktunya pas pulang. Intinya sih udah ngerti tanggung jawab, walau belum semua 100% on-time.
Informan 3 Muhammad Aldi Pratama	Karyawan menyampaikan bahwa secara pribadi, ia sudah merasa cukup disiplin dalam hal waktu kerja. Ia biasa datang 10 menit lebih awal dari jam masuk kerja, menunjukkan sikap tanggung jawab dan kesiapan. Untuk waktu pulang, ia menyebut seringkali mengalami lembur (overtime), yang menunjukkan adanya komitmen terhadap pekerjaan di luar jam kerja resmi. Melihat rekan-rekan kerjanya, karyawan menilai bahwa sebagian besar juga menunjukkan sikap disiplin yang baik. Mereka bisa dijadikan contoh karena tidak hanya rajin, tetapi juga memiliki banyak pengetahuan dan pengalaman yang bisa dibagikan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan mendorong untuk berkembang bersama
Informan 5 Panca Kurnia Sudrajat	Narasumber menyampaikan bahwa secara umum ketepatan waktu kerja sudah sesuai dengan SOP perusahaan. Karyawan datang lebih awal dan pulang sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, misalnya masuk pukul 06.00 dan pulang pukul 15.00. Namun, narasumber juga menyoroti adanya pengaruh dari lingkungan kerja, seperti rekan kerja yang sering terlambat, yang bisa memengaruhi kebiasaan dan semangat kerja individu lainnya. Meskipun begitu, kedisiplinan tetap dikembalikan pada masing-masing pribadi.
Informan 6 Rahmat Jalu Akbar	Menurut saya, untuk waktu datang itu ya tergantung kondisi. Kadang kan bisa tiba tiba ada kecelakaan, hujan, atau hal yang enggak terduga. Kalau untuk pulang, juga kadang nunggu hujan reda, atau ada tambahan job list yang harus diselesaikan. Kadang-kadang sih nunggu, tapi enggak dihitung lembur juga.

Informan 7 Ramdhani Fauzi	Saya sendiri selaku Headbar selalu memberikan contoh yang baik hal ini agar menjadi acuan bahwasannya saya memberikan contoh dengan datang 30menit lebih awal, untuk anak-anak yang terlambat bila memiliki alasan yang jelas masih bisa saya toleransi.
------------------------------	--

Sumber : Hasil Olah Data Penulis

Kedisiplinan dalam Waktu Kerja

Kedisiplinan terhadap waktu kerja merupakan indikator penting dalam menilai kinerja dan profesionalitas karyawan. Penelitian ini merangkum hasil wawancara dengan tujuh informan mengenai pelaksanaan kedisiplinan waktu serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Sebagian besar informan menyatakan bahwa karyawan secara umum telah menunjukkan disiplin yang baik, terutama dalam hal kedatangan dan kepulangan kerja. Beberapa karyawan bahkan memiliki kebiasaan datang lebih awal sebagai bentuk kesiapan dan tanggung jawab kerja. Hal ini disampaikan oleh Firman Setiawan (Head Kitchen), Muhammad Aldi Pratama, dan Panca Kurnia Sudrajat, yang menilai bahwa mayoritas karyawan mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Secara keseluruhan, kedisiplinan waktu di Cafe Nuesara telah berjalan dengan baik. Karyawan menunjukkan kesadaran dan tanggung jawab pribadi yang tinggi, sementara kendala yang terjadi umumnya bersifat eksternal. Lingkungan kerja pun turut memengaruhi pola kedisiplinan yang terbentuk.

Hasil Wawancara Pertanyaan 2 Penggunaan Seragam Kerja dalam kepatuhan dalam peraturan yang berlaku

