



Membangun Disiplin dan Produktivitas Kerja melalui Fleksibilitas Pengelolaan SDM pada Usaha *Coffe Shop*

Eka Rahmadiani^{1*}, Teguh Wicaksono², Risnawati³

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin^{1,2,3}

*Email Korespodensi: dianiekarahma141@gmail.com

Diterima: 25-06-2026 | Disetujui: 30-06-2026 | Diterbitkan: 02-07-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of human resource management (HRM) in building employee discipline and work productivity at Gela Coffee Banjarmasin. The rapid growth of the coffee shop industry has intensified competition, demanding excellent service quality through effective human resource management. A qualitative descriptive approach was employed, with data collected through non-participatory observation, in-depth interviews, and documentation from March to June 2026. Informants were selected via purposive sampling, including the business owner, baristas, cashiers, service staff, and cleaning staff. The results indicate that Gela Coffee, as a small-scale enterprise, implements basic HRM functions in a simple and flexible manner managed directly by the owner. The recruitment and selection processes focus on attitude, competence, and communication skills. Work discipline is established through direct supervision and the owner's leadership by example, while work productivity is supported by task flexibility (multiskilling) and strong team coordination. Nevertheless, the study identifies constraints such as high workloads during peak hours, informal performance evaluations, and a high dependency on the owner. In conclusion, sustainable human resource management is proven effective in enhancing employee discipline and productivity despite resource limitations.

Keywords: Human Resource Management, Work Discipline, Work Productivity, Coffee Shop, Small Business.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam membangun disiplin dan produktivitas kerja karyawan di Gela Coffee Banjarmasin. Industri coffee shop berkembang pesat, memicu persaingan ketat yang menuntut kualitas pelayanan prima melalui pengelolaan SDM yang efektif. Pendekatan kualitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini dengan mengumpulkan data melalui observasi nonpartisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi sepanjang Maret hingga Juni 2026. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, meliputi pemilik usaha, barista, kasir, staf pelayanan, dan staf kebersihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gela Coffee, sebagai usaha skala kecil, menerapkan fungsi dasar MSDM secara sederhana dan fleksibel yang dikelola langsung oleh pemilik usaha. Proses rekrutmen dan seleksi difokuskan pada kesesuaian sikap, kompetensi, dan kemampuan komunikasi. Disiplin kerja dibangun melalui pengawasan langsung dan keteladanan pemilik, sedangkan produktivitas kerja didukung oleh fleksibilitas tugas (multiskilling) serta koordinasi tim yang kuat. Meskipun demikian, penelitian mengidentifikasi kendala berupa beban kerja tinggi saat jam sibuk, evaluasi kinerja yang masih informal, serta ketergantungan yang besar pada pemilik usaha. Kesimpulannya, pengelolaan SDM yang berkelanjutan terbukti efektif dalam meningkatkan disiplin dan produktivitas karyawan walaupun terdapat keterbatasan sumber daya.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, Coffee Shop, Usaha Kecil.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Rahmadiani, E., Wicaksono, T. ., & Risnawati, R. (2026). Membangun Disiplin dan Produktivitas Kerja melalui Fleksibilitas Pengelolaan SDM pada Usaha Coffe Shop. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 1534-1550. <https://doi.org/10.63822/p8v6r596>

PENDAHULUAN

Perkembangan industri food and beverage di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir. Salah satu sektor yang mengalami perkembangan signifikan adalah bisnis coffee shop. Perubahan pola konsumsi masyarakat, meningkatnya budaya minum kopi, serta berkembangnya konsep ruang publik yang nyaman untuk bekerja, belajar, dan bersosialisasi telah mendorong pertumbuhan jumlah coffee shop di berbagai daerah. Kondisi tersebut menciptakan persaingan yang semakin ketat antar pelaku usaha sehingga setiap perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan kualitas produk dan pelayanan guna memenuhi ekspektasi pelanggan (Kementerian Koperasi dan UKM, 2022; Malikhah et al., 2024)..

Dalam industri jasa, kualitas pelayanan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan usaha. Berbeda dengan perusahaan manufaktur yang lebih mengandalkan teknologi dan mesin dalam menghasilkan produk, perusahaan jasa sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan langsung dalam menjalankan aktivitas operasional, memberikan pelayanan kepada pelanggan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kebutuhan penting bagi setiap organisasi agar mampu meningkatkan kinerja dan mempertahankan daya saing usaha (Maruli et al., 2024; Kurnia et al., 2023).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk mengelola tenaga kerja secara sistematis melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga berupaya mengembangkan kompetensi, meningkatkan motivasi, membangun disiplin, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas karyawan. Dengan penerapan MSDM yang baik, organisasi dapat memperoleh tenaga kerja yang berkualitas sekaligus mampu mengoptimalkan kontribusi setiap individu dalam mencapai tujuan perusahaan (Darim, 2020; Taslam, 2023; Laia et al., 2024)..

Salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi karyawan. Rekrutmen berfungsi untuk menarik calon tenaga kerja yang memiliki potensi sesuai dengan kebutuhan organisasi, sedangkan seleksi bertujuan untuk menentukan kandidat terbaik yang akan mengisi posisi tertentu dalam perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi yang tepat akan membantu organisasi memperoleh sumber daya manusia yang kompeten, memiliki kemampuan beradaptasi, serta mampu menjalankan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, proses rekrutmen dan seleksi yang kurang optimal dapat menyebabkan ketidaksesuaian kompetensi karyawan dengan kebutuhan organisasi sehingga berdampak pada rendahnya kualitas kinerja (April, 2024; Kusumaningrum et al., 2024).

Selain rekrutmen dan seleksi, disiplin kerja merupakan faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, standar operasional, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu mengelola waktu secara efektif, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta menjaga kualitas hasil kerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan pekerjaan, menurunnya kualitas pelayanan, hingga terganggunya aktivitas operasional perusahaan. Dalam bisnis coffee shop, disiplin kerja menjadi aspek yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kecepatan pelayanan dan kepuasan pelanggan (Latif & Wongso, 2025; Areas et al., 2025).

Produktivitas kerja juga menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Produktivitas kerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara maksimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Tingkat produktivitas yang tinggi tidak hanya tercermin dari banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Pada usaha coffee shop, produktivitas karyawan berhubungan erat dengan kecepatan pelayanan, konsistensi kualitas produk, kemampuan menangani pelanggan, serta efektivitas pengelolaan waktu kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan SDM yang mampu mendukung peningkatan produktivitas kerja secara berkelanjutan (Septian, 2023; Wahyu et al., 2022).

Meskipun penting, implementasi manajemen sumber daya manusia pada usaha kecil dan menengah masih menghadapi berbagai tantangan. Berbeda dengan perusahaan besar yang memiliki sistem pengelolaan SDM yang formal dan terstruktur, usaha kecil umumnya menerapkan sistem yang lebih sederhana dan fleksibel. Keterbatasan jumlah tenaga kerja, sumber daya keuangan, serta belum adanya standar operasional yang terdokumentasi secara lengkap sering kali menjadi kendala dalam pengelolaan SDM. Akibatnya, proses rekrutmen, pengembangan karyawan, pengawasan kinerja, dan pembentukan disiplin kerja sering dilakukan secara informal berdasarkan pengalaman dan kebijakan pemilik usaha (Malikhah et al., 2024; Armstrong, 2020; Dessler, 2017).

Fenomena tersebut juga dapat ditemukan pada berbagai usaha coffee shop yang sedang berkembang, termasuk Gela Coffee Banjarmasin. Gela Coffee merupakan usaha yang memulai operasionalnya pada tahun 2020 sebagai kedai kopi keliling dan kemudian berkembang menjadi coffee shop permanen pada tahun 2023. Perkembangan usaha tersebut menunjukkan adanya peningkatan skala bisnis yang secara langsung menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Dalam operasional sehari-hari, Gela Coffee melibatkan beberapa tenaga kerja yang terdiri atas pemilik usaha, kasir, barista, staf pelayanan, dan staf kebersihan yang harus bekerja secara terintegrasi untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan.

Seiring dengan pertumbuhan usaha, kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang kompeten menjadi semakin penting. Namun, usaha coffee shop skala kecil sering kali menghadapi berbagai permasalahan dalam pengelolaan tenaga kerja, seperti keterbatasan kompetensi karyawan, tingginya ketergantungan pada pemilik usaha, belum optimalnya sistem pengawasan, serta perlunya peningkatan disiplin dan produktivitas kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan operasional perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk yang ditawarkan, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif (Malikhah et al., 2024).

Berdasarkan kajian literatur, berbagai penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa penerapan fungsi-fungsi MSDM yang baik mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Kurnia et al., 2023; Laia et al., 2024). Namun demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada perusahaan besar atau organisasi formal yang memiliki sistem manajemen yang relatif mapan. Penelitian yang secara khusus mengkaji bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia diterapkan pada usaha coffee shop skala kecil, terutama dalam membangun disiplin dan produktivitas kerja karyawan, masih relatif terbatas. Dengan demikian, terdapat kebutuhan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai implementasi MSDM pada konteks usaha kecil yang memiliki karakteristik organisasi yang berbeda dengan perusahaan besar (Armstrong,

2020; Dessler, 2017; Malikhah et al., 2024).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis penerapan manajemen sumber daya manusia dalam membangun disiplin dan produktivitas kerja di Gela Coffee Banjarmasin. Fokus penelitian diarahkan pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan, strategi pembentukan disiplin kerja, upaya peningkatan produktivitas karyawan, serta berbagai kendala yang dihadapi dalam implementasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Kajian ini penting dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai praktik pengelolaan SDM pada usaha coffee shop skala kecil yang sedang berkembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan di Gela Coffee Banjarmasin, mengidentifikasi strategi yang digunakan dalam membangun disiplin kerja, menganalisis upaya peningkatan produktivitas karyawan, serta mengkaji berbagai hambatan yang muncul dalam penerapan manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor usaha kecil dan menengah. Selain itu, secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan rekomendasi bagi Gela Coffee Banjarmasin dalam mengembangkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja, produktivitas karyawan, dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

LANDASAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan elemen utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi tidak hanya dituntut memiliki modal dan teknologi yang memadai, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif. Karyawan menjadi aset strategis yang berperan dalam menjalankan aktivitas operasional, menciptakan inovasi, memberikan pelayanan kepada pelanggan, serta mendukung keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem pengelolaan yang mampu mengoptimalkan potensi sumber daya manusia melalui penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Maruli et al., 2024; Humaini, 2020).

