

## Work Discipline on the Performance of MSMEs Adelia Capcin

Fikri Ikhlasun Amal<sup>1\*</sup>, Irvan Lismana<sup>2</sup>, Dwi Epty Hidayaty<sup>3</sup>, Santi Pertiwi Hari Sandi<sup>4</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang

**Corresponding Author:** Fikri Ikhlasun Amal

[mn21.fikramal@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.fikramal@mhs.ubpkarawang.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* MSMEs,  
Motivation, Work Discipline

*Received :* 24, April

*Revised :* 26, Mei

*Accepted:* 28, June

©2023 Amal, Lismana, Hidayaty,  
Sandi: This is an open-access article  
distributed under the terms of the  
[Creative Commons Atribusi 4.0  
Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

Quality human resources are one of the factors that will determine the success of any organization. Work discipline is very important and must be possessed by leaders and employees. Leadership means involving others, namely subordinates or employees who are led. Adelia Capcin is an MSME business venture engaged in culinary, just like other MSME businesses. The purpose of this observation is to know and analyze the effect of work discipline on employee performance, to know and analyze the influence of motivation on employee performance and to know and analyze the effect of work discipline and motivation on employee performance on Adelia Capcin. This observation uses HR theory related to work discipline, employee motivation and performance. This observation uses a descriptive approach method. The results of these observations reveal the motivation and work discipline of Adelia Capcin's MSME business.

## Disiplin Kerja terhadap Kinerja UMKM Adelia Capcin

Fikri Ikhlasun Amal<sup>1\*</sup>, Irvan Lismana<sup>2</sup>, Dwi Epty Hidayaty<sup>3</sup>, Santi Pertiwi Hari Sandi<sup>4</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang

**Corresponding Author:** Fikri Ikhlasun Amal

[mn21.fikramal@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.fikramal@mhs.ubpkarawang.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* UMKM, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

*Received :* 24, April

*Revised :* 26, Mei

*Accepted:* 28, June

©2023 Amal, Lismana, Hidayaty, Sandi: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah merupakan salah satu faktor yang akan menentukan keberhasilan setiap organisasi. Disiplin kerja sangat penting dan harus dimiliki oleh pemimpin maupun pegawai. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang dipimpin. Adelia Capcin merupakan sebuah usaha bisnis UMKM yang bergerak dibidang kuliner, seperti halnya bisnis UMKM lainnya. Tujuan pengamatan ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Adelia Capcin. Pengamatan ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Pengamatan ini menggunakan metode pendekatan deskriptif. Hasil pengamatan ini mengungkapkan motivasi dan disiplin kerja usaha UMKM Adelia Capcin.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. (Caissar et al. 2022). Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Menurut (Sedarmayanti, 2017) "Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa". Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah sebuah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan yang berlaku (Hasibuan : 2002). Kesadaran merupakan sikap sukaela seseorang dalam menaati sebuah peraturan dan sadar terhadap tugas serta tanggung jawabnya. Kesediaan adalah sebuah sikap dan tingkah laku seseorang dalam menjalankan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

UMKM dapat memberikan peluang lapangan pekerjaan yang luas. UMKM terdiri dari berbagai bentuk usaha, salah satunya adalah usaha dagang. Usaha dagang adalah usaha dimana produk yang di peroleh pedagang berasal dari pemasok tanpa melalui proses produksi dahulu (Virgita 2023). Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009:212)

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh salah satu usaha UMKM yaitu Adelia Capcin. Menurut (Sedarmayanti, 2017) "Kinerja karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi". Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai

dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah disiplin. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi karyawan, sama pentingnya adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan menurut (Ma & Hasibuan, 2017) "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku". Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. (Caissar et al. 2022). Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Menurut (Sedarmayanti, 2017) "Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa".

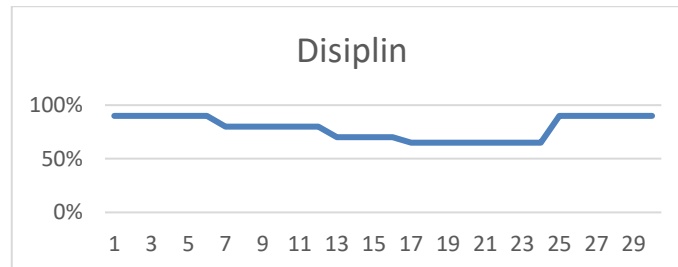
### **METODOLOGI**

Teknik yang digunakan dalam pengamatan adalah dengan menggunakan teknik deskriptif. Metode yang digunakan adalah wawancara mendalam yang mana dengan cara tanya jawab dan bertatap muka antara pewawancara dengan koresponden. Sumber data yang digunakan adalah data yang diperoleh melalui observasi langsung dari tempat UMKM yang dituju.