Table 2. Hasil Wawancara Pertanyaan 2

Pertanyaan 2	Penggunaan seragam kerja apakah sudah terpenuhi? Apakah peraturan seperti SOP pembuatan produk sudah dijalankan? Hal apa yang menyebabkan SOP tidak terlaksana?
Informan 1 Firman Setiawan Head Kitchen	menyampaikan bahwa saat ini belum ada seragam yang disediakan oleh perusahaan. Menurutnya, kebutuhan seragam sebenarnya penting, apalagi jika dikaitkan dengan aspek keamanan kerja seperti penggunaan safety shoes (sepatu keselamatan). Ia menilai bahwa di area kitchen, safety shoes dibutuhkan untuk melindungi pekerja dari potensi kecelakaan, meskipun pengadaan perlengkapan seperti itu kembali kepada kebijakan manajemen. Di coffee shop seperti tempat mereka bekerja saat ini, penggunaan seragam lengkap memang tidak umum, tetapi apron sudah menjadi standar dan telah disediakan.
Informan 3 Muhammad Aldi Pratama	Dalam hal penerapan SOP, menilai bahwa karyawan sudah cukup baik dalam mengikuti prosedur, terutama dalam pembuatan produk makanan. Ia memberi contoh bahwa anak-anak sudah mengikuti standar gramasinya saat membuat produk seperti ayam.
Informan 4 Muhammad Rizky Fajry	Menurut narasumber, SOP di tempat kerja saat ini sudah cukup jelas dan dijalankan dengan baik oleh sebagian besar karyawan. Jika ada yang melanggar SOP, biasanya akan langsung diberikan peringatan pertama sebagai bentuk pengawasan. Namun, untuk urusan seragam, ia menilai fasilitas tersebut belum memadai. Ketiadaan seragam membuat kesan profesionalisme menjadi kurang, bahkan bisa membuat posisi kerja terlihat seperti status casual atau tidak tetap. Ia menyarankan agar perusahaan memperhatikan hal ini untuk meningkatkan identitas dan citra karyawan di mata pelanggan.

Menurut saya, penggunaan seragam seperti apron sangatlah penting, terutama bagi pekerja yang berada di area kitchen. Apron berfungsi untuk menunjang keamanan dan kenyamanan saat bekerja. Saat ini, saya merasa fasilitas kerja belum sepenuhnya mencukupi, karena apron belum disediakan secara merata. Padahal, keberadaan apron sangat membantu dalam menjalankan tugas, terutama saat harus melakukan aktivitas seperti menyetok barang.

Pelaksanaan SOP Produk SOP (Standard Operating Procedure) dalam pembuatan produk sudah dijalankan dengan baik dan cukup ketat di tempat kerja. Saya pribadi selalu berusaha mengikuti SOP yang berlaku agar hasil kerja tetap sesuai standar dan terjaga kualitasnya.

Informan 7 Ramdhani Fauzi	Untuk seragam kerja, saat ini hanya tersedia apron tanpa adanya kaos seragam khusus. Hal ini menyebabkan ketidaksesuaian dalam penampilan dan risiko pakaian kotor saat bekerja. Penambahan kaos seragam sederhana akan sangat membantu menciptakan tampilan yang lebih profesional dan seragam di antara barista. Dalam hal SOP pembuatan produk, masih terdapat beberapa anggota tim yang belum konsisten menakar atau mengikuti resep secara presisi. Padahal, alat yang dibutuhkan untuk proses geromasi sudah tersedia lengkap. Oleh karena itu, dibutuhkan penguatan kembali terhadap SOP agar kualitas produk tetap terjaga dan konsisten.
------------------------------	---

Sumber : Hasil Olah Data Penulis

Kedisiplinan terhadap SOP dan Penggunaan Seragam Kerja

Kedisiplinan serta kepatuhan terhadap prosedur operasional standar (SOP) dan penggunaan seragam kerja merupakan komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional, aman, dan efisien. Untuk memperoleh gambaran faktual di lapangan, peneliti melakukan wawancara dengan sejumlah karyawan dari berbagai divisi operasional.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa perusahaan hingga saat ini belum menyediakan seragam kerja berupa kaos atau atasan resmi. Satu-satunya perlengkapan yang tersedia adalah apron, yang umumnya digunakan oleh karyawan di area kitchen dan barista. Para informan menyatakan bahwa apron memiliki fungsi penting dalam menunjang keamanan serta kenyamanan kerja, terutama saat menangani bahan makanan atau saat melakukan aktivitas logistik seperti menyetok barang.

Terkait pelaksanaan SOP, mayoritas informan menyatakan bahwa prosedur telah dijalankan dengan baik, terutama dalam hal pembuatan produk makanan dan minuman. Karyawan terbiasa menggunakan takaran bahan sesuai gramasi yang ditentukan serta menerapkan standar kebersihan dan keamanan kerja. Meskipun kesadaran dan komitmen terhadap pelaksanaan SOP sudah cukup tinggi, beberapa informan menyarankan perlunya pelatihan ulang dan peningkatan fasilitas kerja guna mempertahankan serta meningkatkan kualitas operasional.