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Menurut Armstrong (2022), MSDM merupakan pendekatan strategis dalam mengelola manusia yang bekerja dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Pendekatan ini menempatkan karyawan sebagai aset yang harus dikembangkan, bukan sekadar faktor produksi yang digunakan untuk mencapai target perusahaan.

Dalam perspektif modern, MSDM tidak hanya berorientasi pada administrasi kepegawaian, tetapi juga mencakup berbagai fungsi strategis seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, pemberian kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja. Keseluruhan fungsi tersebut saling berkaitan dan membentuk suatu sistem yang bertujuan meningkatkan efektivitas organisasi (Darim, 2020; Laia et al., 2024).

Pada usaha skala kecil seperti coffee shop, penerapan MSDM memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan perusahaan besar. Keterbatasan jumlah tenaga kerja dan sumber daya organisasi

menyebabkan pemilik usaha sering kali merangkap sebagai pengelola sumber daya manusia. Meskipun demikian, fungsi-fungsi dasar MSDM tetap harus dijalankan agar organisasi mampu mempertahankan kualitas pelayanan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, penerapan MSDM yang efektif menjadi fondasi penting dalam membangun disiplin dan produktivitas kerja pada usaha kecil maupun menengah (Malikhah et al., 2024; Kurnia et al., 2023).

Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi awal dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan memperoleh calon tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi. Proses ini dilakukan dengan menarik individu yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan karakteristik yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Keberhasilan rekrutmen akan menentukan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi karena proses tersebut menjadi pintu masuk bagi calon karyawan sebelum bergabung dalam perusahaan (April, 2024).

Menurut Dessler (2023), rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi untuk mengisi posisi yang tersedia dalam organisasi. Melalui proses rekrutmen yang efektif, organisasi dapat memperoleh lebih banyak alternatif kandidat sehingga peluang mendapatkan tenaga kerja berkualitas menjadi lebih besar.

Setelah proses rekrutmen dilakukan, tahap berikutnya adalah seleksi. Seleksi merupakan proses penyaringan kandidat untuk menentukan individu yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tahap ini bertujuan mengidentifikasi kemampuan, pengalaman, kompetensi, serta karakter calon karyawan sebelum diterima menjadi bagian dari perusahaan (Kusumaningrum et al., 2024).

Dalam bisnis jasa seperti coffee shop, proses seleksi tidak hanya mempertimbangkan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan komunikasi, sikap pelayanan, kedisiplinan, kemampuan bekerja sama dalam tim, dan kemampuan menghadapi pelanggan. Hal tersebut disebabkan karena kualitas interaksi antara karyawan dan pelanggan sangat memengaruhi kepuasan konsumen.

Rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan secara tepat akan menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kesiapan kerja yang baik. Sebaliknya, proses yang kurang efektif dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan kebutuhan pekerjaan sehingga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan dan produktivitas organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Disiplin mencerminkan kesediaan dan kesadaran individu untuk mematuhi berbagai peraturan, standar operasional, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan adanya komitmen karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya secara konsisten (Latif & Wongso, 2025).

Menurut Rivai dan Sagala (2022), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajemen untuk mengubah perilaku karyawan agar bersedia mematuhi seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga mencerminkan sikap tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya.

Dalam konteks organisasi jasa, disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Karyawan yang disiplin akan

mampu bekerja sesuai jadwal, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjaga kualitas pekerjaan secara konsisten. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan pelayanan, meningkatnya kesalahan kerja, serta menurunnya kepuasan pelanggan (Latif & Wongso, 2025).

Beberapa indikator disiplin kerja yang umum digunakan meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam bekerja, penggunaan waktu kerja secara efektif, serta kesediaan mematuhi standar operasional perusahaan. Indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk menilai tingkat kedisiplinan karyawan dalam lingkungan kerja.

Disiplin kerja yang baik biasanya terbentuk melalui kombinasi antara pengawasan manajemen, keteladanan pimpinan, sistem penghargaan dan sanksi, serta kesadaran individu terhadap pentingnya tanggung jawab pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung terbentuknya perilaku disiplin di kalangan karyawan (Areas et al., 2025).

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak hanya diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mempertimbangkan kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Dalam organisasi modern, produktivitas menjadi salah satu indikator utama yang digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja karyawan (Septian, 2023).

Menurut Sinungan (2022), produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja. Semakin tinggi hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang relatif sama, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas seseorang.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan individu, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem manajemen yang diterapkan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga memerlukan dukungan organisasi melalui kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia (Septian, 2023; Wahyu et al., 2022).

