

PENTINGNYA *STANDARD OPERATING PROCEDURE* (SOP) TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN DI KAFE JAMU ACARAKI

Reza Feris Perdana¹, Kartini Siagian² Ellyzabeth Siswardani²
rezaferisperdana@lemondial.ac.id¹, kartinisiagian@lemondial.ac.id²,
ellyzabethsiswardani@lemondial.ac.id²

ABSTRAK

Salah satu kunci kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap semua peraturan perusahaan sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan di Kafe Jamu Acaraki. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor dominan yang memengaruhi disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan analisis faktor. Penelitian ini menggunakan 8 faktor yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Kafe Jamu Acaraki dengan jumlah responden sebanyak 10 responden.

Kata kunci: Disiplin kerja, Standar Operasional Prosedur, Kepemimpinan, Kedisiplinan.

ABSTRACT

One of the keys to the success and success of a company in achieving its goals is employee discipline. Discipline is defined as employee compliance with all company regulations so that they can carry out their duties properly. This study was conducted to determine the factors that influence the work discipline of employees at Kafe Jamu Eventki. The purpose of this study was to determine the dominant factors that influence work discipline. This research uses quantitative methods with descriptive research and factor analysis. This study uses 8 factors, namely goals and abilities, leadership role models, remuneration, justice, waskat (adherent supervision), sanctions, assertiveness and human relations. Respondents in this research are the employees of Kafe Jamu Kustomki with a total of 10 respondents.

Keywords: *Work Discipline, Standard Operating Procedure, Leadership, Discipline.*

PENDAHULUAN

Kaum milenial adalah pewaris *startup* digital di Indonesia. Saat ini berbagai ekosistem *startup* digalakan pemerintah Indonesia. Pembangunan internet (infrastruktur komunikasi) yang semakin hari mengalami perubahan turut mendukung berbagai bisnis digital anak muda saat ini. Kaum milenial dituntut untuk dapat *startup*, memanfaatkan berbagai peluang bisnis, melahirkan *incubator* bisnis dengan ragam inovasi sesuai kebutuhan pasar.

Transformasi digital ini sebagai bentuk dukungan pemerintah kepada kaum muda agar tidak menjadi penonton di tengah gebrakan digitalisasi di dunia modern saat ini. Maka selain *skill* di bidang teknologi, juga kecakapan kaum muda untuk tetap bertahan di tengah berbagai persaingan. Interaksi orang muda dengan digital menjadi sebuah point pendukung bagi generasi emas yang digaungkan pemerintah, tetapi jauh lebih penting dari itu kepribadian yang baik sebagai modal dasar dalam berbisnis.

Konsep transformasi digital nyatanya telah menggurita di kalangan milenial. Semua orang diajak dan diajarkan untuk telaten memahami zaman digitalisasi ini. Anak muda yang

berhasil mengisi *startup* digital tidak lain membantu pemerintah melakukan literasi digital agar tidak sekadar menjadi penonton di tengah bangsa.

Genjot jiwa entrepreneur kaum muda juga terjadi di Kafe Jamu Acaraki. Sebuah *startup* yang dikembangkan generasi muda. Menariknya ketika kaum muda berbondong-bondong mencari objek bisnis yang sesuai situasi zaman, kafe ini menawarkan jamu sebagai produk bisnis utama. Sebagai rempah tradisional, jamu secara turun temurun telah dipercaya masyarakat Indonesia sebagai ramuan untuk kesehatan sebagaimana arti jamu (bahasa Jawa kuno) – *jampi*: mantra atau doa dan *oesodo*: kesehatan.

Kafe Jamu Acaraki hadir memperkenalkan kembali nilai jamu dalam kehidupan masyarakat. Acaraki, jamuan jamu dengan sudut pandang yang berbeda dengan mengadaptasi kopi, the, dan macha. Beberapa spesial jamu yang dibuat yaitu kunyit asam dan beras kencur. Ada juga produk acaraki powder jamu dan jamu *new wave* seperti dengan berbagai jenis jamu olahan yang siap dikonsumsi.