Hasil Wawancara Pertanyaan 3 Tanggung Jawab dalam mengerjakan tugas sampai selesai

Table 3. Hasil Wawancara Pertanyaan 3

Pertanyaan 3	Pada setiap divisi pastinya sudah memiliki jobdesk pada bagiannya apakah pernah ada yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik? lalu apakah pernah mengerjakan diluar jobdesk?
Informan 1 Firman Setiawan Head Kitchen	Sejauh ini yang saya liat anak-anak selalu menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai, adapun penambahan diluar jobdesk tetap yang meracu pada area kitchen dan selagi masih bisa dikerjakan oleh kita maka dikerjakan, tidak memaksakan tugas yang bukan diluar tanggung jawab anak kitchen.
Informan 3 Muhammad Aldi Pratama	Selama saya bekerja adapun jobdesk diluar kerjaan ataupun tambahan saya selalu menyelesaikan terlebih dahulu jobdesk utama saya, jobdesk tambahan pasti akan dikerjakan bentuk tanggung jawab dan loyalitas kepada perusahaan.
Informan 4 Muhammad Rizky Fajry	Saya pernah menangani pekerjaan yang sebenarnya di luar deskripsi tugas saya. Namun, sejauh ini saya tetap melakukannya dengan ikhlas dan menganggapnya sebagai bagian dari proses pembelajaran dan tanggung jawab bersama. Saya bersyukur bisa membantu tim secara keseluruhan.
Informan 5 Panca Kurnia Sudrajat	Menurut narasumber, prioritas utama tetap pada jobdesk masing-masing. Namun, jika ada karyawan yang suka membaur dan membantu pekerjaan di luar jobdesknya, hal tersebut tidak menjadi masalah, selama tanggung jawab utama tetap dijalankan. Narasumber sendiri kadang merasa mengerjakan hal di luar tugasnya, tetapi masih bisa ditoleransi jika dilakukan secara wajar.
Informan 6 Rahmat Jalu Akbar	Hal seperti jobdesk tambahan seperti setiap tempat kerja ada, gabisa dipungkiri itu mah, balik lagi kediri sendiri menyanggupi atau ngga kalau saya pasti menyanggupi selagi memang berhubungan dengan area kerja, saya sendiripun bekerja dengan mobile artian nya saya pun menjadi kasir, bar dan

runner atau waitress, mencakup pada beberapa jobdesk, dengan adanya mobile seperti ini tentunya dengan kerja sama dengan tim masih bisa dijalankan dan pasti kita beresin tugas kita sampai dengan shift berakhir.

Sumber : Hasil Olah Data Penulis

Pelaksanaan Jobdesk dan Fleksibilitas Kerja Karyawan

Setiap karyawan dalam suatu organisasi umumnya memiliki pembagian tugas (jobdesk) yang telah ditetapkan sesuai dengan posisi masing-masing. Namun, dinamika kerja tim sering kali menuntut fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas. Laporan ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan menjalankan tugas sesuai jobdesk, serta keterlibatan mereka dalam tugas di luar tanggung jawab utama.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa karyawan secara umum menjalankan tugas pokoknya sesuai dengan jobdesk yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tidak ditemukan pelanggaran signifikan atau kelalaian dalam pelaksanaan tanggung jawab utama. Meskipun demikian, sebagian besar karyawan mengaku pernah membantu dalam pekerjaan di luar tugas utama mereka, yang dilakukan secara sukarela dengan sikap positif. Keterlibatan ini biasanya didorong oleh semangat kerja sama tim, keinginan untuk belajar hal baru, atau untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan.