Dalam usaha coffee shop, produktivitas kerja berkaitan erat dengan kemampuan karyawan dalam melayani pelanggan secara cepat, tepat, dan konsisten. Produktivitas yang tinggi akan menghasilkan pelayanan yang lebih efisien, mempercepat waktu penyajian produk, serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Sebaliknya, produktivitas yang rendah dapat menyebabkan antrian panjang, keterlambatan pelayanan, dan berkurangnya kualitas pengalaman pelanggan (Wahyu et al., 2022).

Beberapa indikator produktivitas kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, efektivitas penggunaan waktu, kemampuan menyelesaikan tugas, serta tingkat inisiatif dalam bekerja. Organisasi yang mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya akan memperoleh keuntungan berupa peningkatan kinerja operasional, efisiensi biaya, dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi.

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Kecil

Penerapan manajemen sumber daya manusia pada usaha kecil memiliki karakteristik yang berbeda dengan perusahaan besar. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya, jumlah tenaga kerja yang relatif sedikit, serta sistem organisasi yang masih sederhana. Dalam banyak usaha kecil, pemilik usaha berperan langsung sebagai pengelola operasional sekaligus pengambil keputusan terkait sumber daya manusia (Malikhah et al., 2024).

Menurut teori Small Business Human Resource Management yang dikembangkan oleh Cardon dan Stevens (2021), pengelolaan sumber daya manusia pada usaha kecil cenderung bersifat fleksibel, informal, dan berorientasi pada kebutuhan operasional sehari-hari. Meskipun demikian, praktik-praktik dasar MSDM seperti rekrutmen, pelatihan, pengawasan, dan evaluasi kinerja tetap diperlukan untuk menjaga keberlangsungan usaha.

Salah satu karakteristik utama usaha kecil adalah fleksibilitas kerja. Karyawan sering kali menjalankan lebih dari satu tugas sesuai kebutuhan operasional perusahaan. Pada coffee shop misalnya, seorang barista dapat membantu pelayanan pelanggan, sementara kasir dapat membantu proses penyajian ketika kondisi ramai. Fleksibilitas ini memberikan keuntungan berupa efisiensi tenaga kerja, tetapi juga memerlukan kemampuan adaptasi yang tinggi dari setiap karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam membangun disiplin dan produktivitas kerja karyawan di Gela Coffee Banjarmasin. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi yang terjadi di lapangan secara sistematis berdasarkan fakta dan fenomena yang ditemukan selama proses penelitian. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai praktik pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan serta faktor-faktor yang memengaruhi disiplin dan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian dilaksanakan di Gela Coffee Banjarmasin yang berlokasi di Jalan HKS Komplek Herlina Perkasa, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Lokasi penelitian dipilih secara purposive karena Gela Coffee merupakan usaha coffee shop yang berkembang dan memiliki karakteristik usaha skala kecil yang menerapkan pengelolaan sumber daya manusia secara langsung oleh pemilik usaha. Penelitian dilaksanakan pada periode Maret hingga Juni 2026 yang mencakup kegiatan observasi, wawancara, dokumentasi, analisis data, dan penyusunan laporan penelitian.

Subjek penelitian terdiri atas pihak-pihak yang terlibat langsung dalam pengelolaan sumber daya manusia di Gela Coffee Banjarmasin. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan mempertimbangkan tingkat pengetahuan dan keterlibatan mereka terhadap fokus penelitian. Informan utama meliputi pemilik usaha (owner), barista, kasir, staf pelayanan, dan staf kebersihan. Pemilik usaha dipilih karena memiliki peran sebagai pengambil keputusan dan pengelola utama sumber daya manusia, sedangkan karyawan dipilih karena terlibat langsung dalam pelaksanaan aktivitas operasional sehari-hari. Keberagaman informan diharapkan mampu memberikan data yang lengkap dan mendalam mengenai implementasi MSDM di lingkungan kerja Gela Coffee.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap aktivitas kerja yang berlangsung di lokasi penelitian. Data primer mencakup informasi mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan, pembentukan disiplin kerja, upaya peningkatan produktivitas, sistem pengawasan, serta berbagai kendala yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen pendukung seperti struktur organisasi, dokumentasi kegiatan operasional, arsip perusahaan, dan literatur ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan tiga teknik utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara nonpartisipatif dengan mengamati langsung aktivitas operasional yang berlangsung di Gela Coffee. Melalui observasi, peneliti dapat melihat secara langsung perilaku kerja karyawan, interaksi antarpegawai, pelaksanaan tugas, serta tingkat kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan. Teknik ini membantu peneliti memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi yang terjadi di lapangan.

Selain observasi, penelitian ini juga menggunakan wawancara mendalam (in-depth interview) sebagai teknik utama dalam memperoleh informasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya. Teknik ini memungkinkan peneliti menggali informasi secara lebih mendalam terkait pengalaman, pandangan, dan praktik yang dilakukan oleh informan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Fokus wawancara meliputi mekanisme rekrutmen dan seleksi, strategi pembinaan disiplin kerja, upaya peningkatan produktivitas, serta kendala yang dihadapi selama proses pengelolaan karyawan.

