Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, November 2026, 12 (11.D), 56-65
DOI https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14758
p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364
Accredited by Directorate General of Strengthening for Research and Development
Available online at https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP

Analisis Disipilin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Restoran Chinese Food Pecenongan 99 Bandung

Mega Oktapia[1], Indrajati Wibowo[2]

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknologi Digital Bandung[1,2]

Received: 10 Oktober 2026
Revised: 02 November 2026
Accepted: 14 November 2026

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Restoran Chinese Food & Seafood Pecenongan 99 Bandung. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya disiplin sebagai salah satu faktor kunci dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan profesional, khususnya dalam sektor jasa seperti industri restoran. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara mendalam dengan manajemen dan karyawan, serta dokumentasi kegiatan operasional sehari-hari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang konsisten dan berbasis pada aturan yang jelas berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja di restoran ini mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, kerapihan penampilan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan produktivitas lebih baik, pelayanan yang lebih ramah dan cepat, serta kemampuan beradaptasi dalam situasi sibuk. Di sisi lain, kurangnya pengawasan dan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran disiplin terbukti menurunkan semangat kerja dan kualitas layanan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja bukan hanya sekadar kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan sikap profesionalisme yang secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kinerja individu maupun tim. Oleh karena itu, manajemen restoran perlu terus menerapkan sistem pembinaan disiplin yang adil, konsisten, dan berbasis penghargaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Keywords: disiplin kerja, kinerja karyawan.

(*) Corresponding Author: mega11211144@digitechuniversity.ac.id[1], indrajatiwibowo@digitechuniversity.ac.id[2]

How to Cite: Oktapia, M., & Wibowo, I. (2026). ANALISIS DISIPILIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN CHINESE FOOD PECENONGAN 99 BANDUNG. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *12*(11.D), 56-65. Retrieved from https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14758.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, disiplin merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam industri kuliner. Restoran sebagai salah satu sektor jasa yang bergerak cepat dan dinamis sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak langsung terhadap kepuasan pelanggan, efisiensi kerja, dan citra restoran itu sendiri.disiplin kerja

merupakan fondasi utama bagi keberhasilan operasional dan reputasi sebuah perusahaan, terutama di sektor jasa seperti rumah makan. Karyawan yang disiplin, khususnya dalam hal ketepatan waktu, mencerminkan komiten terhadap pekerjaan dan berkontribusi langsung pada efisiensi layanan. Di sisi lain, ketidakdisiplinan dapat menimbulkan efek domino yang merugikan, mulai dari penurunan produktivitas hingga kekecewaan pelanggan.

Di indonesia, disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam operasional sebuah restoran. Dalam lingkungan kerja yang cepat dan dinamis seperti restoran, setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap kerja yang tertib, tepat waktu, dan mematuhi standar operasional yang telah ditetapkan. Disiplin kerja berperan dalam menjamin kualitas pelayanan kepada pelanggan, seperti ketepatan waktu penyajian makanan, keramahan pelayanan, serta kebersihan area kerja. Selain itu, disiplin juga sangat penting untuk menjaga keamanan dan kebersihan makanan. Karyawan yang disiplin akan selalu mematuhi prosedur, mengenakan seragam sesuai ketentuan, serta menyimpan bahan makanan dengan benar demi mencegah kontaminasi. Tidak hanya itu, kedisiplinan juga membantu mengurangi kesalahan dalam operasional, seperti kesalahan pesanan atau keterlambatan pelayanan, yang dapat berdampak langsung pada kepuasan pelanggan. Dengan tingkat disiplin yang tinggi, efisiensi kerja tim juga meningkat karena setiap anggota dapat bekerja dengan teratur dan saling mendukung. Selain itu, budaya disiplin menciptakan lingkungan kerja yang profesional, meningkatkan motivasi, dan membangun reputasi restoran. Oleh karena itu, disiplin kerja bukan hanya tentang menaati aturan, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab dan komitmen terhadap keberhasilan dan kelangsungan bisnis restoran.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) dan Kementerian Perindustrian, industri makanan dan minuman tumbuh secara konsisten dan menjadi salah satu sektor yang tetap stabil bahkan saat pandemi. Pasca pandemi, sektor restoran menunjukkan rebound yang kuat, didorong oleh peningkatan aktivitas sosial dan ekonomi masyarakat, serta tren wisata kuliner yang semakin populer.Namun, di balik pertumbuhan yang menjanjikan, industri restoran juga menghadapi tantangan besar, terutama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Salah satu isu penting yang sering muncul adalah tingkat disiplin kerja karyawan. Tingginya tuntutan konsumen terhadap pelayanan yang cepat dan berkualitas menuntut karyawan restoran untuk bekerja secara disiplin, mulai dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar operasional, hingga etika kerja.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan selama tiga bulan terakhir di sebuah rumah makan Chinese food yang mempekerjakan lima orang karyawan, ditemukan indikasi kuat mengenai permasalahan kedisiplinan jam masuk kerja karyawan. Fenomena ini bukan hanya sekadar masalah internal, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan. Beberapa keluhan dari konsumen secara spesifik menyoroti pelayanan yang lambat atau tidak tepat waktu, yang secara tidak langsung dapat dihubungkan dengan ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan di awal jam operasional. Kondisi ini berpotensi merusak citra rumah makan, mengurangi kepuasan pelanggan, dan pada akhirnya memengaruhi loyalitas konsumen serta profitabilitas usaha.