Hasil Wawancara Pertanyaan 4 Fasilitas dan Keamanan Kerja

Table 4. Hasil Wawancara Pertanyaan 4

Pertanyaan 4	Fasilitas disini apakah ada yang kurang memadai? apakah membuat terkendala dalam berjalannya operasional?
Informan 1 Firman Setiawan Head Kitchen	dari segi fasilitas dan peralatan, firman menyebutkan masih ada beberapa kekurangan yang cukup signifikan. Ia menilai bahwa kompor yang tersedia saat ini hanya dua tungku, yang cukup membatasi dalam proses produksi. Selain itu, ia menyebut perlunya pengadaan deep fryer, showcase tiga pintu, dan freezer berkapasitas 2000 liter, karena yang tersedia saat ini hanya sekitar 1000 liter. Penempatan barang juga menjadi kendala karena keterbatasan ruang, yang membuat penyimpanan dan kelancaran produksi menjadi terhambat.
Informan 2 Febriyan King	Alat-alat kerja aman. Tapi kalau ada upgrade, pasti lebih enak. Buat bar atau area depan, bisa bantu lebih lancar kerja juga.
Informan 3 Muhammad Aldi Pratama	Dalam hal keamanan kerja, karyawan menilai bahwa fasilitas yang tersedia masih belum sepenuhnya memadai. Beberapa aspek keselamatan masih sangat bergantung pada kesadaran dan kehati-hatian masing-masing individu. Dengan kata lain, walaupun beberapa perlengkapan mungkin sudah tersedia, pelaksanaannya masih belum maksimal dan perlu diperhatikan lebih lanjut oleh manajemen.
Informan 4 Muhammad Rizky Fajry	Saya merasa fasilitas dan peralatan di dapur masih kurang memadai. Hal ini bisa menghambat pelaksanaan SOP dan kinerja secara keseluruhan. Kekurangan peralatan juga dapat memperlambat proses kerja serta menurunkan efisiensi.
Informan 5 Panca Kurnia Sudrajat	Kalaau dikitchen paling dari penyimpanan kalau ada event-event sama kompor juga, untuk keamanan masih kurang karena sop pake safety shoes belum jalan terus seragam, sama apal kurang di cek secara berkala.
Informan 7 Ramdhani Fauzi	Secara umum, operasional bar berjalan cukup baik dengan fasilitas yang sudah memadai. Alat-alat kerja utama seperti timbangan, gelas takar, hingga perlengkapan kebersihan tersedia dan mendapat respons cepat jika ada yang rusak atau perlu diganti, seperti kasus saku lidi dan tambahan gelas menjelang Ramadan.

Sumber : Hasil Olah Data Penulis

Kondisi Fasilitas Kerja dan Dampaknya terhadap Efektivitas Operasional

Fasilitas kerja yang memadai merupakan elemen penting dalam mendukung kelancaran operasional serta meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk memahami kondisi aktual di lapangan, dilakukan wawancara dengan sejumlah karyawan dari berbagai divisi guna mengidentifikasi kekurangan fasilitas dan mengevaluasi dampaknya terhadap efektivitas kerja.

Secara umum, fasilitas kerja di divisi dapur masih tergolong kurang memadai, khususnya terkait jumlah peralatan produksi dan ruang penyimpanan. Di sisi lain, fasilitas di area bar dan pelayanan dinilai cukup baik, dengan adanya respons cepat terhadap kebutuhan operasional. Perbedaan kelengkapan fasilitas antar divisi ini berpotensi memengaruhi konsistensi dan efisiensi kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan menyeluruh, baik dalam aspek penyediaan alat maupun pelaksanaan standar keselamatan kerja di seluruh area operasional.