Teknik dokumentasi digunakan sebagai pelengkap untuk memperkuat data hasil observasi dan wawancara. Dokumentasi yang dikumpulkan meliputi foto kegiatan operasional, struktur organisasi, data jumlah tenaga kerja, serta dokumen lain yang berkaitan dengan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Data dokumentasi berfungsi sebagai bukti pendukung yang dapat meningkatkan kredibilitas hasil penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang terdiri atas tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih, menyederhanakan, dan mengelompokkan data yang relevan dengan fokus penelitian. Pada tahap ini, data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi dikategorikan berdasarkan tema-tema penelitian seperti rekrutmen dan seleksi, disiplin kerja, produktivitas kerja, serta kendala pengelolaan sumber daya manusia.

Tahap berikutnya adalah penyajian data (data display). Data yang telah direduksi kemudian disusun dalam bentuk narasi deskriptif sehingga memudahkan peneliti dalam memahami pola dan hubungan antar informasi. Penyajian data dilakukan secara sistematis agar hasil penelitian dapat dipahami dengan lebih jelas dan terstruktur. Melalui proses ini, peneliti dapat mengidentifikasi berbagai temuan yang berkaitan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia di Gela Coffee Banjarmasin.

Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil interpretasi terhadap data yang telah dianalisis. Proses verifikasi dilakukan secara berulang dengan membandingkan berbagai sumber informasi yang diperoleh selama penelitian. Langkah ini bertujuan memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan benar-benar sesuai dengan kondisi yang ditemukan di lapangan dan mampu menjawab tujuan penelitian.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber dan metode pengumpulan data. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari pemilik usaha dan karyawan. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selain itu, triangulasi waktu dilakukan melalui pengecekan data pada waktu yang berbeda untuk memastikan konsistensi informasi yang diperoleh. Penggunaan triangulasi bertujuan meningkatkan kredibilitas, validitas, dan kepercayaan terhadap hasil penelitian.

Secara keseluruhan, tahapan penelitian dilakukan secara sistematis yang diawali dengan

identifikasi masalah dan studi literatur, dilanjutkan dengan penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian analisis data menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña, serta diakhiri dengan penarikan kesimpulan dan penyusunan laporan penelitian. Alur penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Identifikasi Masalah → Studi Literatur → Penyusunan Instrumen → Pengumpulan Data (Observasi, Wawancara, Dokumentasi) → Reduksi Data → Penyajian Data → Penarikan Kesimpulan → Penyusunan Laporan.

Melalui tahapan tersebut, penelitian diharapkan mampu menghasilkan gambaran yang komprehensif mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia dalam membangun disiplin dan produktivitas kerja karyawan di Gela Coffee Banjarmasin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Gela Coffee Banjarmasin

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan selama penelitian, diketahui bahwa Gela Coffee Banjarmasin merupakan usaha coffee shop yang masih berada pada kategori usaha kecil dengan jumlah tenaga kerja yang relatif terbatas. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian besar fungsi manajemen sumber daya manusia masih dikelola secara langsung oleh pemilik usaha. Owner tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga terlibat langsung dalam operasional harian seperti pengawasan karyawan, pelayanan pelanggan, hingga pengendalian kualitas produk.

Karakteristik pengelolaan sumber daya manusia di Gela Coffee menunjukkan pola yang umum ditemukan pada usaha kecil. Sistem manajemen yang diterapkan masih bersifat sederhana dan fleksibel. Meskipun demikian, beberapa fungsi utama manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, pembinaan disiplin, dan pengawasan kinerja telah dijalankan sesuai kebutuhan operasional usaha.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan operasional Gela Coffee sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang tersedia. Dengan jumlah karyawan yang terbatas, setiap individu memiliki peran yang cukup besar dalam menentukan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang mendapatkan perhatian khusus dari pemilik usaha.

Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan owner, proses rekrutmen di Gela Coffee dilakukan secara sederhana dan menyesuaikan kebutuhan operasional perusahaan. Ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja baru, informasi lowongan biasanya disampaikan melalui media sosial, jaringan pertemanan, atau rekomendasi dari karyawan yang telah bekerja sebelumnya.

Kriteria utama yang digunakan dalam proses rekrutmen tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis, tetapi juga mempertimbangkan sikap kerja, kemauan belajar, kemampuan berkomunikasi, dan kesediaan bekerja dalam tim. Hal ini disebabkan karena sebagian besar pekerjaan di coffee shop menuntut interaksi langsung dengan pelanggan sehingga aspek kepribadian menjadi pertimbangan penting dalam proses penerimaan karyawan.

Setelah proses rekrutmen dilakukan, calon karyawan mengikuti tahap seleksi berupa wawancara dan observasi kemampuan dasar. Pada tahap ini owner melakukan penilaian terhadap kesiapan kerja,

kemampuan beradaptasi, serta potensi calon karyawan untuk berkembang di lingkungan kerja Gela Coffee.