Pecenongan 99 dikenal sebagai salah satu tempat kuliner yang cukup populer. Namun, dalam dinamika operasional sehari-hari, masih ditemukan beberapa persoalan terkait ketepatan waktu kerja, kepatuhan terhadap aturan internal, serta konsistensi karyawan dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana disiplin kerja dibangun, dipahami, dan dijalankan oleh karyawan di Pecenongan 99, serta bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja mereka. Namun, permasalahan kedisiplinan karyawan, khususnya terkait jam masuk kerja yang tidak tepat waktu, menjadi isu krusial yang memerlukan analisis mendalam. Penelitian ini akan mengkaji lebih lanjut penyebab ketidakdisiplinan tersebut dan dampaknya terhadap operasional serta kualitas pelayanan di rumah makan Chinese food ini, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi strategis untuk peningkatan kinerja dan kepuasan pelanggan. Banyak perusahaan dan institusi telah menerapkan berbagai kebijakan untuk membentuk budaya disiplin di tempat kerja, baik melalui sistem reward and punishment, pelatihan rutin, hingga penerapan standar operasional prosedur (SOP). Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja tidak selalu berjalan efektif, terutama dalam konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) seperti Pecenongan 99, yang bergerak di bidang kuliner dan memiliki struktur organisasi yang lebih sederhana.

Berikut penulis sajikan tabel disiplin kerBerikut penulis sajikan tabel disiplin kerja berdasarkan keterlambatan karyawan sebagai berikut.

Tabel 1.1
Tabel Disiplin Kerja Berdasarkan Keterlambatan Karyawan
Tabel 1 Disiplin Kerja Berdasarkan Keterlambatan Karyawan

No	**Kategori Keterlambatan**	**Durasi Terlambat**	**Sanksi/Peringatan**
1	Ringan	1 – 10 menit	Teguran lisan
2	Sedang	11 – 30 menit	Teguran tertulis (Peringatan 1)
3	Berat	31 – 60 menit	Peringatan tertulis (Peringatan 2)
4	Sangat Berat	> 60 menit tanpa alasan jelas	Peringatan tertulis (Peringatan 3) + potong gaji harian
No	**Kategori Keterlambatan**	**Durasi Terlambat**	**Sanksi/Peringatan**

5	Berulang (>3x/Bulan)	Akumulasi keterlambatan	Evaluasi kerja dan pemanggilan HRD
6	Tidak Masuk Tanpa Izin	1 hari penuh tanpa keterangan	Surat Peringatan 3 / Pemutusan hubungan kerja (PHK)

Sumber: Data Diolah Berdasarkan Hasil Wawancara Dengan Staff Restoran Chinese Food Pacenongan 99

Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan Staff Restoran Chinese Food Pacenongan 99, penulis mendapatkan informasi mengenai absensi karyawan di Restoran tersebut sebagai berikut.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Restoran Chinese Food Pacenongan 99
Tabel 2 Data Absensi Karyawan Restoran Chinese Food Pecenongan 99