Hasil Wawancara Pertanyaan 5 Hubungan antar dengan Karyawan

Table 5. Hasil Wawancara Pertanyaan 5

Pertanyaan 5	Apakah pernah terjadi Clash? Bagaimana upaya apa untuk diselesaiannya? Apakah partner kerja mempengaruhi terhadap kinerja dan menghambat pembuatan produk?
Informan 1 Firman Setiawan Head Kitchen	menjelaskan bahwa konflik kecil kadang terjadi, namun biasanya diselesaikan dengan pendekatan langsung, baik melalui diskusi berdua, bertiga, atau lewat briefing bersama tim. Masalah yang muncul akan dibahas secara terbuka untuk mencari solusi. Menurutnya, selama masih dalam tahap wajar (1-2 kali), masalah tersebut bisa ditoleransi. Namun jika sudah berulang hingga tiga atau empat kali, akan sulit untuk diubah dan kembali pada sifat dasar orang masing-masing.
Informan 3 Muhammad Aldi Pratama	Hubungan antar karyawan sejauh ini terbilang baik. Kerja sama berjalan lancar, dan komunikasi cukup terbuka. Namun, ada beberapa individu yang mungkin kurang berkontribusi secara maksimal. Sikap kurang antusias atau kurang tanggung jawab bisa menghambat kelancaran pekerjaan tim. Saya pribadi tetap berusaha memberikan 100% performa, dan berharap semua pihak juga punya komitmen yang sama. Jika ada kekurangan, sebaiknya saling mengingatkan agar tidak menjadi hambatan bagi tim secara keseluruhan.
Informan 5 Panca Kurnia Sudrajat	Hubungan antar rekan kerja cukup baik. Namun, jika ada partner kerja yang kurang bisa diajak bekerja sama, dampaknya dirasakan oleh tim secara keseluruhan, bukan hanya individu. Kesalahan kerja dianggap sebagai tanggung jawab bersama. Dalam menangani konflik atau selisih paham, narasumber menyarankan untuk menyelesaiannya dengan berbicara baik-baik, mencari solusi bersama, dan saling memaafkan.
Informan 6 Rahmat Jalu Akbar	Iya, itu ngaruh banget. Soalnya kerja kan tim. Kalau suasana nggak enak, bisa bikin males kerja. Tapi di sini sih bisa diobrolin kalau ada masalah, pas lagi adem pikirannya. Jadi bisa cari solusi bareng bareng, biar bisa jalan bareng lagi. Saya juga nggak mau ada gesekan antarkaryawan sih.
Informan 7 Ramdhani Fauzi	Hubungan antar anggota tim secara umum cukup baik, namun kadang muncul gesekan kecil yang jika tidak diselesaikan dengan baik bisa menimbulkan jarak antar karyawan. Sebagai Headbar, pendekatan komunikasi terbuka dan pembicaraan dari hati ke hati diperlukan, agar setiap kendala bisa diselesaikan tanpa saling menyalahkan. Keterbukaan untuk saling mengoreksi dan memberi masukan sangat dibutuhkan demi kemajuan tim bersama.

Sumber : Hasil Olah Data Penulis

Dinamika Konflik dan Pengaruh Kerja Sama Tim dalam Lingkungan Kerja

Hasil wawancara dengan tujuh informan menunjukkan bahwa konflik atau gesekan antar karyawan memang pernah terjadi, namun masih dalam batas wajar dan tidak menimbulkan dampak serius. Umumnya, konflik dipicu oleh perbedaan pendapat, perbedaan gaya kerja, atau kurangnya

komunikasi antar individu. Meskipun demikian, para informan sepakat bahwa konflik tidak selalu bersifat negatif selama ditangani dengan cara yang tepat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun konflik antar karyawan tidak sepenuhnya dapat dihindari, mekanisme penyelesaian yang ada telah berjalan cukup efektif melalui komunikasi terbuka dan pendekatan kolaboratif. Selain itu, kualitas kerja sama dan tanggung jawab individu dalam tim menjadi faktor kunci dalam mendukung kelancaran proses kerja, khususnya dalam produksi dan pelayanan.

Pembahasan Penelitian

Pada subbab ini, peneliti membahas temuan yang diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam dengan tujuh informan yang mewakili berbagai divisi kerja di Cafe Nuesara Kota Bandung. Fokus pembahasan diarahkan pada kedisiplinan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat kedisiplinan karyawan di Cafe Nuesara secara umum tergolong cukup baik. Mayoritas karyawan menunjukkan kedatangan tepat waktu, mengikuti jadwal kerja yang telah ditentukan, serta menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Kegiatan harian seperti briefing pagi, persiapan operasional, dan pelayanan kepada pelanggan berjalan lancar, terutama pada shift pagi dan siang. Meski demikian, masih ditemukan beberapa catatan pada shift malam, seperti keterlambatan hadir dan kelalaian dalam tugas pembersihan. Kendala-kendala tersebut bersifat situasional dan belum berdampak signifikan terhadap kelangsungan operasional.