Meskipun terkesan sangat tradisional, pemilik kafe sangat memperhatikan sisi keindahan dan seni dari menikmati segelas jamu. Sisi ini dianggap menjadi nilai jual yang tidak terdapat di kafe lain. Visi Kafe Jamu Acaraki adalah menjadikan jamu sebagai minuman internasional. Sedangkan misinya adalah memperkenalkan jamu sebagai minuman yang enak dan nikmat, dapat dijadikan gaya hidup bagi masyarakat luas. Guna mendukung visi-misi ini, salah satu hal yang sangat ditekankan adalah kedisiplinan dari karyawannya.

Menurut Hasibuan (2013: 43) Salah satu kunci kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kedisiplinan karyawan. Sedangkan menurut Onsardi & Putri (2020:13), disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang, semakin tinggi kinerjanya. Penerapan disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk taat pada pekerjaan sebagaimana telah disepakati dalam *Standard Operating Procedure* (SOP) di Kafe Jamu Acaraki.

Berdasarkan uraian tersebut, perlu kiranya diteliti sejauh mana SOP terhadap kedisiplinan karyawan di Kafe Jamu Acaraki yang berada di Gedung Kerta Niaga 3, Kota Tua, Jl. Pintu Besar Utara No.11 RT.4/RW.6, Pinangsia, Taman Sari, Jakarta Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin adalah sebuah sikap mentaati peraturan dan ketetapan yang ada di dalam suatu organisasi sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri secara sukarela (Hamali, 2016: 75). Sementara menurut Hasibuan (2013:32), disiplin mencerminkan suatu rasa tanggung jawab seseorang terhadap segala sesuatu yang telah menjadi tugasnya.

Hal yang sama disampaikan Ardana dalam Koyongian dan Dotulong (2015:56). Ia mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap karyawan yang saling menghormati, menghargai, mematuhi, dan mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara tertulis dan tidak tertulis serta bersedia untuk menerima sanksi-sanksinya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terjadi bilamana para karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya. Para karyawan mengerjakan semua tugas dan kewajiban dengan baik, taat pada aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin dapat meminimalisir kesalahan dan sikap kurang tanggung jawab dari para karyawan dan menghindari sikap-sikap yang tidak diinginkan. Di satu sisi, disiplin membantu para karyawan untuk bekerja sesuai tugas yang sudah disepakati, di sisi lain

membantu pemilik perusahaan agar bersikap adil dalam evaluasi dan penilaian. Hal ini sebagaimana disampaikan Ramon (2016:75), disiplin membantu setiap karyawan dan pemberi kerja menjalankan tugas sesuai kesepakatan.

Menurut Ernawati (2016: 41), disiplin memiliki tiga aspek yaitu a) sikap mental (*mental attitude*); b) pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria, dan SOP; c) sikap atau kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib. Seorang karyawan yang memiliki disiplin baik, pasti berimplikasi positif pada pekerjaannya dan hasil akhirnya kinerjanya semakin bagus.

Sementara tujuan disiplin kerja menurut Rizki dan Suprajang (2017:54) adalah terpenuhinya beberapa tujuan yaitu: Tujuan umum disiplin kerja yaitu demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan baik hari ini atau masa depan perusahaan. Sedangkan tujuan khusus yaitu:

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan.
- c. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Bentuk-bentuk Disiplin Kerja di Kafe Jamu Acaraki

Pentingnya SOP bagi karyawan Kafe Jamu Acaraki guna meningkatkan kedisiplinan bertujuan agar adanya ketertiban dan kelancaran untuk memperoleh hasil yang optimal. Disiplin para karyawan akan memberi dampak positif pada suasana kerja yang nyaman, tidak saling menyalahkan antar karyawan, termasuk membantu pemilik Kafe Jamu Acaraki untuk memberi penilaian yang objektif.