Tabel 1. Praktik Rekrutmen dan Seleksi di Gela Coffee

Aspek	Temuan Penelitian
Rekrutmen	Melalui media sosial dan rekomendasi
Pelaksana	Owner
Seleksi	Wawancara langsung oleh owner
Kriteria Utama	Sikap kerja, tanggung jawab, komunikasi
Pelatihan Awal	Dilakukan secara langsung di tempat kerja
Tujuan	Memperoleh karyawan yang sesuai dengan budaya kerja perusahaan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan Gela Coffee telah mengakomodasi kebutuhan usaha kecil yang membutuhkan tenaga kerja fleksibel dan mampu menjalankan berbagai tugas sekaligus. Meskipun belum menggunakan sistem yang formal dan terstruktur, proses seleksi telah mempertimbangkan aspek kompetensi dan karakter calon karyawan.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, praktik tersebut sejalan dengan konsep rekrutmen berbasis kesesuaian individu dengan kebutuhan organisasi. Pemilihan karyawan yang memiliki kemampuan komunikasi dan kerja sama tim menjadi strategi yang tepat karena kualitas pelayanan pada usaha coffee shop sangat dipengaruhi oleh interaksi antara karyawan dan pelanggan.

Selain itu, keterlibatan langsung owner dalam proses seleksi memungkinkan perusahaan memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai karakter calon tenaga kerja. Kondisi ini menjadi salah satu keunggulan usaha kecil yang umumnya memiliki hubungan kerja lebih dekat dibandingkan perusahaan besar.

Disiplin Kerja Karyawan

Hasil observasi menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi aspek yang sangat diperhatikan oleh manajemen Gela Coffee. Bentuk disiplin yang diterapkan meliputi ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap jadwal kerja, penggunaan seragam, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Owner secara rutin melakukan pengawasan terhadap aktivitas kerja karyawan. Pengawasan dilakukan secara langsung selama operasional berlangsung sehingga setiap pelanggaran dapat segera diketahui dan diperbaiki. Selain pengawasan, owner juga memberikan contoh kedisiplinan melalui keterlibatan langsung dalam operasional usaha.

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar karyawan memahami pentingnya disiplin kerja karena berkaitan langsung dengan kelancaran operasional dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Tabel 2. Temuan Disiplin Kerja Karyawan

Aspek	Temuan Penelitian
Ketepatan Waktu	Sebagian besar karyawan hadir sesuai jadwal
Kepatuhan SOP	Dilaksanakan dalam operasional harian
Tanggung Jawab	Karyawan menyelesaikan tugas sesuai pembagian kerja
Pengawasan	Dilakukan langsung oleh owner

Evaluasi

Bersifat informal melalui komunikasi langsung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di Gela Coffee dibangun melalui kombinasi pengawasan langsung dan pembentukan budaya kerja. Pendekatan ini sesuai dengan karakteristik usaha kecil yang lebih mengandalkan hubungan interpersonal dibandingkan prosedur administratif yang kompleks.

Keberadaan owner sebagai figur yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional memberikan pengaruh positif terhadap pembentukan perilaku disiplin karyawan. Karyawan cenderung lebih mudah mengikuti aturan ketika pimpinan menunjukkan contoh perilaku yang sama.

Dari perspektif teori disiplin kerja, kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin tidak hanya dibentuk melalui aturan formal, tetapi juga melalui keteladanan, komunikasi yang efektif, dan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan. Praktik ini terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan di Gela Coffee terlihat dari kemampuan mereka dalam melayani pelanggan, menyelesaikan tugas sesuai target, serta menjaga kualitas pelayanan selama operasional berlangsung. Berdasarkan hasil observasi, karyawan mampu menjalankan berbagai tugas secara bersamaan, terutama ketika jumlah pelanggan meningkat.

Salah satu karakteristik yang ditemukan adalah fleksibilitas kerja. Barista tidak hanya bertugas membuat minuman, tetapi juga membantu pelayanan pelanggan dan menjaga kebersihan area kerja. Kasir juga dapat membantu proses penyajian ketika kondisi operasional sedang ramai.

Kemampuan untuk menjalankan berbagai tugas tersebut memungkinkan perusahaan mempertahankan kelancaran operasional meskipun jumlah tenaga kerja relatif terbatas.

Tabel 3. Temuan Produktivitas Kerja

Aspek	Temuan Penelitian
Kecepatan Kerja	Produk dan pelayanan sesuai standar
Fleksibilitas	Pelayanan berjalan efektif saat jam ramai
Fleksibilitas	Karyawan mampu menjalankan lebih dari satu tugas
Kerja Sama Tim	Tinggi dan saling membantu
Efisiensi Operasional	Tetap terjaga meskipun tenaga kerja terbatas

Temuan penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja di Gela Coffee dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi dan kerja sama antar karyawan. Kondisi ini sesuai dengan karakteristik usaha kecil yang membutuhkan tenaga kerja multiskill atau memiliki kemampuan menjalankan berbagai jenis pekerjaan.

Produktivitas yang baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh disiplin kerja dan koordinasi tim. Ketika karyawan hadir tepat waktu, memahami tugasnya, dan bersedia saling membantu, maka proses pelayanan dapat berjalan lebih efektif.

Selain itu, fleksibilitas kerja memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam menghadapi fluktuasi

jumlah pelanggan. Dengan jumlah tenaga kerja yang terbatas, kemampuan karyawan untuk berpindah tugas sesuai kebutuhan operasional menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas organisasi.

