



Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Kedai Kopi Janji Jiwa Pinang Kota Tangerang

Daffa Fadhila ¹, Neneng Tita Amalya ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (12-01-2024) Revised (12-02-2024) Accepted (15-02-2024)</p> <p>Keywords: Work Discipline, Employee Performance, SWOT Analysis</p>	<p><i>Every individual and organization has targets to achieve. One of the determining factors in achieving company targets is employee performance, which is greatly influenced by their level of discipline. This research aims to determine the application of work discipline in improving employee performance at the Janji Jiwa Pinang Coffee Shop, Tangerang City. This research uses a qualitative approach, with data collection methods through observation, interviews, documentation, triangulation and data reduction. The analysis used includes triangulation and SWOT analysis to identify strengths, weaknesses, opportunities and threats. Based on the results of interviews, it was found that many employees still lack discipline, which has a negative impact on their performance. This is caused by the low level of compliance with company regulations. Strict sanctions are needed to improve employee work discipline. This research concludes that work discipline that is applied consistently, accompanied by appropriate rewards, both in material and non-material forms such as praise, can motivate employees to work better. Thus, increasing employee discipline and performance is expected to provide added value to the Company.</i></p>
<p>Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Analisis SWOT</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Setiap individu dan organisasi memiliki target yang ingin dicapai. Salah satu faktor penentu tercapainya target perusahaan adalah kinerja karyawan, yang sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kedai Kopi Janji Jiwa Pinang, Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, triangulasi, dan reduksi data. Analisis yang digunakan meliputi triangulasi dan analisis SWOT untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa banyak karyawan masih kurang disiplin, yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Hal ini disebabkan oleh rendahnya tingkat kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Diperlukan sanksi yang tegas untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten, disertai dengan penghargaan yang tepat, baik dalam bentuk material maupun non-material seperti pujian, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian, peningkatan disiplin dan kinerja karyawan diharapkan dapat memberikan nilai tambah bagi Perusahaan.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Setiap individu dalam kehidupan sehari-hari tentunya memiliki target yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan usaha, komitmen, dan kemauan yang kuat. Hal yang sama berlaku pula bagi perusahaan dan organisasi yang memiliki tujuan atau target tertentu, dengan harapan agar usaha yang dilakukan dapat tercapai dengan baik. Salah satu faktor yang dapat menentukan apakah sebuah target dapat tercapai atau tidak adalah kinerja karyawan. Kinerja menjadi salah satu faktor penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurunnya kinerja karyawan dapat menjadi penghambat utama dalam pencapaian target perusahaan, dan salah satu penyebab utama menurunnya kinerja tersebut adalah

*Corresponding author.
E-mail: daffad785@gmail.com

kedisiplinan karyawan. Jika kedisiplinan karyawan tidak dijaga dengan baik, maka pencapaian target perusahaan menjadi terhambat, karena kinerja yang tidak optimal dari masing-masing individu di dalamnya.

Kinerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Tanpa kinerja yang baik, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja adalah kedisiplinan. Kedisiplinan di tempat kerja mencakup berbagai aspek, mulai dari ketepatan waktu, kewajiban untuk hadir di tempat kerja, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, serta menghindari kesalahan-kesalahan yang tidak perlu. Disiplin yang baik akan mendukung kelancaran operasional perusahaan dan mendorong tercapainya target yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi agar kinerja dapat optimal.

Karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugas akan mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa aspek kedisiplinan yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah bekerja tepat waktu, mengisi absensi dengan benar, tidak bolos kerja, menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, serta menghindari kesalahan yang bisa merugikan perusahaan. Dengan kedisiplinan yang baik, setiap kegiatan operasional perusahaan akan berjalan lancar sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menegakkan kedisiplinan di lingkungan kerjanya agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Contoh nyata yang dapat dianalisis adalah Kedai Kopi Janji Jiwa Pinang di Kota Tangerang. Kedai ini merupakan bagian dari jaringan Kedai Kopi Janji Jiwa yang terkenal dengan berbagai pilihan minuman kopi dan makanan. Kedai ini memiliki dua shift kerja, yaitu shift pagi hingga sore dan shift sore hingga malam. Selain menyediakan layanan makan di tempat, Kedai Kopi Janji Jiwa Pinang juga menawarkan layanan pemesanan melalui aplikasi online seperti GoFood, ShopeeFood, dan GrabFood. Lokasi kedai yang strategis di area Taman Kuliner Tangerang, yang dikenal dengan banyaknya pilihan makanan, menjadi keuntungan tersendiri bagi kedai ini, karena banyak orang yang datang dan memilih untuk menikmati makanan dan minuman di tempat tersebut.