Berdasarkan penelitian, ditemukan beberapa bentuk kedisiplinan yang ditekankan di Kafe Jamu Acaraki.

a. Disiplin Preventif

Disiplin yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mampu mengikuti berbagai standarisasi dan aturan, sehingga hal tersebut dapat mencegah penyelewengan-penyelewengan yang mungkin terjadi. Contohnya adalah para karyawan di Kafe Jamu Acaraki diwajibkan untuk absensi kehadiran dan setelah selesai bekerja dengan mesin presensi yang diletakan di dalam bangunan kafe. Hal ini mempengaruhi pendapatan atau gaji dari karyawan. Setiap karyawan tidak diwajibkan untuk absensi kehadiran mewakili temannya, atau menitip absen. HRD di Kafe Jamu Acaraki sangat memperhatikan penilaian kehadiran. Biasanya juga untuk menghitung jumlah keterlambatan dari para karyawan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Contohnya bila ada karyawan di Kafe Jamu Acaraki yang tidak disiplin maka akan diberikan teguran dari baik dari sesama karyawan atau pimpinan. Di sini hukuman yang diberikan untuk

memurnihkan motivasi bekerja di Kafe Jamu Acaraki. Koreksi-koreksi yang diberikan dianggap sebagai koreksi persaudaraan (*corectio fraternal*) sehingga semua karyawan bisa saling mendukung dan menguatkan dalam pekerjaan. Setiap orang yang diberi koreksi tidak harus menanggapi dengan tersinggung, tetapi menerima sebagai masukan penting dalam perjalanan karirnya.

c. Disiplin Progresif

Dalam disiplin ini, pemilik Kafe Jamu Acaraki berhak memberikan sanksi tegas kepada karyawan bilamana membuat pelanggaran terus-menerus. Sanksi tegas ini berupa pemecatan atau Surat Peringatan (SP) ketiga. Tetapi diharapkan sebelum mendapatkan surat peringatan, pemilik kafe mengandaikan karyawan dimaksud sudah berkali – kali membuat kesalahan atau persoalan yang sama selama tiga kali berturut – turut. Jadi Surat Peringatan itu diberikan sebagai bentuk pendisiplinan karyawan agar lebih giat dalam bekerja dan tidak cepat putus asa. Di Kafe Jamu Acaraki, seorang karyawan selalu dianggap sebagai keluarga sehingga SP itu adalah semacam bentuk tertinggi dari kedisiplinan. Diharapkan karyawan bisa berubah, pun kalau tidak maka pemilik kafe mengizinkan karyawan memutuskan pekerjaan dan silakan mencari kerja di tempat yang lebih layak.

SOP Disiplin Kerja di Kafe Jamu Acaraki

Secara garis besar, *Standard Operating Procedure* di Kafe Jamu Acaraki tidak jauh berbeda dengan tempat lain misalkan di restoran atau kafe yang lainnya. Standarnya sudah ada tetapi nilai kedisiplinan ditonjolkan sebagai nilai tambah dalam pelayanan SOP di Kafe Jamu Acaraki. Prosedur SOP di Kafe Jamu Acaraki secara garis besar akan dimulai setelah proses:

- Penyambutan konsumen
- Penerimaan pesanan
- Menyampaikan kepada tim produksi
- Pelayanan produk kepada konsumen
- Pelayanan pembayaran tagihan konsumen

Adapun prosedur pelaksanaannya melibatkan satuan kerja produksi dan satuan kerja kasir dengan prosedur pelaksanaan sebagai berikut:

- Tamu datang diberi sambutan selamat datang dan diberikan rekomendasi meja sesuai dengan jumlah tamu.
- Pemberian informasi mengenai ketersediaan menu jamu yang masih bisa dipesan.
- Mencatat pesanan konsumen secara detail.
- Menyerahkan pesanan kepada bagian produksi.
- Menyajikan minuman jamu atau pesanan serupa kepada konsumen.
- Memeriksa kembali apakah semua menu yang dipesan sudah diterima.
- Melayani proses pembayaran tagihan konsumen.
- Menawarkan produk jamu lain yang bisa dibawa pulang.
- Mengucapkan terima kasih kepada konsumen dengan sikap sopan dengan membungkuk badan.
- Membersihkan meja yang digunakan konsumen dengan bersih untuk digunakan konsumen berikutnya.

METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu deskriptif. Menurut Darmawan (2013) penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang dibentuk berdasarkan filsafat positivisme, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini dikatakan sebagai metode kuantitatif dikarenakan data penelitian berupa nilai-nilai dan analisis menggunakan statistik. Objek penelitian adalah Kafe Jamu Acaraki. Proses penelitian dilakukan selama tiga bulan tercatat April – September 2022.

HASIL DAN DISKUSI

Sebian besar kalangan memandang pandemi Covid-19 menjadi momok yang menakutkan, ternyata ada juga yang merasakan bahwa pandemi membawa berkah bagi banyak kalangan, salah satunya Joni Yuwonop, *Owner* Kafe Jamu Acaraki. Olahan jamu yang dipercaya memiliki khasiat penting untuk menyembuhkan orang yang terserang Covid-19 membuat Joni terpanggil untuk membuat *startup* dengan olahan dasar jamu. Selain meningkatkan imunitas, jamu juga menjadi produk tradisional yang pasarnya kian meningkat. Cara *branding* yang ditawarkan Joni adalah dengan memanfaatkan media sosial dan media handling. Sebut saja Instagram, Twitter, TikTok atau media *handling* seperti website dan media nasional lainnya turut mempromosikan usaha jamu ini.

Local branding gets momentum in the pandemic membawa berkah bagi Joni Yuwono dan karyawan – karyawan di Kafe Jamu Acaraki. Di tempat ini, semua orang bisa menikmati jamu dengan berbagai olahan tradisional maupun modern dengan kenikmatan dan sensasi yang bermacam – macam. Maka itu, salah satu yang ditekankan oleh Joni Yuwono adalah kedisiplinan kepada karyawan dalam menjalankan SOP yang sudah disepakati. Kedisiplinan ini menjadi modal dasar untuk mengembangkan usaha agar bisa menjawab kesejahteraan dari para pekerja sendiri.

Dengan pengalaman ini, peneliti mengambil sampel dalam penelitian ini pada karyawan Kafe Jamu Acaraki baik yang sudah tetap maupun yang belum dengan jumlah 10 responden di Kafe Jamu Acaraki. Adapun Teknik penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel ini diambil selama 6 bulan mulai Juli-Desember 2022.

Berikut ini adalah absensi karyawan Kafe Jamu Acaraki periode 6 bulan Juli-Desember 2022.

Tabel 1: daftar hadir karyawan

No	Nama	Divisi	Status	Usia	Sakit	Izin	Alpa	Telat
1	AH	SDM	Tetap	28 th	4	6	3	28
2	BD	Kasir	Kontrak	24 th	5	5	8	18
3	CG	Kasir	Kontrak	25 th	4	7	9	27
4	HK	Kasir	Tetap	26 th	3	5	11	32
5	CEW	Produksi	Kontrak	24 th	3	6	7	24
6	SP	Produksi	Kontrak	32 th	4	3	12	37
7	CI	Produksi	Kontrak	38 th	5	5	15	33
8	HK	Produksi	Kontrak	42 th	5	4	18	23
9	BAP	Umum	Tetap	32 th	4	5	10	25
10	CF	Umum	kontrak	30 th	3	5	5	27
					42	51	98	274

Sumber: data diolah tahun 2022

Adapun metode yang digunakan adalah *Metode Analisis Data* yaitu sebuah tahapan proses penelitian dimana data yang sudah dikumpulkan *dimanage* untuk diolah dalam rangka

menjawab rumusan masalah. Manajemen dan proses pengolahan data inilah yang disebut dengan analisis data. Presentase rata-rata ketidakhadiran menggunakan rumus sebagai berikut (Pranitasari & Nabihati, 2019):

$$x = \frac{\Sigma \text{ketidakhadiran} \times 1000 \%}{144}$$

X = jumlah responden

Σ = Total absensi ketidakhadiran

144 = Total hari kerja selama 6 bulan

Adapun pengelolaan analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantuan komputer dengan menggunakan *Microsoft Excel* sehingga ditemukan rata-rata ketidakhadiran dan keterlambatan pada responden sebanyak 10 karyawan. Selanjutnya dari data presensi di atas, dipilih beberapa karyawan yang memiliki tingkat keterlambatan dan alpa terbanyak untuk diwawancarai guna mengetahui faktor – faktor penyebabnya. Adapun data yang dihitung dalam presentase adalah kolom alpa dan keterlambatan para karyawan.

Ervianto (1998:9) merumuskan keterlambatan adalah sebagai waktu pelaksanaan yang tidak dimanfaatkan sesuai dengan rencana kegiatan sehingga menyebabkan satu atau beberapa kegiatan mengikuti menjadi tertunda atau tidak diselesaikan tepat sesuai jadwal yang telah direncanakan. Ia merumuskan sebuah keterlambatan dalam kategori bidang usaha itu dirumuskan dalam sistem sakit, izin, alpa, telat. Sakit dan izin biasanya dikategorikan pada keterlambatan ringan karena tidak berpotensi untuk mengurangi kedisiplinan karyawan. Sakit bisa terjadi secara tiba-tiba sehingga tidak ada kesempatan untuk memberitahukan izin. Sementara izin itu dalam Undang – undang No. 30 Tahun 2014 dirumuskan sebagai sebuah pemberian wewenang dari atasan sebagai permohonan dari pihak tertentu (warga masyarakat) dengan ketentuan agar mendapatkan permohonan karena suatu kebutuhan mendesak.

Berdasarkan pengertian ini, maka penelitian kali ini lebih berfokus pada dua indikator keterlambatan yaitu Alpa dan Telat. Alpa dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dimengerti sebagai lalai dari kewajiban, kurang mengindahkan pekerjaan, atau lengah pada tugas yang diberikan sehingga tidak memberikan informasi. Sementara telat memiliki arti *adjektiva* (kata sifat), missal dia telat datang ke kantor tetapi bisa menjadi kata benda jika digunakan dalam pergaulan sehari – hari. Contoh dia telat mikir. Artinya pemikirannya terhadap sesuatu objek atau tema terlambat. Dalam konteks penelitian ini telat yang dipahami dalam arti *adjektiva* dengan meneliti seberapa besar presentase keterlambatan dari para karyawan. Berikut gambaran besar keterlambatan para karyawan di Kafe Jamu Acaraki.

Tabel 2: jumlah presentase Alpa dan Telat

Sakit	Izin	Alpa	Telat
42	51	98	274
Total		372	

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan rumus $x = \frac{\Sigma \text{ketidakhadiran} \times 1000 \%}{144}$

Maka: $x = \frac{\Sigma(372 - \text{keterlambatan}) \times 1000 \%}{144}$

Secara sederhana ditemukan data presentase dari ketidakhadiran karyawan dapat dihitung sebagai berikut:

Tabel 2. Perbedaan Rata-rata ketidakhadiran karyawan

No	Perbedaan Presentase ketidakhadiran	Jumlah Karyawan
1	11%	5 karyawan
2	15 %	1 karyawan
3	16 %	1 karyawan
4	10 %	1 karyawan
5	8%	1 karyawan

Sumber: Tabel diolah tahun 2022

Menurut Sandewa (2018) pengujian sebuah sampel bila ditemukan korespondensi di bawah 20 orang dan ditemukan presentasi ketidakhadiran di bawah 10 % maka sebuah perusahaan masih normal soal kedisiplinan sedangkan bila di atas 10 % berarti kedisiplinan di sebuah perusahaan dinyatakan lemah. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi lemahnya tingkat disiplin di Kafe Jamu Acaraki yang ditemukan dalam hasil wawancara. Berikut hasil wawancara beberapa karyawan:

1. Karyawan dengan inisial SP dari divisi produksi dengan presentase ketidakdisiplinan 16 %: “Kadangkala telat karena macet, atau pekerjaan rumah lain yang saya kerjakan sampai malam hari dan pekerjaan itu tidak boleh tertunda. Bisa juga karena faktor kecapean atau Kesehatan juga cuaca seperti hujan dan sebagainya. Tetapi sering terjadi adalah telat bangun, maklum setelah pulang kerja kadang nongkrong dengan teman hingga larut malam”.