Kendala dalam Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Meskipun penerapan MSDM di Gela Coffee berjalan cukup baik, penelitian menemukan beberapa kendala yang masih dihadapi perusahaan.

Pertama, keterbatasan jumlah tenaga kerja menyebabkan setiap karyawan memiliki beban kerja yang cukup tinggi, terutama pada jam operasional yang ramai. Kedua, sistem manajemen yang masih bersifat informal menyebabkan proses evaluasi kinerja belum dilakukan secara terstruktur. Ketiga, ketergantungan terhadap owner masih cukup besar karena sebagian besar keputusan terkait sumber daya manusia dipusatkan pada pemilik usaha.

Selain itu, keterbatasan anggaran juga menjadi faktor yang membatasi pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan secara formal.

Kendala yang ditemukan menunjukkan bahwa usaha kecil menghadapi tantangan yang berbeda dibandingkan perusahaan besar. Keterbatasan sumber daya manusia dan finansial menjadi faktor utama yang memengaruhi efektivitas pengelolaan tenaga kerja.

Meskipun demikian, fleksibilitas organisasi menjadi modal penting yang memungkinkan perusahaan tetap beroperasi secara efektif. Ke depan, Gela Coffee perlu mulai mengembangkan sistem pengelolaan SDM yang lebih terstruktur, terutama dalam aspek evaluasi kinerja, pengembangan kompetensi, dan dokumentasi prosedur kerja.

Langkah tersebut penting untuk mendukung pertumbuhan usaha dan mengurangi ketergantungan terhadap owner sebagai pusat pengambilan keputusan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di Gela Coffee Banjarmasin telah berjalan sesuai kebutuhan operasional usaha kecil. Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara sederhana namun mempertimbangkan kesesuaian karakter dan kompetensi calon karyawan. Disiplin kerja dibangun melalui pengawasan langsung dan keteladanan owner, sedangkan produktivitas kerja didukung oleh fleksibilitas tugas dan kerja sama tim yang baik.

Meskipun masih menghadapi berbagai keterbatasan, penerapan MSDM di Gela Coffee terbukti mampu mendukung kelancaran operasional dan menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan usaha kecil tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk yang ditawarkan, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia dalam membangun disiplin dan produktivitas kerja karyawan di Gela Coffee Banjarmasin. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberlangsungan operasional dan perkembangan usaha coffee shop. Meskipun masih tergolong sebagai usaha skala kecil, Gela Coffee telah menerapkan berbagai fungsi dasar manajemen sumber daya manusia yang berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan secara

sederhana namun tetap mempertimbangkan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen umumnya dilakukan melalui jaringan pertemanan, rekomendasi, dan media sosial dengan tujuan memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan karakteristik usaha. Dalam proses seleksi, perusahaan tidak hanya memperhatikan kemampuan teknis calon karyawan, tetapi juga mempertimbangkan aspek sikap, kemampuan berkomunikasi, kemauan belajar, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa Gela Coffee menyadari pentingnya kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Dengan demikian, proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan telah membantu perusahaan memperoleh tenaga kerja yang mampu beradaptasi dengan kebutuhan operasional dan budaya kerja yang berkembang di lingkungan perusahaan.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang mendapat perhatian khusus dalam pengelolaan sumber daya manusia di Gela Coffee. Disiplin kerja dibangun melalui pengawasan langsung oleh pemilik usaha, pemberian arahan secara berkelanjutan, serta keteladanan yang ditunjukkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Karyawan dituntut untuk mematuhi jadwal kerja, melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, serta menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan. Pola pembinaan yang diterapkan menunjukkan bahwa pembentukan disiplin kerja tidak hanya dilakukan melalui penerapan aturan formal, tetapi juga melalui komunikasi yang baik dan hubungan kerja yang harmonis antara pemilik usaha dan karyawan. Kondisi tersebut menciptakan kesadaran karyawan untuk menjalankan pekerjaan secara bertanggung jawab sehingga mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Selanjutnya, produktivitas kerja karyawan di Gela Coffee dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menjalankan tugas, fleksibilitas kerja, serta kerja sama tim yang terjalin selama proses operasional. Penelitian menemukan bahwa setiap karyawan mampu menjalankan lebih dari satu jenis pekerjaan sesuai kebutuhan perusahaan. Fleksibilitas tersebut menjadi salah satu strategi yang membantu perusahaan mempertahankan efektivitas operasional meskipun memiliki jumlah tenaga kerja yang terbatas. Selain itu, hubungan kerja yang baik antarpegawai turut mendukung terciptanya koordinasi yang efektif sehingga pelayanan kepada pelanggan dapat berjalan dengan lancar. Produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan tidak hanya terlihat dari kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dari kemampuan menjaga kualitas produk dan pelayanan secara konsisten.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara penerapan manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Rekrutmen yang tepat memungkinkan perusahaan memperoleh tenaga kerja yang memiliki karakter dan kompetensi sesuai kebutuhan organisasi. Karyawan yang sesuai dengan budaya kerja perusahaan lebih mudah dibina dan diarahkan sehingga mampu menunjukkan tingkat disiplin yang baik. Disiplin kerja yang tinggi selanjutnya memberikan dampak positif terhadap produktivitas karena karyawan mampu bekerja secara lebih teratur, efektif, dan bertanggung jawab. Dengan kata lain, keberhasilan Gela Coffee dalam menjaga produktivitas operasional tidak terlepas dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala dalam penerapan manajemen sumber daya manusia. Keterbatasan jumlah tenaga kerja menyebabkan setiap karyawan harus menangani berbagai tugas secara bersamaan, terutama pada saat jumlah pelanggan meningkat. Selain itu, sistem pengelolaan sumber daya manusia yang masih bersifat informal menyebabkan proses evaluasi kinerja dan pengembangan kompetensi belum dilakukan secara terstruktur. Ketergantungan terhadap