Namun, meskipun memiliki banyak keunggulan, Kedai Kopi Janji Jiwa Pinang di Kota Tangerang menghadapi tantangan terkait dengan kedisiplinan karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal, terlihat adanya indikasi bahwa karyawan di kedai ini kurang disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini berdampak langsung pada kinerja mereka, terutama dalam hal pelayanan kepada pelanggan. Karyawan yang kurang disiplin cenderung terlambat dalam melayani pelanggan, kurang responsif terhadap keluhan pelanggan, dan tidak selalu menyelesaikan tugas dengan maksimal. Tentu saja, ini mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi citra dan reputasi kedai tersebut.

Dalam hal ini, kedisiplinan karyawan sangat berperan dalam menciptakan kinerja yang optimal. Berdasarkan pengamatan, beberapa indikator yang menunjukkan rendahnya kedisiplinan di Kedai Kopi Janji Jiwa Pinang adalah sebagai berikut: Indikasi pertama adalah rendahnya tingkat kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu. Karyawan sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan atau hadir di tempat kerja. Selain itu, absensi yang tidak teratur dan tidak mematuhi jadwal shift kerja yang telah ditentukan menjadi masalah lainnya. Hal ini sangat mempengaruhi alur kerja dan pelayanan yang seharusnya berjalan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Indikasi kedua adalah kurangnya responsivitas terhadap keluhan pelanggan. Karyawan yang tidak disiplin cenderung tidak peka terhadap keluhan pelanggan, yang dapat menurunkan tingkat kepuasan pelanggan. Karyawan seharusnya dapat menyelesaikan masalah dengan cepat dan sigap, tetapi jika kedisiplinan mereka rendah, maka pelayanan yang diberikan pun menjadi kurang optimal.

Indikasi ketiga adalah penerapan sistem pelayanan yang belum maksimal. Terkadang, karyawan tidak mengikuti prosedur pelayanan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam mengikuti prosedur dan standar kerja perusahaan sangat penting dalam menjaga kualitas layanan yang diberikan.

Dari temuan-temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa rendahnya kedisiplinan karyawan di Kedai Kopi Janji Jiwa Pinang mempengaruhi kinerja mereka dalam memberikan pelayanan yang optimal. Kinerja karyawan yang tidak optimal dapat berdampak langsung pada kepuasan pelanggan dan citra perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui penerapan kebijakan dan pengawasan yang lebih ketat.

Selain itu, faktor lain yang perlu diperhatikan adalah adanya gap atau kesenjangan dalam penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Meskipun sudah ada beberapa penelitian yang membahas hubungan kedisiplinan dan kinerja karyawan di berbagai sektor, penelitian yang lebih spesifik pada industri makanan dan minuman di Indonesia, terutama pada kedai kopi, masih terbatas. Penelitian yang ada cenderung lebih umum dan tidak menggali secara mendalam pengaruh kedisiplinan

terhadap kinerja karyawan di sektor ini. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan tersebut dengan memberikan wawasan yang lebih jelas mengenai pentingnya kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di industri makanan dan minuman.

Research gap yang ditemukan dalam studi ini adalah kurangnya literatur yang mengkaji pengaruh kedisiplinan karyawan secara langsung terhadap kinerja dalam sektor ritel makanan dan minuman, terutama pada kedai kopi yang beroperasi dengan sistem shift. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor ini, serta bagaimana kebijakan manajerial dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja operasional perusahaan.

Dengan mengatasi masalah kedisiplinan ini, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan daya saing perusahaan di pasar. Oleh karena itu, menjaga kedisiplinan karyawan harus menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan yang ingin berkembang dan sukses dalam industri yang kompetitif.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Menurut Ramon (2019) "Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Menurut Latainer yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2016:87) mengartikan "Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela keputusan, dan nilai-nilai tinggi pekerjaan dan perilaku". Sedangkan Menurut Hasibuan (2019:193) "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Beberapa pengertian diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa disiplin adalah meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja Karyawan

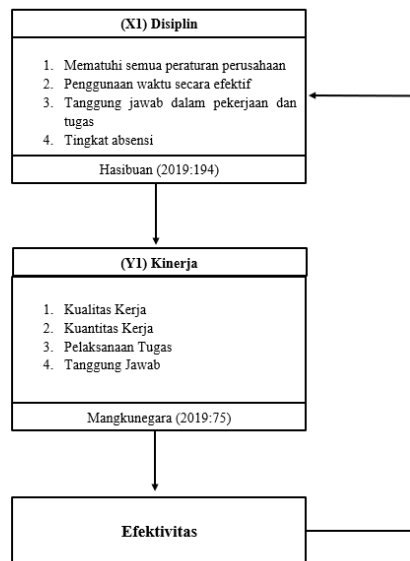
Menurut Mangkunegara (2019:67) "Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas secara keseluruhan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan". Menurut Afandi (2018:83) "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Adamy (2016:98) "Kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam suatu periode tertentu." Dari beberapa pengertian diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mangkunegara (2019:75) meliputi beberapa aspek penting. Pertama, kualitas kerja yang diukur dari ketelitian, kerapihan, dan ketepatan dalam bekerja, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugas yang diamanahkan. Kedua, kuantitas kerja, yang berkaitan dengan jumlah volume pekerjaan yang dapat diselesaikan atau dihasilkan oleh karyawan dalam sehari, serta seberapa cepat karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya. Ketiga, pelaksanaan tugas, yang menunjukkan sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat dan tanpa kesalahan. Terakhir, tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang mencerminkan kesadaran karyawan akan kewajibannya untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tanpa kesalahan.

Analisis SWOT

Menurut Rangkuti (2019:19), analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan yang digunakan untuk mengevaluasi (*Strength, Weakness, Opportunities, dan Treats*) dalam suatu proyek atau usaha. Analisis SWOT merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman suatu organisasi atau proyek. Analisis SWOT jika dianalisa sedemikian rupa, bisa menghasilkan strategi yang

tepat dalam mencapai tujuan organisasi. Strategi yang tepat, jika dilaksanakan akan memperoleh hasil yang tepat juga, jika dilaksanakan akan memperoleh hasil yang tepat juga, sehingga produktivitas kerja bisa dicapai dengan lebih mudah. Untuk itu keempat faktor ada dalam faktor SWOT perlu mendapat perhatian dalam organisasi.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Proposisi Penelitian

Perumusan proposisi adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Berdasarkan kerangka berpikir dan landasan teori yang ada, maka proposisi penelitian adalah sebagai berikut :

1. Analisis penerapan disiplin kerja yang diimplementasikan perlu diketahui peran pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penerapan disiplin kerja yang dilakukan diharap dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Faktor-faktor yang dapat menghambat dalam pelaksanaan penerapan disiplin kerja dan kinerja karyawan Janji Jiwa Kota Tangerang akan diidentifikasi.

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif yang dimana penelitian ini menekankan pada *quality* atau hal yang terpenting dari sifat suatu barang/jasa. Selain itu menurut Imam Gunawan penelitian kualitatif adalah penelitian yang tidak dimulai dari teori yang sudah disiapkan sebelumnya, tetapi dimulai dari lapangan berdasarkan lingkungan alami. Penelitian ini dilakukan di Janji Jiwa Pinang yang berlokasi di Jl. KH Hasyim Ashari No.16, RT.008/RW.003, Sudimara Pinang, Kec. Pinang, Kota Tangerang, Banten 15145. Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena yang diamati, membantu dalam pengumpulan data untuk penelitian. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui berbagai teknik, seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait kedisiplinan dan kinerja karyawan pada Kedai Kopi Janji Jiwa Pinang, Kota Tangerang. Observasi dilakukan secara langsung di lapangan dengan peneliti ikut terlibat dalam kegiatan sehari-hari di kedai, untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai perilaku karyawan. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah ditentukan kepada informan yang memiliki pemahaman mendalam tentang kondisi operasional kedai. Selain itu, dokumentasi juga digunakan untuk mendapatkan data yang mendukung, seperti catatan aktivitas, foto, dan dokumen terkait lainnya. Proses pengumpulan data ini sangat penting untuk memastikan kualitas informasi yang diperoleh. Dalam menganalisis data, teknik analisis yang digunakan adalah analisis SWOT untuk memahami kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi kedai dalam meningkatkan kinerja karyawan. Validitas data diuji melalui validitas internal, eksternal, reliabilitas, dan objektivitas untuk memastikan data yang terkumpul akurat dan dapat dipercaya, serta dapat diterapkan pada konteks yang lebih luas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara

Dalam proses wawancara peneliti menggunakan buku dan *handphone* untuk melihat pertanyaan, merekam, dan juga memfoto kegiatan selama wawancara berlangsung dan tidak menulis jawaban dari para informan, hal ini dilakukan supaya dapat mempermudah proses wawancara dan juga mempersingkat waktu wawancara agar tidak mengganggu banyak aktivitas pekerjaan para karyawan. Peneliti sudah meminta izin dan persetujuan kepada para informan yang bersangkutan untuk melakukan analisis lebih mendalam mengenai disiplin kerja dan kinerja para karyawan pada Kedai Kopi Janji Jiwa Pinang Kota Tangerang dapat dilihat dari jawaban yang diuraikan narasumber atau informan yang telah dipilih. Untuk menggali informasi atau fenomena yang ada, maka dilakukan wawancara, dimana wawancara tersebut menggunakan wawancara terstruktur dengan *key* informan dan informan. Dimana *key* informannya yaitu Pak Ray Idrian selaku *owner* pada Kedai Kopi Janji Jiwa Pinang Kota Tangerang.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat jika masih banyak karyawan Kedai Kopi Janji Jiwa Pinang yang mengalami penurunan terhadap disiplin kerja dan juga kinerja mereka. Hal ini juga terjadi karena banyak karyawan yang kurang memiliki rasa taat pada peraturan perusahaan. Diperlukannya sebuah sanksi atau hukuman yang tegas agar para karyawan yang tidak disiplin menjadi jera. Maka dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan jika disiplin kerja dan juga kinerja karyawan dapat dibentuk jika perusahaan mampu memberikan ketegasan kepada setiap karyawannya untuk mempertahankan ataupun mengembangkan tingkat kedisiplinan dan skill mereka dalam bekerja kepada perusahaan.

Analisis SWOT

Menurut Claudya Chindy Yuninarti (2021:14) Analisis SWOT adalah analisis yang ditunjukkan untuk mengukur besarnya kekuatan dan kelemahan perusahaan secara keseluruhan, serta kesempatan dan ancaman yang ada diluar industri. Pada penulisan ini menggunakan analisis SWOT, analisis ini menggambarkan setiap (*Strengths, Weakness, Opportunities, Threats*) dari Kedai Kopi Janji Jiwa Pinang dalam melakukan aktifitasnya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis, ada suatu gambaran yang terjadi baik dari dalam lingkungan perusahaan sendiri (kekuatan dan kelemahan) maupun dari luar lingkungan perusahaan (peluang serta ancaman). Kedai Kopi Janji Jiwa Pinang dalam menjalankan kegiatannya mampu memanfaatkan kondisi internal maupun kondisi eksternal dalam perkembangan perusahaan. Prospek suatu perusahaan tidak terlepas dari pemahaman tentang lingkungan yang ada, baik di dalam maupun diluar lingkungan perusahaan.

Tabel 1. Data SWOT Kedai Kopi Janji Jiwa Pinang

Kekuatan	Kelemahan
<ul style="list-style-type: none"> a. Menjual minuman kopi dan non-kopi dengan berbagai varian rasa. b. Sudah menjalin kerja sama dengan Gojek, Grab, dan Shopee. c. Situasi kedai yang nyaman dan tempat strategis. d. Menyediakan menu <i>toast</i> dengan berbagai varian rasa. e. Harga sesuai dengan kualitas yang baik. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Belum ada kartu membership untuk pelanggan tetap. b. Jam operasional yang terbatas. c. Tempat yang kurang luas. d. Iklan promo yang ditawarkan kurang menarik. e. Komunikasi kerja kurang efektif sehingga sering terjadi kesalahpahaman.
Peluang	Ancaman
<ul style="list-style-type: none"> a. Gaya hidup untuk bersantai atau bekerja di <i>coffee shop</i>. b. Masyarakat yang konsumtif terhadap kopi. c. Minuman kopi yang banyak disukai sehingga berpeluang untuk bisnis. d. Kedai yang mengusung konsep kekinian e. Lokasi kedai yang berada diantara kuliner makanan dan di tepi jalan raya. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Banyaknya pesaing dengan jenis usaha yang sama di lingkungan lokasi kedai. b. Perilaku konsumen yang berubah-ubah. c. Banyaknya produk pengganti minuman kopi. d. Banyaknya pesaing menawarkan promo pada pelanggan yang mempunyai kartu <i>membership</i>.

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian kualitatif, data yang dianalisis berbentuk teks dari transkrip wawancara dan hasil observasi. Analisis kualitatif bersifat induktif, berupaya mengidentifikasi kategori penting, pola, dan hubungan dalam data. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif berbasis wawancara untuk memahami motivasi terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Ditemukan berbagai faktor yang

memengaruhi kinerja, termasuk kepatuhan terhadap peraturan, manajemen waktu, rasa tanggung jawab, disiplin kerja, absensi, pencapaian target, strategi mempertahankan kinerja, dan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan perusahaan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Karyawan yang menaati aturan bekerja lebih efektif, mengelola waktu dengan baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Perusahaan perlu mensosialisasikan aturan dengan baik dan menerapkan sanksi untuk meningkatkan kepatuhan.

Manajemen waktu yang baik membantu menyelesaikan tugas tepat waktu, meningkatkan kinerja, dan mengurangi stres. Wawancara mengungkapkan bahwa karyawan yang memprioritaskan tugas penting lebih efisien dalam pekerjaannya. Namun, masih ada tantangan dalam mengatasi kebiasaan menunda pekerjaan, sehingga strategi khusus diperlukan untuk meningkatkan efektivitas waktu. Kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap aturan perusahaan berdampak negatif pada kualitas kerja dan hubungan tim. Wawancara menunjukkan bahwa disiplin rendah sering muncul akibat kurangnya kesadaran diri. Perusahaan harus membangun komunikasi yang baik, memberikan umpan balik rutin, dan menghargai pencapaian untuk meningkatkan tanggung jawab. Absensi yang tinggi memengaruhi produktivitas dan moral kerja. Wawancara menunjukkan bahwa absensi masih menjadi tantangan, dengan alasan seperti terlambat atau izin mendadak. Perusahaan perlu menetapkan kebijakan absensi yang jelas, memberikan penghargaan untuk catatan absensi baik, serta melakukan evaluasi dan konsultasi untuk memahami penyebab absensi.