2. Karyawan dengan inisial CI dari divisi produksi: “Mengenai alur telat masuk kantor atau alpa seringkali langsung tidak dibayarkan dan otomatis dipotong cuti tahunan. Meskipun memberitahu atasan bahwa tidak hadir karena sakit, tetapi itu tetap dihitung sebagai ketidakhadiran karena berpengaruh pada gaji bulanan.”

3. Karyawan dengan inisial AH yang menduduki posisi SDM: “Karena merasa bahwa sudah cukup lama bekerja saya ngga takut karena pemilik kafe adalah teman dekat. Dari awal juga kami Bersama bangun kafe ini dan saya juga turut menyumbangkan ide. Sehingga terkadang waktu masuk kerja agak diistimewakan misalnya yang lain masuk jam 10.00 WIB, saya bisa jam 12 atau bahkan lebih dari itu.”

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan disiplin berdasarkan ketidakhadiran karyawan Kafe Jamu Acaraki dianggap belum dapat menjalankan SOP dengan baik masih ada ketidaksiplinan dalam waktu bekerja. Bila dihitung secara runut setiap karyawan di Kafe Jamu Acaraki bekerja selama 6 hari dan satu hari libur. Setiap karyawan bisa memilih waktu libur sesuai jadwal yang sudah dibuat. Bila hari-hari besar keagamaan, setiap karyawan yang merayakan bisa mengambil libur dan digantikan oleh rekan-rekan atau karyawan lain yang tidak merayakan hari raya dimaksud. Dari data ini bisa ditarik kesimpulan bahwa rata-rata yang paling banyak tidak disiplin adalah karyawan di bagian umum setelah itu di bagian kasir dan produksi. Karyawan

Jadi implementasi *Standard Operating Procedure* terhadap karyawan dalam meningkatnya kedisiplinan belum terlaksana dengan baik, semua ini terbukti dengan observasi yang dilakukan oleh penulis melalui SOP yang diterapkan di Kafe Jamu Acaraki yang diharapkan bisa menjaga perform kinerja karyawan yang berdampak kepada pelayanan yang diberikan dan juga berdampak kepada pendapatan dari Kafe Jamu Acaraki. Selain itu, pada *department food and beverage product* atau disebut Acaraki juga memiliki peran yang penting dalam menjaga kualitas dan mutu produk dalam meracik bahan-bahan jamu dengan kadar SOP yang sudah teruji yang menjadi acuan untuk dijalankan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dari penelitian yang telah diuraikan mengenai analisis faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan di Di Kafe Jamu Acaraki, diperoleh beberapa kesimpulan.

1. Kondisi implementasi disiplin kerja pada karyawan di Kafe Jamu dapat dikatakan kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya data absensi di sepanjang tahun 2022 masih mengalami turun naik didalam kedisiplinan dan juga *Standard Operating Procedure* internal dalam menggunakan seragam, masih belum terlaksana dengan baik.
2. Menandakan bahwa kedisiplinan karyawan di Kafe Jamu Acaraki belum berjalan dengan baik karena beberapa alasan klasik misalkan kedekatan dengan pemilik kafe juga karena alasan lain misalkan terlambat karena macet, keluarga sakit, dan alasan lainnya.
3. Karyawan telat karena merasa sudah senior di antara karyawan yang lainnya juga sebagian menganggap bahwa pun terlambat bisa langsung dipotong dari uang kehadiran atau transport sehingga tidak mempengaruhi pekerjaan.
4. Pandangan umum yang beredar bahwa yang dipentingkan dalam disiplin bukan disiplin kehadiran tetapi disiplin pada saat pelayanan tamu yang datang di Kafe Jamu Acaraki.

REFERENSI

Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service: Yogyakarta

Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Koyongian, Andreas H.E, & Dotulong, Lucky O.H. (2015). *Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal Riset, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol 3 No. 2, Juni 2015 hal.001

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yuwono, Joni. (2022). *Mengenal Sosol Pendiri Kafe Jamu Acaraki*. <https://acaraki.com/en/home/> diakses pada 21 Februari 2023.