### **HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN**

Minuman es kapucino cincau merupakan campuran antara kopi cappuccino dan susu kental manis dengan tambahan es batu dan cincau yang justru memberi tekstur unik namun tidak asing saat dikonsumsi. Kapucino cincau atau capcin adalah salah satu minuman jalanan di Indonesia. Proses pembuatan kapucino cincau dihasilkan dari mencampurkan es kapucino dengan serutan cincau. Adelia Capcin merupakan usaha yang bergerak di bidang minuman. Adelia capcin berada di jalan Citra Kebun Mas Karawang tepat di depan SMPN 2 Majayala. Adelia Capcin berdiri sejak tahun 2018. Usaha ini dibuat dengan modal sendiri hasil dari menabung sang Owner Ibu Linda. Untuk setiap layanan yang mereka berikan sajian menu yang sehat dan aman. Untuk

sistem pelayanan di Adelia Capcin sama seperti yang lain, konsumen bisa datang langsung ke tempat pemesanan untuk memesan dan juga pihak pelayan langsung datang menanyakan apa yang mau di pesan konsumen serta variasi apa yang mau di tambahkan dalam minuman kapucino cincau tersebut setelah itu langsung di antarkan ke konsumen.



**Gambar 1. Tingkat Disiplin Terhadap Kinerja UMKM Adelia Capcin**

## PEMBAHASAN

Keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan usaha tentunya tidak lepas dari dukungan seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai keberhasilan tersebut, pimpinan perusahaan dituntut kemampuannya untuk mengatasi masalah-masalah yang ada, tantangan atau kendala yang dihadapi oleh perusahaan ini adalah :

1. Menurunnya disiplin kerja karyawan, sehingga berdampak tidak tercapainya laba yang diinginkan oleh perusahaan, karena masih banyak karyawan yang tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang masih tinggi, karyawan masih datang terlambat, dan juga seringnya meninggalkan tempat kerjanya pada waktu jam kerja.
2. Tidak adanya tindakan yang tegas dari pimpinan perusahaan atas pelaku ketidak disiplin.

Adapun tujuan pengamatan yang dilakukan penulis untuk mengetahui sejauh mana peranan kedisiplinan terhadap peningkatan kerja karyawan, dan untuk mengetahui sejauh mana ketegasan pimpinan terhadap kedisiplinan.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Ketidakdisiplinan karyawan tidak hanya menghambat kelancaran dan aktivitas kerja karyawan tetapi juga menghambat terlaksananya tujuan perusahaan. Berdasarkan data yang dimiliki penulis, terlihat masih banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran jam masuk kerja perusahaan. Hal ini terjadi karena pimpinan kurang memperhatikan karyawan dan tidak melakukan tindakan yang tegas terhadap pelaku ketidak disiplin. Pimpinan kurang tegas, hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja di UMKM Adelia Capcin sebagian besar adalah orang-orang yang telah lama mengabdikan diri kepada perusahaan. Selain itu juga pimpinan jarang sekali mengawasi karyawan dalam bekerja,

sehingga pimpinan tidak begitu mengetahui tindakan ketidak disiplin apa saja yang dilakukan oleh karyawan. Seharusnya pimpinan dapat meluangkan waktu untuk mengawasi jalannya pekerjaan perusahaan, dan memberikan sanksi yang sesuai terhadap ketidak disiplin yang karyawan lakukan. Pimpinan harus melihat dan mengetahui siapa saja yang telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan tanpa harus membeda-bedakan karyawan yang satu dengan yang lainnya. Untuk dapat mencegahnya hal tersebut, perlu adanya perbaikan-perbaikan supaya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada UMKM Adelia Capcin

1. Ketegasan Pimpinan Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, pelanggaran yang terjadi karena kurang tegasnya pimpinan terhadap karyawan dalam memberikan sanksi terhadap pelaku ketidak disiplin. Ketegasan pimpinan sangatlah penting bagi karyawan dalam melakukan tindakan pendisiplinan melalui cara yang positif, yaitu yang bersifat mendidik dan mengoreksi maksudnya sanksi yang diberikan bukan hanya menjadi pelajaran untuk pelaku ketidak disiplin, tapi juga berlaku untuk karyawan yang lainnya supaya tidak melakukan hal yang serupa dalam tindakan ketidak disiplin. Selain itu seorang pimpinan haruslah memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, sehingga pimpinan akan disegani dan apa yang dilakukan oleh pimpinan akan membawa dampak kepada karyawannya. Jika pimpinan dapat memberikan contoh yang baik maka karyawan akan mengikutinya, namun jika pimpinan melakukan tindakan yang kurang baik maka jangan banyak berharap karyawan akan melakukan tindakan disiplin yang baik.
2. Pemberian Sanksi Hukuman Pimpinan yang kurang tegas dalam memberikan sanksi maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan karyawannya, karena karyawan akan beranggapan bahwa pelanggaran yang mereka lakukan merupakan hal yang biasa dan peraturan perusahaan akan tidak berlaku lagi baginya. Untuk itu dalam memberikan sanksi pimpinan harus bersikap tegas dan sanksi yang diberikan pun harus sesuai dengan peraturan yang ada pada perusahaan, misalnya peraturan mengenai jam kerja dimana :
  - a. Karyawan diwajibkan mentaati peraturan jam kerja perusahaan.
  - b. Karyawan tidak diperbolehkan datang terlambat tanpa alasan dan keterangan yang sah dengan toleransi keterlambatan yaitu 10 (sepuluh) menit per hari.
  - c. Karyawan tidak diperbolehkan menitipkan tanda pengenal diri atau sejenisnya kepada karyawan lainnya.
  - d. Karyawan tidak diperbolehkan meninggalkan tempat kerja tanpa seijin pimpinan.