No	Kategori Keterlambatan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Ringan (1–10 menit)	1	20%
2	Sedang (11–30 menit)	2	40%
3	Berat (31–60 menit)	2	40%
Total		**5**	**100%**

Sumber: Data Diolah Berdasarkan Hasil Wawancara Dengan Staff Restoran Chinese Food Pacenongan 99

Berdasarkan data yang telah dihimpun, jumlah total karyawan yang mengalami keterlambatan selama periode tertentu adalah sebanyak 5 orang. Keterlambatan ini dikelompokkan ke dalam beberapa kategori berdasarkan durasi dan frekuensi keterlambatan. Kategori Ringan, yaitu keterlambatan antara 1 hingga 10 menit, merupakan yang tidak banyak terjadi, dengan jumlah karyawan sebanyak 1 orang atau setara dengan 20% dari total keterlambatan. Selanjutnya, kategori Sedang (11–30 menit) dialami oleh 2 karyawan (40%), dan kategori Berat (31–60 menit) oleh 2 karyawan (40%). Data ini memberikan gambaran mengenai tingkat kedisiplinan karyawan dan dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pemberian sanksi sesuai kebijakan perusahaan.

Namun, dalam pengamatan awal, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kedisiplinan, seperti keterlambatan datang bekerja, kurangnya kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), hingga tingkat absensi yang tinggi. Permasalahan ini secara tidak langsung berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks restoran Chinese food, khususnya di Pecenongan 99.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini juga menegaskan peran disiplin dalam meningkatkan kinerja. Salah satunya oleh Wahyudi & Pratama (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor perbankan, di mana ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur berkontribusi besar terhadap pencapaian target kerja. Selanjutnya, Siregar (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan erat dengan produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur, terutama dalam hal kepatuhan terhadap standar operasional dan keselamatan kerja. Hasil serupa ditunjukkan oleh Putri & Andriani (2023) yang meneliti sektor jasa, menemukan bahwa disiplin kerja bersama motivasi mampu meningkatkan kualitas pelayanan karyawan. Penelitian ini memperkuat pandangan Rivai (2023) yang menegaskan bahwa disiplin kerja yang baik menciptakan suasana kerja kondusif, menumbuhkan rasa tanggung jawab, dan berdampak positif terhadap kinerja individu maupun tim. Namun, tidak semua penelitian menemukan pengaruh yang sama. Hidayat (2022) dalam penelitiannya di instansi pemerintah daerah mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja, melainkan melalui variabel lain seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin dapat berbeda tergantung konteks organisasi dan faktor pendukung lainnya.

Selain itu, penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kinerja, meskipun dalam beberapa kasus diperlukan mediator seperti motivasi atau kepuasan kerja agar pengaruhnya lebih optimal. Oleh karena itu, penelitian mengenai disiplin kerja dalam konteks organisasi yang berbeda, termasuk perusahaan di Pecenongan, menjadi relevan untuk dilakukan guna mengetahui sejauh mana disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan di era kerja modern saat ini.

Terdapat beberapa kesenjangan yang mendasari pentingnya dilakukan penelitian ini Studi-studi terdahulu banyak meneliti hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, namun mayoritas menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menekankan pada pengukuran statistik terhadap variabel-variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Pendekatan ini memang memberikan gambaran umum, tetapi sering kali tidak mampu menangkap dimensi kontekstual dan subjektif dari pengalaman kerja karyawan, terutama dalam usaha kecil yang memiliki karakteristik budaya kerja yang khas dan informal. Selain itu, belum banyak penelitian yang secara spesifik mengeksplorasi disiplin kerja dalam konteks usaha kuliner lokal, khususnya dengan pendekatan kualitatif yang mampu menggali secara mendalam persepsi, motivasi, serta hambatan-hambatan personal dan struktural yang dihadapi oleh karyawan. Penelitian sebelumnya juga kurang menyoroti peran kepemimpinan langsung, komunikasi antar pegawai, dan norma sosial dalam membentuk perilaku disiplin di tempat kerja.

Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, tidak hanya dibutuhkan keterampilan dan pengalaman, tetapi juga sikap kerja yang disiplin. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan menaati peraturan, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam konteks industri F&B, disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kebersihan pribadi, penggunaan seragam, serta kepatuhan terhadap standar operasional yang berlaku. Kurangnya disiplin kerja dapat berdampak langsung terhadap menurunnya kualitas

pelayanan, keterlambatan penyajian produk, hingga menurunnya kepuasan pelanggan. Hal ini tentu akan berdampak pada reputasi dan keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menganalisis dan mengevaluasi tingkat disiplin kerja karyawan serta hubungannya dengan kinerja mereka secara menyeluruh.

Penelitian ini juga bertujuan untuk memahami hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta mencari faktor-faktor yang dapat mendukung terciptanya budaya kerja yang disiplin. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pihak manajemen dalam mengembangkan strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif dan berkelanjutan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran mengenai bagaimana penerapan disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan food and beverage, serta rekomendasi yang dapat digunakan perusahaan untuk mengembangkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.. Belum ada kajian mendalam mengenai pengalaman subjektif dan praktik disiplin kerja di restoran menengah seperti Pecenongan 99. Dan Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kontekstual dan menyeluruh tentang bagaimana disiplin kerja dibangun dan dijalankan, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan dari perspektif mereka sendiri. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini dapat menggali informasi yang lebih dalam, tidak hanya apa yang terjadi, tetapi juga mengapa dan bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja di lingkungan kerja yang khas seperti restoran.

Namun, belum ada penelitian kualitatif yang secara khusus menggali aspek subjektif dan kontekstual disiplin kerja restoran chinessefood di Pecenongan 99 yang memiliki karakteristik budaya kerja dan struktur organisasi unik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menggunakan metode kualitatif (wawancara, observasi, dokumentasi) untuk memahami mekanisme disiplin, persepsi karyawan, serta merumuskan strategi peningkatan kinerja yang berbasis konteks lokal.

Penelitian mengenai disiplin kerja pada restoran chinese food pecenongan 99 bandung ini sebelumnya belum ada yang melakukan penelitian mengenai kedisiplinan pada Restoran chinese food pecenongan 99 bandung ,

sehingga merupakan sebuah fenomena yang menarik untuk dianalisis oleh penulis . Penulis ingin mengetahui lebih jauh bagaimana kondisi Penerapan Disiplin kerja umtuk meningkatkan kinerja karyawan pada restoran chinese food pecenongan 99 bandung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan dan memahami bagaimana disiplin kerja diterapkan di lingkungan organisasi serta bagaimana pandangan karyawan terhadap aturan-aturan kerja yang berlaku. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara mendalam melalui wawancara dan observasi tanpa menggunakan data kuantitatif.

HASIL & PEMBAHASAN

Penerapan Disiplin Kerja pada Restoran Chinese Food Pacenongan 99 Bandung.

Hasil Wawancara

Hasil wawancara dengan Kepala koki, Asisten koki dan Kasir restoran pecenongan 99 mengungkapkan bahwa kedisiplinan waktu, terutama ketepatan masuk kerja, dianggap penting untuk kelancaran operasional, meskipun belum ada sistem sanksi formal dan keterlambatan hanya berdampak pada pengurangan upah. Manajemen mengandalkan absensi dan kepercayaan kepada karyawan dalam mengatur waktu kerja, namun karyawan menghadapi hambatan seperti tugas tambahan mendadak dan gangguan eksternal yang memengaruhi efektivitas penggunaan waktu. Komunikasi dan koordinasi antar tim dianggap krusial dalam menyelesaikan pekerjaan dengan prioritas yang disesuaikan berdasarkan target dan tingkat kesulitan. Kepala koki juga menerapkan pendekatan komunikasi proaktif terhadap ketidakhadiran tanpa izin, sementara karyawan lebih mengutamakan motivasi dan penghargaan daripada sanksi. Selain itu, kualitas kerja menjadi fokus utama karena berpengaruh pada kepuasan pelanggan dan peluang pesanan ulang. Secara keseluruhan, meskipun praktik manajemen sudah berjalan, terdapat kebutuhan untuk memperkuat sistem pengelolaan disiplin waktu, komunikasi, dan pemahaman peran guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Hasil Dokumentasi