Dalam aspek faktor yang memengaruhi kedisiplinan, ditemukan beberapa hal yang menjadi penghambat maupun pendorong. Faktor penghambat utama meliputi tidak konsistennya penerapan sistem penghargaan dan sanksi, kurangnya pengawasan dari atasan, jadwal kerja yang padat dengan waktu istirahat yang minim, serta kendala transportasi pribadi yang memicu keterlambatan. Di sisi lain, terdapat sejumlah faktor pendorong yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan, seperti pemberian insentif bagi karyawan yang hadir tepat waktu, program "Karyawan Terbaik Bulanan", pelaksanaan pelatihan dan pengarahan berkala, serta penciptaan komunikasi dua arah antara manajer dan staf untuk membangun kepercayaan dan transparansi. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Hubungan antar rekan kerja yang baik, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, serta penerapan SOP yang konsisten turut meningkatkan semangat dan konsistensi dalam bekerja. Namun demikian, sebagian besar informan menyatakan bahwa kedisiplinan tetap bergantung pada kesadaran dan komitmen pribadi. Karyawan yang memiliki sikap disiplin secara pribadi umumnya tetap bertanggung jawab, meskipun menghadapi hambatan eksternal. Dengan demikian, upaya peningkatan kedisiplinan sebaiknya dilakukan secara menyeluruh, baik dari sisi manajerial maupun pembentukan karakter individu.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup yang hanya mencakup satu objek, yaitu Cafe Nuesara di Kota Bandung, serta jumlah informan yang terbatas sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Selain itu, pendekatan kualitatif yang digunakan tidak mengukur hubungan kuantitatif antar variabel. Untuk agenda penelitian mendatang, disarankan melibatkan lebih banyak lokasi dan responden, serta mempertimbangkan pendekatan mixed methods agar hasil penelitian lebih komprehensif dan aplikatif dalam mengembangkan strategi peningkatan disiplin kerja di sektor jasa.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan di Cafe Nuesara Coffee & Habitual secara umum telah terlaksana dengan cukup baik. Hal ini tercermin dari kepatuhan terhadap waktu kedatangan, pelaksanaan tugas sesuai dengan standar operasional

prosedur (SOP), serta penyelesaian tanggung jawab kerja secara konsisten. Karyawan menunjukkan keseriusan dalam menjalankan jobdesk hingga tuntas, bahkan jika diperlukan lembur (overtime) pada akhir jam kerja. Meskipun demikian, terdapat beberapa keterlambatan kedatangan yang disebabkan oleh kendala non-disengaja, seperti hambatan transportasi atau kelelahan. Hal tersebut menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen dalam mengevaluasi dan memperbaiki sistem kerja, termasuk dalam pemeliharaan fasilitas operasional maupun non-operasional. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti berperan dalam mendukung perilaku disiplin karyawan. Komunikasi yang baik, pembagian tugas yang jelas, serta kepedulian manajemen terhadap kesejahteraan staf menjadi faktor penting dalam meningkatkan kedisiplinan dan meminimalkan hambatan dalam operasional sehari-hari.

Daftar Pustaka

- Alrawahi S, S. S. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Helijon*, 6(9). doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Diah, K. K. (2021). Analisis Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 22-38.
- Diksi, Y. E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Sumatera Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Diva, A. M. (2025). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Pekojan Jakarta Barat. *JORAPI*, 2998-3008. .
- Ernie T, K. s. (2019). *Pengantar Manajemen*. . Jakarta: Prenadamedia Group. .
- Gischa, S. (2023, 06 28). *Pengertian Kedisiplinan Menurut Ahli*. Retrieved from Kompas.com: <https://www.kompas.com/skola/read/2023/06/28/130000569/pengertian-kedisiplinan-menurut-ahli?page=all>
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, B. S. (2015). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepbulish. .
- Intania. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Pada Kantor Desa Sisarahili Kecamatan Pulau Batu Kabupaten Nias Selatan. *Journal Of Social Science Research*, 7397-7413. .
- Martin, B. d. (2024, October 25). *Mengenal Konsep Manajemen: Pengertian, Tujuan, Unsur, dan Fungsinya* . Retrieved from telkomuniversity: <https://telkomuniversity.ac.id/mengenal-konsep-manajemen-pengertian-tujuan-unsur-dan-fungsinya/>
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Studi Empiris)*. Jember: Pustaka Abadi. .
- Riza A, A. F. (2015). Strategic Human Resource Management, Innovation Capability and Performance: An Empirical Study in Indonesia Software Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 874-879.
- Soelistya, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategy*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tri, R. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja: (Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Terhadap Kinerja). *EKOMABIS Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 59-78. .
- Wardani, L. S. (2022). Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Prismatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 111-113..
- Winardi. (2016). *Motivasi dan Pemotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja .