



Kedisiplinan Kerja pada UMKM Mars Chicks Bogor

Work Discipline at Mars Chicks MSME Bogor

Muhammad Nurohman¹, Awa²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda

Email : mochamadnurohman41@gmail.com¹, awa@unida.ac.id²

Article Info

Article history:

Received : 08-05-2026

Revised : 10-05-2026

Accepted : 12-05-2026

Published : 14-05-2026

Abstract

This study aims to analyze the level of employee work discipline at Mars Chicks MSME Bogor and its impact on the company's operational performance. The methods used in this study include observation, interviews, discussions, documentation, and data analysis from pre-survey results. The findings indicate that the level of employee work discipline is still relatively low, with an average indiscipline rate of 52%. The main issue lies in the low level of compliance with company regulations, where 71% of employees are not compliant. This condition affects the achievement of performance targets such as sales, production, and customer satisfaction. The company's efforts include increasing supervision, enforcing regulations, and implementing sanctions. However, a more effective and consistent approach is needed to improve employee work discipline in order to support the achievement of business objectives.

Keywords : Work Discipline, Employees, Performance, MSMEs

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada UMKM Mars Chicks Bogor serta dampaknya terhadap kinerja operasional perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, diskusi, dokumentasi, dan analisis data hasil pra-survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan masih tergolong rendah, dengan rata-rata ketidakdisiplinan sebesar 52%. Permasalahan utama terletak pada rendahnya ketaatan terhadap peraturan perusahaan, yang mencapai 71% karyawan belum patuh. Kondisi ini berdampak pada tidak tercapainya target kinerja seperti penjualan, produksi, dan kepuasan pelanggan. Upaya yang dilakukan perusahaan meliputi peningkatan pengawasan, penegasan aturan, serta penerapan sanksi. Namun, diperlukan pendekatan yang lebih efektif dan konsisten untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan guna mendukung pencapaian tujuan usaha.

Kata Kunci : Kedisiplinan Kerja, Karyawan, Kinerja, UMKM,

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek fundamental dalam keberhasilan suatu organisasi, baik perusahaan besar maupun Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Menurut Hasibuan (2019), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja secara administratif, tetapi juga mencakup upaya strategis dalam mengoptimalkan potensi karyawan agar mampu berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan berdampak langsung pada efektivitas operasional perusahaan, sehingga pengelolaan SDM perlu dilakukan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan. Salah



satu indikator penting dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan, yaitu hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang optimal akan mendukung tercapainya target perusahaan, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat daya saing usaha.

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2017), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan, standar operasional, penggunaan waktu kerja secara efektif, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, terstruktur, dan produktif, sedangkan rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, menurunnya kualitas layanan, hingga tidak tercapainya target perusahaan. Dalam konteks UMKM, kedisiplinan kerja memiliki peranan yang sangat penting karena usaha kecil umumnya memiliki keterbatasan sumber daya, baik dari segi tenaga kerja, modal, maupun sistem manajemen. Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara optimal dan disiplin agar operasional usaha dapat berjalan dengan efisien.

UMKM Mars Chicks Bogor merupakan salah satu usaha di bidang food and beverage yang berkembang dengan konsep kuliner inovatif. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa kinerja operasional perusahaan belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan. Beberapa indikator seperti penjualan, omzet, produksi harian, promosi, dan kepuasan pelanggan masih berada di bawah target perusahaan. Hasil pra-survei juga menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum disiplin, terutama dalam hal ketaatan terhadap peraturan perusahaan, penggunaan waktu kerja, tanggung jawab, dan ketepatan waktu. Kondisi tersebut berpotensi menghambat kelancaran operasional dan memengaruhi pencapaian target usaha secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang lebih mendalam mengenai tingkat kedisiplinan kerja karyawan serta upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kondisi tersebut.

Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengkaji tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang berorientasi pada tanggung jawab, kepatuhan terhadap peraturan, efektivitas kerja, dan peningkatan kinerja operasional perusahaan pada UMKM Mars Chicks Bogor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode observasi, wawancara, diskusi, dokumentasi, dan analisis data. Data diperoleh melalui pengamatan langsung terhadap aktivitas kerja karyawan di UMKM Mars Chicks Bogor, wawancara dengan pemilik dan karyawan terkait kedisiplinan kerja, serta dokumentasi dan hasil kuesioner sebagai data pendukung penelitian. Analisis data dilakukan secara deskriptif untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja operasional perusahaan. Penelitian dilakukan selama dengan melibatkan 17 karyawan sebagai responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan di UMKM Mars Chicks Bogor masih tergolong rendah dan belum memenuhi harapan perusahaan. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 17 karyawan, persentase ketidakdisiplinan mencapai 52%, yang menunjukkan



bahwa jumlah karyawan yang belum disiplin lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang sudah disiplin. Permasalahan tersebut terlihat pada beberapa indikator, seperti ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan penggunaan waktu kerja yang belum efektif. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan masih perlu ditingkatkan agar operasional usaha dapat berjalan lebih optimal.

Salah satu permasalahan utama yang ditemukan adalah rendahnya tingkat ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Sebagian besar karyawan belum sepenuhnya mematuhi aturan dan standar operasional yang telah ditetapkan, seperti pelanggaran jam kerja, prosedur izin, dan tata tertib perusahaan. Rendahnya kesadaran terhadap pentingnya disiplin kerja mengindikasikan bahwa sistem pengawasan dan penegakan aturan di perusahaan belum berjalan secara maksimal. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1 Tingkat Ketaatan Karyawan terhadap Peraturan Perusahaan

No	Indikator Ketaatan	Jumlah Taat	Jumlah Tidak Taat	Persentase (%)	Keterangan
1	Mematuhi tata tertib perusahaan	7	10	41	Rendah
2	Mengikuti jam kerja	6	11	35	Rendah
3	Menggunakan atribut kerja	9	8	53	Cukup
4	Izin saat tidak masuk kerja	5	12	29	Rendah
5	Mematuhi jam istirahat	8	9	47	Cukup
6	Tidak melanggar larangan	6	11	35	Rendah
7	Mematuhi instruksi atasan	10	7	59	Cukup
	Rata-rata	7	10	43	Rendah

Berdasarkan tabel di atas, tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan masih tergolong rendah dengan rata-rata persentase sebesar 43%. Indikator terendah terdapat pada izin saat tidak masuk kerja sebesar 29%, sedangkan indikator tertinggi terdapat pada kepatuhan terhadap instruksi atasan sebesar 59%. Kondisi ini berdampak langsung pada menurunnya kinerja operasional perusahaan, seperti penjualan dan omzet yang belum mencapai target, produksi harian yang masih rendah, serta kepuasan pelanggan yang belum optimal akibat kurang efektifnya proses kerja dan pelayanan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dalam proses penelitian, terdapat beberapa upaya yang dilakukan UMKM Mars Chicks Bogor untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, yaitu: 1) Penegasan kembali peraturan perusahaan agar lebih dipahami oleh seluruh karyawan; 2) Peningkatan pengawasan secara langsung oleh pimpinan guna meminimalkan pelanggaran kerja; 3) Penerapan sistem sanksi berupa teguran lisan, teguran tertulis, pemotongan gaji, hingga pemutusan hubungan kerja sesuai tingkat pelanggaran; dan 4) Pemberian motivasi serta arahan kepada karyawan agar memiliki tanggung jawab dan kesadaran kerja yang lebih baik. Selain itu, perusahaan juga berupaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, profesional, dan produktif guna mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan, hasil yang diperoleh masih belum optimal sehingga diperlukan langkah yang lebih konsisten dan berkelanjutan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Perusahaan perlu menerapkan pengawasan yang lebih efektif, penegakan aturan yang lebih tegas, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang disiplin sebagai bentuk motivasi positif. Dengan meningkatnya disiplin kerja, diharapkan kinerja



operasional UMKM Mars Chicks Bogor dapat meningkat, target perusahaan dapat tercapai, serta daya saing usaha menjadi lebih baik di masa mendatang.

KESIMPULAN

Penelitian di UMKM Mars Chicks Bogor telah memberikan pengalaman dan wawasan yang berharga bagi peneliti, khususnya dalam memahami penerapan kedisiplinan kerja di lingkungan usaha. Pada awal penelitian, ditemukan permasalahan berupa rendahnya ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan yang berdampak pada kurang optimalnya pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian target usaha. Implementasi yang dilakukan meliputi penegasan kembali aturan kerja, peningkatan pengawasan, penerapan sanksi yang tegas, serta pemberian motivasi dan arahan kepada karyawan.

Melalui serangkaian observasi, wawancara, dan diskusi, penelitian ini juga turut berperan dalam merumuskan solusi strategis, seperti peningkatan efektivitas pengawasan, penguatan sistem reward dan punishment, serta pembinaan karyawan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja.

Strategi yang diterapkan diharapkan tidak hanya mampu mengatasi permasalahan kedisiplinan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan kondusif. Selain memberikan kontribusi bagi UMKM Mars Chicks Bogor, penelitian ini juga memperluas wawasan peneliti dalam mengintegrasikan teori manajemen sumber daya manusia dengan praktik nyata di lapangan. Diharapkan hasil kegiatan ini dapat memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi UMKM serta membantu peneliti dalam mengembangkan kompetensi profesional di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadhi, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M., Megawati, S. P., ... & Lay, A. S. Y. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39-54.
- Imamah, F. N. (2024). Analisis Dampak Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Expense: Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 47–64.
- Khairani, S., & Yulianti, P. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal Penelitian dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 1(1), 1-11. <https://doi.org/10.47233/jppisb.v1i1.369>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management*. Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.

Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1)*. umsu press.

Samsudin, A., Margareta, D., Fahmi, M. A., Fahmi, M. A., Merdana, S. V., & Amsani, F. P. D. (2024). Pentingnya Disiplin Kerja pada Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1651–1657.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.