Berdasarkan hasil dokumentasi, menunjukkan bahwa proses pengelolaan waktu kerja dilakukan secara manual dengan pencatatan absensi sederhana yang hanya mencatat kehadiran tanpa sistem digital atau otomatis. Dokumentasi terkait produksi lebih menekankan pada pendapatan bulanan, sementara detail kuantitas produk yang dihasilkan tidak selalu tercatat secara rinci. Hal ini mencerminkan fokus manajemen pada hasil finansial dibandingkan dengan pengukuran kuantitas produksi secara spesifik. Selain itu, tidak ditemukan adanya dokumentasi formal mengenai sistem sanksi atau pengelolaan disiplin karyawan, yang menunjukkan kurangnya prosedur tertulis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dokumentasi yang ada juga menunjukkan bahwa komunikasi antar bagian lebih banyak dilakukan secara langsung dan informal, tanpa adanya catatan tertulis yang mendukung koordinasi kerja. Secara keseluruhan, hasil dokumentasi ini mengindikasikan bahwa Restoran pecenongan 99 bandung masih mengandalkan metode pengelolaan dan pencatatan yang sederhana dan manual, sehingga terdapat peluang untuk meningkatkan sistem dokumentasi agar lebih terstruktur dan mendukung efisiensi operasional

Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi, menunjukkan bahwa aktivitas lingkungan kerja dalam hal disiplin kerja berjalan dengan pola kerja yang terorganisir berdasarkan pembagian tugas antar bagian, meskipun tanpa menggunakan sistem manajemen proyek formal. Kepala koki, asisten koki dan kasir tampak bekerja secara fokus dan saling membantu untuk menyelesaikan pesanan tepat waktu, meskipun terkadang menghadapi kendala seperti gangguan listrik yang mempengaruhi kelancaran proses produksi. Penggunaan mesin dan alat produksi sudah dioptimalkan sesuai kapasitas yang ada, namun metode kerja yang diterapkan masih bervariasi antar karyawan, menunjukkan belum adanya

standarisasi prosedur kerja yang baku. Selain itu, komunikasi antar karyawan lebih banyak dilakukan secara langsung dan informal, yang membantu koordinasi namun berpotensi menimbulkan ketidakefisienan jika tidak dikelola dengan baik. Secara keseluruhan, observasi ini mengindikasikan bahwa meskipun proses produksi berjalan efektif, terdapat ruang untuk peningkatan dalam hal standarisasi prosedur dan pengelolaan komunikasi agar operasional menjadi lebih efisien dan terstruktur.

Kaitan dengan Teori

Menurut (Armstrong, 2022), yang menekankan pentingnya penerapan sistem disiplin yang jelas dan konsisten untuk meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas karyawan. Armstrong menyatakan bahwa manajemen yang efektif harus mampu mengintegrasikan kepercayaan dengan sistem pengawasan yang terstruktur agar karyawan dapat mengelola waktu kerja secara optimal. Selain itu, teori komunikasi organisasi dari (Robbins dan Judge, 2021) juga relevan, yang menyoroti peran komunikasi efektif dalam memperkuat koordinasi dan sinergi antar anggota tim, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pendekatan kepemimpinan bijak yang diuraikan oleh (Northouse, 2023) juga mendukung temuan ini, dengan menekankan bahwa pemimpin yang mampu membangun hubungan yang baik dan komunikasi terbuka akan menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan motivasi karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengonfirmasi pentingnya penerapan prinsip-prinsip manajemen modern yang menggabungkan disiplin, komunikasi, dan kepemimpinan untuk mencapai efektivitas operasional di lingkungan UMKM.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai masalah Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Restoran Seafood pecenongan 99 bandung, dapat disimpulkan bahwa restoran ini masih kurang penerapan disiplin yang dimaksud mencakup kedisiplinan waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja dan SOP serta etika kerja yang baik. Penelitian ini menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