Disiplin kerja berkontribusi pada kinerja dengan memastikan konsistensi, kepatuhan terhadap aturan, dan penyelesaian tugas tepat waktu. Informan menekankan pentingnya strategi mempertahankan disiplin kerja, seperti penerapan budaya kerja yang mendukung, komunikasi efektif, dan pengakuan terhadap pencapaian karyawan. Target perusahaan adalah elemen penting untuk keberlanjutan organisasi. Wawancara menunjukkan bahwa karyawan hampir selalu mencapai target harian, yang mencerminkan kinerja baik. Evaluasi rutin diperlukan untuk memastikan efektivitas strategi pencapaian target dan melakukan penyesuaian bila diperlukan. Untuk mempertahankan kinerja, wawancara mengungkapkan pentingnya komunikasi yang baik, penghargaan, dan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Strategi ini memastikan karyawan tetap termotivasi dan merasa dihargai, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terbaik. Karyawan pada organisasi ini menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugas mereka. Informan mengakui bahwa meskipun ada beberapa kelalaian, sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Tanggung jawab ini mencerminkan profesionalisme dan dedikasi karyawan sebagai aset penting perusahaan.

Hasil dari penelitian di atas merupakan proses pengumpulan data yang diperoleh dari *key* informan dan informan sebagai bahan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif tentang disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Kedai Kopi Janji Jiwa Pinang Kota Tangerang. Hasil penelitian dari fakta yang diperoleh peneliti saat melakukan proses penelitian menunjukkan sebagai contoh peneliti akan menuliskan beberapa potongan dari hasil wawancara yang sudah dilakukan. Sebagian besar para karyawan merasa jika perusahaan mampu menghargai dan juga memberikan timbal balik yang sesuai dengan apa yang mereka telah berikan kepada perusahaan, maka para karyawan pun akan semakin disiplin dan juga bersemangat dalam melakukan tanggung jawabnya.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil observasi langsung dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara menyeluruh sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien. Namun yang terjadi di lapangan masih kurangnya kesadaran diri pada karyawan dan kurangnya sanksi yang tegas. Perlu adanya penerapan komunikasi yang baik, komunikasi yang baik dalam bekerja merupakan unsur yang penting untuk mengatasi masalah seseorang dalam bekerja. Komunikasi yang baik juga dapat mempengaruhi seseorang menjadi lebih giat dalam bekerja. Perlu adanya pemberian penghargaan yang sesuai dengan kinerja yang diberikan kepada karyawan. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga karyawan dapat terus terpacu dalam bekerja. Sehingga karyawan terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan menjadi nilai tambah bagi karyawan yang bersangkutan serta bagi Kedai Kopi Janji Jiwa Pinang Kota Tangerang.

6. DAFTAR PUSTAKA

Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Aceh: UNIMAL Press.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.

- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media. Anang, Firmansyah. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish. Asnawi, M. A. (2019). Kinerja Karyawan. Gorontalo: Athra Samudra.
- Bangun, Wilson. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Deviana Sari, D. P. (2021). Analisis Penerapan Sanksi Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Di Kantor Kecamatan Way Tuba Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen Visionist*, ISSN, 1411-4186.
- Edy Sutrisno. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2, ed.13, PT. Erlangga, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi.
- Jogiyanto, H. M. (2021) Konsep Dasar Sistem. Yogyakarta: Andi Offset
- Malayu S.P. Hasibuan. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. A. P. 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Sebelas. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Natalia, C., Farmiati, J., Ciamas, E.S., & Utama, T. (2019) Analisis Penerapan Disiplin Kerja Pada CV. Sinar Indah Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).
- Ngin, S. N., Khoirunnisa, A., Rodziah, A., & Sholikhah, A. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ditinjau Dari Peran Kepala Sekolah.
- Nurhayati, R. Supromo Eti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yarma Widya : Bandung.
- Prayuda, A., & Palupi, P. (2020). Analisis Pentingnya Pelatihan Dan Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 14 Tangerang selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 243-250.
- Ramon, Z. 2019. Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT. Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1, 1-476.
- Sugiono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supriono, I. A. (2019). Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Pondok Pesantren Se-kecamatan Bengkalis. *Addabana: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 71-84.
- Yuaningsih, L. (2020). Penerapan Kedisiplinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Bandung. *Jurnal Soshum Intensif*, 77-85.
- Yuwinarti, Claudya Chindy. Analisis SWOT Terhadap Kerajinan Kanoba (Studi Kasus Pada Krajinan Kanoba Tulang Bawang Barat). Diss. IAIN Metro, 2021.
- Zainul, Veithzal Rivai, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Ketiga.