

---

## FAKTOR – FAKTOR PENDUKUNG DISIPLIN KERJA BAGI KINERJA KARYAWAN TALANOVA COFFEE : STUDI DI MASA PANDEMI COVID-19

Kevin Nathanael C<sup>1\*</sup>), Petrus Wijayanto<sup>2)</sup>, Yustina Ertie Pravitasmara Dewi<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

\*Email Korespondensi : 212018200@student.uksw.edu

### Abstrak

Pandemi covid -19 pada tahun 2020 lalu telah berpengaruh ke berbagai sektor bisnis. penutupan fasilitas dari berbagai sektor bisnis sangat berdampak pada pemasukan usaha di bididng umkm khususnya coffee shop. di saat pandemi berlangsung adanya perbedaan disiplin kerja karyawan saat melakukan protokol kerja dan disiplin kerja. fokus penelitian ini untuk menjelaskan apa saja faktor-faktor pengaruh disiplin kerja bagi kinerja karyawan pada Talanova Coffee. metode penelitian yang diterapkan yaitu metode kualitatif deskriptif. data penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam dengan para karyawan yang bekerja di Talanova Coffee. hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu mengetahui faktor-faktor yang dapat mendorong disiplin kerja bagi karyawan.

**Kata kunci:** Disiplin kerja, Kinerja karyawan

### Abstract

*Pandemi Covid -19 in 2020 has since spread to many different business sectors. The closure of facilities from various business sectors has had a huge impact on business thinking in the UMKM field, especially coffee shops. and during the pandemic there were differences in employee work discipline when carrying out work protocols and work discipline. the focus of this research is to explain what are the factors that influence work discipline on employee performance at Talanova Coffee. the research method applied is descriptive qualitative method. research data obtained through in-depth interviews with employees who work at Talanova Coffee. The results of this study are expected to help determine the factors that can encourage work discipline for employees.*

**Keywords:** Work discipline, Employee performance

### PENDAHULUAN

Usaha kedai kopi adalah sebuah tempat yang menyediakan beberapa macam jenis kopi atau minuman dan makanan lainnya dengan tempat yang dirancang semenarik dan semaksimal mungkin agar menarik para pengunjung. Pengusaha harus bisa memposisikan bisnis agar tidak kalah dengan para pesaing. Karena, coffee shop sudah berkembang menjadi bisnis yang tidak hanya menyajikan makanan dan minuman kepada pelanggan namun berkembang menjadi bisnis yang juga menyajikan pelayanan. Pada saat ini kemunculan trend nongkrong di Coffee Shop sangat digemari di berbagai kalangan. Karyawan merupakan pemeran dalam sebuah organisasi yang dapat dijadikan sebagai mobilisator dalam berbagai aktivitas manajemen seperti : planning,organizing, staffing, directing dan controlling serta aktivitas lainnya untuk menjalankan usaha sesuai dengan rencana dan tujuannya (Muslimin, 2013).

Menurut (Hasibuan, 2017 : 193), disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Jadi disiplin kerja itu sangat perlu dipertahankan karena memudahkan perusahaan untuk mencapai target yang ingin perusahaan tuju. Menurut Menurut Susilo (2007 : 165) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain motivasi, Pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin. Talanoa Coffee merupakan salah satu usaha kedai kopi atau coffee shop yang bergerak di bidang Food And Beverages di daerah Jakarta Timur yang menyediakan berbagai jenis kopi dan jenis snack lainnya. Talanoa Coffee memiliki 7 karyawan, dibagi menjadi beberapa posisi seperti kasir, barista, kitchen dan waiters sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Untuk mengetahui karyawan bekerja dengan nyaman dan baik adalah dengan menerapkan system absensi untuk mencatat jam kerja agar memudahkan memantau kehadiran karyawan setiap harinya. Absensi sangat penting untuk karyawan karena berguna sebagai pertimbangan nilai kerja dan kedisiplinan karyawan sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure) Talanoa Coffee

Dari hasil uraian diatas, masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apa yang menentukan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Talanoa Coffee?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Talanoa Coffee?