Penerapan kedisiplinan bukan hanya sekedar tentang kepatuhan terhadap aturan atau pemberian hukum melainkan sebuah proses pembentukan kebiasaan yang bertujuan menciptakan keteraturan dan kesadaran diri yang masih banyak ditemukan ketidakpatuhan waktu hadir , yang secara langsung menghambat ritme pelayanan restoran. Dimana masih ditemukan karyawan restoran pecenongan 99 bandung yang masih kurang disiplin waktu,sehingga kurang konsisten dalam melakukan pekerjaannya. Kurang efisien, dan profesional karena kepatuhan aturan dan sop belum berjalan sehingga sangat berisiko menurunkan standar restoran.Karena kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap standar operasional, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas masing-masing terbukti dapat meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan. Selain itu, disiplin juga mendorong terciptanya kerja sama tim yang solid, suasana kerja yang nyaman, dan pelayanan yang maksimal kepada pelanggan.Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja.

Disiplin kerja bukan hanya mencerminkan kedewasaan dan integritas karyawan, tetapi juga menjadi salah satu kunci utama dalam menunjang keberhasilan operasional restoran.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan ,penulis dapat menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Tegakkan Disiplin dengan konsisten

Restoran Chinese Food Pecenongan sangat perlu memperkuat penerapan aturan disiplin secara tegas dan berkelanjutan.Hal ini dengan pemeberian sanksi yang jelas dan adil bagi karyawan yang melanggar ketentuan waktu kerja. Dengan penegakan aturan yang lebih konsisten . Karyawan akan lebih termotivasi untuk mematuhi jadwal kerja,sehingga lebih meningkat kedisiplinan secara keseluruhan dan mendukung kelancaraan operasional perusahaan.

2. Perkuat Kepemimpinan dan Pengawasan

Manajemen harus mengambil peran yang lebih aktif dalam mengawasi aktivitas karyawan sehari-hari. Selain itu, penting untuk memberikan dorongan dan motivasi yang tepat agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan disiplin. Hal tersebut akan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan tertib, sehingga target perusahaan dapat tercapai dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2018). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.*

Budgol, M. (2018). *A Guide to Organizational Culture. New York: Routledge.*

Davis, K. (2020). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.*

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management. New York: Pearson Education.*

Devri Bardani. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Ivancevich, J. M. (2018). *Human Resource Management. New York: McGraw-Hill Education.*

John Miner, J. B. (2020). *Organizational Behavior: Foundations, Theories, and Analyses. New York: Oxford University Press.*

Keith Davis. (2020). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work. New York: McGraw-Hill.*

Malayu S. P. Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Marek Budgol. (2018). *A Guide to Organizational Culture. New York: Routledge.*

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management. Boston: Cengage Learning.*

Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2020). *Compensation. New York: McGraw-Hill Education.*

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2020). *Human Resource Management. Boston: Pearson.*

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. New York: McGraw-Hill Education.*

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management. New Jersey: Pearson Education.*

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education.*

Siagian, S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Terry, G. R. (2019). *Principles of Management. Illinois: Richard D. Irwin.*

Lestari, S., & Wibowo, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Industri Makanan dan Minuman. Jurnal *Manajemen dan Bisnis Indonesia, 9(2), 115–124. Pratama, H., & Sari, R. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 7(1), 45–55.*

Nurfadilah, R., & Yuliana, D. (2021). Disiplin Kerja sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan pada Sektor Jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan, 5(3), 232–241. Fauzan, M., & Anjani, D. (2024). Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Restoran. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Kontemporer, 11(1), 89–98.*

Kurniawan, D., & Oktaviani, L. (2023). Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen SDM dan Organisasi, 8(2), 101–110.*

Hidayat, R., & Firmansyah, Y. (2022). Peran Disiplin dan Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Restoran. *Jurnal Administrasi dan Bisnis, 10(1), 55–64. Ramadhan, T., & Laili, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Pariwisata. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, 5(2), 75–84.*

Dewi, A. P., & Santosa, B. (2021). Pengaruh Disiplin, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Restoran. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 19(2), 201–210. Arifin, Z., & Wijayanti, R. (2020). Disiplin Kerja sebagai Penentu Efektivitas Kinerja Karyawan di Perusahaan Kuliner. Jurnal Administrasi Bisnis dan Inovasi, 6(3), 149–158. Lampiran Dokumentasi*