Apabila karyawan yang bersangkutan masih melakukan pelanggaran maka seharusnya pimpinan memberikan hukuman yang lebih berat seperti dengan memberikan denda yang lebih besar atau sanksi yang paling akhir yaitu dipecat.

3. Sikap Adil Pimpinan Pemberian sanksi atau hukuman merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pemberian sanksi bertujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan yang melakukan tindakan tidak disiplin. Dalam pemberian sanksi pimpinan haruslah bersikap adil terhadap seluruh karyawan. Untuk dapat menerapkan sikap adil seharusnya pimpinan dapat memberikan sanksi yang sesuai menurut peraturan perusahaan supaya karyawan yang melakukan tindakan tidak disiplin kerja dapat mengetahui bahwa peraturan perusahaan haruslah dipatuhi dan pemberian sanksi tersebut haruslah pula sesuai dengan peraturan yang ada pada perusahaan sehingga jika terjadi tindakan tidak disiplin yang sama karyawan yang lain tidak akan merasa dirugikan atas sanksi yang diterimanya.
4. Pengawasan Oleh Pimpinan Pengawasan merupakan tindakan efektif untuk mewujudkan perilaku, moral, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan, karena dengan pengawasan tersebut karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk dan pengarahan dari pimpinan. Dengan adanya pengawasan yang baik dari pimpinan maka pekerjaan yang tertunda akan terselesaikan tepat pada waktunya. Namun hal ini bukanlah kesalahan karyawan sepenuhnya, ini semua karena pimpinan jarang sekali mengawasi aktivitas kerja karyawan yang ada dilapangan maupun dikantor. Oleh karena itu seharusnya pimpinan melakukan pengawasan agar pimpinan dapat mengenal karakter-karakter karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.
5. Kenyamanan Kerja Karyawan Kenyamanan kerja karyawan juga mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan karena dengan kenyamanan yang cukup akan membuat karyawan tidak merasa bosan di tempat kerja. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan keadaan tempat kerja karyawan, seperti menjaga kebersihan tempat kerja.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Masih melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui lebih dalam lagi tentang disiplin kerja terhadap kinerja UMKM adelia capcin

## DAFTAR PUSTAKA

- Prabowo, Oxy Hendro. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 1 (2): 110–26. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>.
- Rosadian, Aprizal. 2013. "UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA CV. HAVRACO JAYA PALEMBANG Aprizal Rosadian)\* ABSTRAK," 54–61.
- Simamora. 2015. "Disiplin." *Disiplin Kerja* 53 (9): 610. [http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/06/MAKALAH\\_MSD M\\_internasional\\_klompok\\_6.pdf](http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/06/MAKALAH_MSD_M_internasional_klompok_6.pdf).
- Caissar, Chrisvan, Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian, and Kadir Kadir. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Acman: Accounting and Management Journal* 2 (1): 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>.
- Kurniawati, Susanti. 2012. "Peluang Dan Tantangan Ekonomi Kreatif Dalam Pembangunan Nasional." *Semnas Fekon*, 49–54.
- Jumasni, Firman Umar, Muh Rizal, Herlina Sakawati, and Andi Aslinda. 2022. "Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (JADBISFISH)* 1 (1): 1–6.
- Amanda, R., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(4).
- Sedarmayanti, Hajah, 1952- (penulis); Anna (editor). (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM : untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja / Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., APU.; editor penerbit, Anna. Bandung ; ©2017: Refika Aditama,*.
- H. Malayu S.P. Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia . - Jakarta : Bumi aksara, 2017.
- Caissar, Chrisvan, Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian, and Kadir Kadir. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Acman: Accounting and Management Journal* 2 (1): 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>.
- Virgita, Vina Lingga. 2023. "PENENTUAN HARGA PAKAIAN PADA UMKM DOMBULL SECOND" 1 (3): 268–75.