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengidentifikasi kedisiplinan karyawan dan pendapat antara pendapat karyawan dan juga untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Talanoa Coffee juga perbedaan system kinerja karyawan pada saat sebelum pandemic dan saat pandemic berlangsung.

Manfaat dari penelitian ini secara pragmatis serta bagi teoritis yaitu :

1. Untuk memperluas wawasan mengenai disiplin kerja karyawan
2. Secara pragmatis : sebagai masukan Talanoa Coffee dalam mengevaluasi tingkat kinerja karyawan dari kedisiplinan karyawan saat bekerja. Apakah ada SOP yang perlu dikembangkan oleh Talanoa Coffee atau tidak.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa research gap yang dapat diidentifikasi:

1. Kurangnya penelitian tentang faktor pendukung disiplin kerja bagi kinerja karyawan di industri kedai kopi selama pandemi COVID-19: Meskipun penelitian ini membahas faktor pendukung disiplin kerja bagi karyawan di Talanoa Coffee, masih ada kekurangan penelitian yang secara khusus melibatkan industri kedai kopi dan konteks pandemi COVID-19.
2. Kurangnya penelitian yang membandingkan kedisiplinan karyawan sebelum dan selama pandemi: Penelitian ini juga dapat melibatkan perbandingan kedisiplinan karyawan di Talanoa Coffee sebelum dan selama pandemi COVID-19. Hal ini akan membantu dalam memahami perubahan dalam kedisiplinan kerja selama situasi yang tidak pasti dan perubahan yang terjadi dalam operasional bisnis.

Selain research gap, ada beberapa fenomena gap yang dapat diamati dalam penelitian ini:

1. Perubahan perilaku konsumen dan penyesuaian strategi bisnis: Pandemi COVID-19 telah menyebabkan perubahan perilaku konsumen yang signifikan, termasuk dalam preferensi dan kebiasaan mengunjungi kedai kopi.
2. Pengaruh kebijakan dan protokol kesehatan terhadap disiplin kerja: Fenomena gap lainnya adalah dalam memahami pengaruh kebijakan dan protokol kesehatan yang diterapkan selama pandemi terhadap tingkat disiplin kerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penulisan penelitian ini secara keseluruhan menerapkan metode kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah atau apa adanya (tanpa adanya modifikasi/perlakuan khusus pada objek) sebab penelitian ini memiliki tujuan yaitu menemukan pola hubungan yang bersifat interaktif, menemukan teori, menggambarkan realitas yang kompleks, dan memperoleh pemahaman makna (Sugiyono, 2009). Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil dari pengisian kuisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 2011).

**Tabel 1. Informasi Narasumber**

No	Nama	Jabatan	Lama Bekerja	Kode
1.	Abi Karami	<i>Headbar</i>	3 Tahun	NS-1
2.	Nathanael Candra	Barista	1 Tahun	NS-2
3.	Anastasya Meilita	Barista	1 Tahun	NS-3

Sumber: Data Primer (2023)

## Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Talanoa Coffee Cibubur. Talanoa coffee adalah tempat yang menyediakan berbagai jenis kopi dan minuman non alcohol lainnya dalam suasana santai, tempat yang nyaman, dan dilengkapi dengan alunan musik baik lewat pemutar atau pun live music. Wawancara akan dilakukan sebanyak satu kali pada masing-masing narasumber dengan beberapa pertanyaan. Wawancara akan dilakukan kepada 3 narasumber yang terdiri dari 1 headbar dan 2 barista.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan wawancara dengan narasumber. Wawancara dilakukan untuk mengatur dan melengkapi data sehingga mendapatkan data yang akurat dan juga sumber data yang tepat. Wawancara dilakukan pada tiga narasumber atau informan kunci dalam objek ini yang terdiri dari headbar dan juga barista. Narasumber tersebut dipilih karena dalam Talanoa Coffee ketiga bidang tersebut bisa menggambarkan kinerja karyawan dalam coffee shop tersebut.

## Teknik Analisis

Penulisan pada penelitian ini akan menggunakan teknik analisis data yang dikemukakan oleh Miles & Huberman (1992) dimana teknik analisis data menjadi tiga bagian. Pertama reduksi data yaitu suatu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyerdehaan, pengabstrakan dan transformasi data "kasar" yang muncul dari catatan tertulis pada saat melakukan wawancara. Tahap selanjutnya adalah penyajian data. Penelitian penyajian data ini akan dibuat dalam bentuk bagan yang disertai uraian singkat. Miles dan Huberman membatasi suatu "penyajian" sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan suatu kesimpulan. Tahap terakhir adalah menarik kesimpulan dan juga verifikasi. Dan yang dimaksud dengan verifikasi yaitu penelitian meninjau kembali atau mengoreksi ulang catatan data yang diperoleh dan pemaknaan yang dilakukan terhadap data tersebut.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pembahasan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara secara online melalui *Google Meeting* yang terlaksana pada tanggal 05 Juli 2023 dan 06 Juli 2023. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan Talanoa Coffe. Berdasarkan hasil wawancara tersebut didapatkan data mengenai kedisiplinan kerja di Talanoa Coffe yang dijelaskan sebagai berikut yang dibagi beberapa bagian.

### **Disiplin Kerja Talanoa Coffe**

Kedisiplinan kerja karyawan Talanoa Coffe secara keseluruhan sudah terjaga dengan baik karena ini menjadi salah satu strategi manajemen untuk mencapai tujuan. Kedisiplinan kerja karyawan bagi manajemen menjadi salah satu peran penting dalam bisnis ini. Berikut pernyataannya :

“.....Manajemen sangat memerhatikan kedisiplinan karyawan agar tidak ada satupun complaint dari customer” (NS-1)

“.....Kedisiplinan karyawan sangat dijaga untuk menciptakan kualitas karyawan sehingga customer merasa puas dan nyaman” (NS-2)

“.....Kedisiplinan karyawan dilakuka secara internal maupun eksternal agar tidak terjadi kekacauan atau masalah internal maupun external” (NS-3) Selanjutnya

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan Talanoa Coffe sudah bagus. Kedisiplinan kerja ini dilakukan agar konsumen merasa puas dan nyaman. Selain itu, kedisiplinan kerja ini dijaga untuk mencegah adanya masalah internal dan eksternal.

### **Faktor – faktor yang menyebabkan disiplin kerja di Talanoa Coffe**

Disiplin kerja di Talanoa Coffe bisa diterapkan karena beberapa penyebab yaitu : peraturan yang ketat, evaluasi rutin dilakukan, dan rasa kepercayaan yang diberikan *owner* kepada karyawan. Berikut pernyataannya :

“.....Faktor utama yang membuat karyawan Talanoa Coffee disiplin adalah menerapkan beberapa punishment dan evaluasi setiap bulannya” (NS-1)

“.....Faktor utama disiplin karyawan adalah menjadikan rasa kepercayaan owner terhadap karyawan” (NS-2)

“.....Rasa tanggung jawab dan kepercayaan” (NS-3)

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa penyebab disiplin kerja di Talanoa Coffe beranekaragam. Penyebab yang paling dirasakan bagi karyawan Talanoa Coffe adalah rasa kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan *owner* kepada karyawan.

### **Perbedaan cara mengelola di Talanoa Coffe saat pandemi dan pasca pandemi**

Pengelolaan karyawan menjadi penting bagi sebuah organisasi bisnis karena karyawan menjadi salah satu peran yang menggerakkan bisnis tersebut. Karyawan yang memiliki kualitas menjadi salah satu kunci kesuksesan perusahaan tersebut mencapai tujuannya. Berikut pernyataannya :

“.....Perbedaan saat pandemic adalah mengurangi beberapa kapasitas pengunjung dan mengharuskan pengunjung memakai masker serta menjaga jarak, sedangkan pasca pandemi sudah normal seperti semula.” (NS-1)

*“.....Saat pandemic karyawan bekerja sesuai protokol covid-19 seperti menjaga jarak dan menggunakan masker. Setelah pandemic protokol tetap dijalankan hanya bedanya karyawan juga mengatur customer agar mematuhi protokol yang ada” (NS-2)*

*“.....Saat pandemic yang harus diutamakan adalah protokol kesehatannya, sedangkan pasca pandemic mengutamakan kepuasan pelanggan” (NS-3)*

Berdasarkan pernyataan diatas, pengelolaan karyawan saat pandemic karyawan dituntut untuk bekerja sesuai protokol covid-19 seperti menjaga jarak dan menggunakan masker. Saat pandemic karyawan tetap bekerja untuk melayani customer dengan sistem *delivery*. Setelah pandemic karyawan bekerja tetap sesuai protokol covid-19 tetapi tugas tambahannya memastikan konsumen datang sesuai protokol.

### **Pengaruh disiplin kerja di Talanoa Coffee**

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang memiliki manfaat baik kepentingan perusahaan maupun karyawan. Karyawan akan senang apabila suasana kerja memiliki suasana yang nyaman dan menyenangkan sehingga dapat menambah semangat kerja para karyawan. Berikut pernyataannya :

*“.....Manfaat disiplin kerja menjadikan lingkungan kerja yang nyaman dan teratur. Dengan begitu karyawan bisa memiliki kinerja yang maksimal sehingga target cafe bisa tercapai. Selain itu, disiplin kerja membuat karyawan bersikap bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.” (NS-1)*

*“.....Manfaat disiplin kerja ini membuat karyawan menjadi memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja sehingga customer merasa senang dan puas. Kepuasan pelanggan menjadi prioritas Talanoa Coffe” (NS-2)*

*“.....Manfaat disiplin kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan juga nyaman bagi karyawan. Disiplin kerja juga membentuk rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sehingga karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan baik” (NS-3)*

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat disiplin kerja adalah membuat lingkungan kerja menjadi nyaman. Selain itu, disiplin kerja juga membuat rasa bertanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan sehingga kinerja karyawan menjadi baik dan selanjutnya juga berdampak pada konsumen yaitu konsumen menjadi puas dan nyaman.

### **Dine in**

Disiplin kerja akan berbeda saat tidak boleh *dine in* dan boleh *dine in* karena disaat tidak boleh *dine in* karyawan berkurang tugasnya disebabkan tidak adanya konsumen yang datang ke cafe. Perbedaan disiplin kerja tersebut tidak mengurangi kualitas karyawan dalam bekerja. Berikut pernyataannya :

*“.....Disiplin kerja saat dine in lebih mengutamakan kebersihan sedangkan no dine in cenderung mengutamakan kualitas makanan dan minum yang di take away” (NS-1)*

*“.....Saat tidak ada yang dine in, karyawan lebih fokus untuk pesanan yang ada di aplikasi dan fokus di aplikasi media sosial untuk berkomunikasi dengan konsumen. Sedangkan dine in karyawan lebih fokus menjaga kebersihan kedai” (NS-2)*

*“.....Dine in customer lebih cenderung melihat kebersihan dan kecepatan karyawan agar tidak terlalu menunggu lama, sedangkan no dine in lebih cenderung mengutamakan marketing di sosial media” (NS-3)*

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa saat dine in karyawan lebih bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan lingkungan cafe. Sedangkan saat tidak dine in, karyawan lebih bertanggung jawab di aplikasi dan media sosial.

### Faktor-faktor Displin Kerja



**Gambar 2. Faktor Disiplin Kerja**

Sumber : Data Primer (2023)

Disiplin kerja bisa terbentuk karena adanya pengawasan, protokol kesehatan, dan rasa kepercayaan serta tanggung jawab. Berikut pernyataanya :

*“.....Faktor utama yang membuat karyawan Talanoa Coffee disiplin adalah rasa kepercayaan dan tanggung jawab. Selain itu, karena adanya pengawasan secara langsung dan tidak langsung dari owner” (NS-1)*

*“.....Faktor utama disiplin karyawan adalah menjadikan rasa kepercayaan owner terhadap karyawan. Selain itu, selama pandemi karyawan juga disiplin karena adanya protokol kesehatan yang wajib dijalankan dan dipatuhi” (NS-2)*

*“.....Rasa tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan oleh owner kepada karyawan. Kepercayaan dan tanggung jawab ini karyawan lakukan untuk memberi kinerja yang baik lalu karyawan bisa dapat bonus” (NS-3)*

Berdasarkan pernyataan diatas dapat di simpulkan bahwa penyebab disiplin kerja di Talanoa Coffee beranekaragam. Penyebab yang paling dirasakan bagi karyawan Talanoa Coffee adalah rasa kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh owner kepada karyawan. Rasa kepercayaan dan tanggung jawab ini timbul karena karyawan ingin mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin sesuai arahan atau petunjuk dari owner. Dengan karyawan bekerja dengan baik, karyawan juga bisa berkesempatan mendapat *achievement* yang berupa banyak hal

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan pada Talanoa Coffee,. Faktor-faktor pendukung disiplin kerja bagi kinerja karyawan Talanoa coffee juga beragam mulai dari adanya pengawasan yang dilakukan agar karyawan tetap disiplin saat bekerja, mematuhi protokol yang ada, dan juga adanya rasa kepercayaan yang dimiliki karyawan terhadap owner yang membuat karyawan disiplin saat melakukan pekerjaan. Temuan ini mendukung penelitian menurut Afandi (2016 : 10) bahwa faktor pendukung yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai salah satunya yaitu dengan adanya sistem penghargaan atau *achievement*. Dengan adanya *achievement*, karyawan akan semakin semangat bekerja dan disiplin dalam bekerja. Temuan ini juga mendukung penelitian

Bernadeta (2014 : 13) bahwa *briefing* sangat efektif untuk saling menguatkan peran kerja, menguatkan komitmen bersama, dan meningkatkan etos untuk pencapaian terbaik. Maka dari itu *briefing* yang dilakukan setiap hari akan sangat bermanfaat untuk menanamkan pola pikir positif kepada karyawan.

### **Keterbatasan Dan Saran**

Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan jarak dan waktu penyebaran kuisioner yang dilakukan secara daring yang menyebabkan kurangnya komunikasi antara peneliti dan responden. Dan penelitian selanjutnya diharapkan bisa menghasilkan data yang lebih mendukung, guna untuk mengetahui cara atau metode yang tepat untuk membentuk sikap disiplin kerja yang efektif untuk membantu perusahaan bisa beradaptasi dengan kondisi yang berubah-ubah.

### **Ucapan Terima Kasih**

Penulis mengucapkan puji syukur kepada Tuhan yang maha esa sehingga tugas Call For Paper ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Petrus wijayanto, S.E., M.M. dan Dr. Yustina Ertie Pravitasmara Dewi, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing dan selaku dosen pengampu mata kuliah praktik Call For Paper yang selalu memberikan motivasi dalam pengerjaan Call For Paper ini.
2. Keluarga yang selalu memberi dukungan dan motivasi dalam mengerjakan Call For Paper ini sampai selesai.
3. Semua penulis artikel yang menjadi sumber refrensi dalam penulisan Call For Paper ini.

### **REFERENSI**

- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (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>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 5(1).
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke)*. Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>