pemilik usaha dalam pengambilan keputusan juga masih cukup tinggi sehingga sebagian besar aktivitas pengelolaan sumber daya manusia berpusat pada owner. Kendala-kendala tersebut merupakan tantangan yang umum ditemukan pada usaha kecil dan perlu mendapatkan perhatian agar tidak menghambat perkembangan perusahaan di masa mendatang.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif mampu mendukung pembentukan disiplin kerja dan peningkatan produktivitas karyawan pada usaha coffee shop skala kecil. Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak selalu bergantung pada sistem yang kompleks, tetapi dapat dibangun melalui proses rekrutmen yang tepat, pengawasan yang konsisten, komunikasi yang baik, serta penciptaan budaya kerja yang mendukung. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk pada usaha kecil yang memiliki keterbatasan sumber daya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Judul untuk bagian ucapan terima kasih dan daftar pustaka tidak perlu diberi nomor urut romawi. Bagian ucapan terima kasih biasanya diberikan untuk pihak-pihak yang telah mendukung berlangsungnya penelitian terkait, seperti institusi, industri, atau perusahaan dalam hal bantuan dana atau tempat penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- April, N. (2024). *Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen , Pelatihan Dan Pengembangan Karier , Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT . Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya Anastasya Mehta Mediana*. 2(2).
- Areas, S., Purwanto, H., Setaidi, A., Magister, P., & Administrasi, I. (2025). *PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI*. 11(4), 213–223.
- Awaluddin, M. F., & Gani, N. A. (2025). *YUME : Journal of Management Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Tangerang Selatan*. 8(3), 94–103.
- Darim, A. (2020). *Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten*. 1, 22–40.
- Fadhila, D., & Amalya, N. T. (2024). *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Kedai Kopi Janji Jiwa Pinang Kota Tangerang*. 1(1), 454–460.
- Gunawan. (2025). *TEKNIK PENGUMPULAN DATA : OBSERVASI ,. Teknik pengumpulan data: Observasi, wawancara dan kuesioner.*, 3(1), 39–47.
- Hadi, S., A, Z. R., & Nurdiansyah, F. (2026). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Layanan di Loji Breakfast Banyuwangi*. 02(04), 2026–2038.
- Ilham, M. (2022). *PERAN PENGALAMAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN : SUATU TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS Jurnal Magister Manajemen Unram*. 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Kasmawanto, Z., & Ni'mah, K. (2025). *Manajemen konflik untuk keberhasilan organisasi startegi dan tantangan*. <https://e-jurnal.unisda.ac.id/index.php/Humanis/article/view/8761/3559>

Membangun Disiplin dan Produktivitas Kerja melalui Fleksibilitas Pengelolaan SDM pada Usaha Coffe Shop
(Rahmadiani, et al.)

- Khalisa, P., & Jepri, M. (2025). *Peran Struktur Organisasi Dalam Efektivitas Koordinasi Dan*. 01(04), 1063–1069.
- Kurnia, D., Toyibah, E. H., Nurul, M., Ribcha, P., & Purkon, U. (2023). *Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi*. 1(3), 386–392. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289>
- Kusumaningrum, H., Rachman, J. Z., & Maulana, M. R. (2024). *Proses Rekrutmen , Seleksi dan Penempatan Talenta Karyawan Terbaik di Lembaga Pendidikan*. 3(2), 220–230. <https://doi.org/10.54259/diajar.v3i2.2459>
- Laia, A., Lase, D., Waruwu, S., & Buulolo, N. A. (2024). *Evaluasi Pelatihan Keterampilan di Kantor Dinas Perindustrian dan Koperasi , Usaha Kecil Menengah Kota Gunungsitoli*. 2, 14–31.
- Latif, I. N., & Wongso, R. (2025). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Operation Pt Pelayaran Muara Kaltim Perkasa)*. 8(3), 125–142.
- Maharaksa, M. S., Triharjono, H. D., Fadilah, F. N., Az, S., & Kania, Z. (2025). *Jurnal Penelitian Nusantara Implementasi Kebijakan Publik : Pengertian , Model-model dan Penerapannya Dalam Contoh studi kasus Model dan Pendekatan Implementasi kebijakan*. 1, 69–73.
- Maharan, D. D. (2024). *ANALISIS KINERJA KEPEMIMPINAN ORGANISATIONAL DI PT*. 2(4), 345–357.
- Malikhah, I., Nst, A. P., Sari, Y., Sain, F. S., Pembangunan, U., & Budi, P. (2024). *Implementasi Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM*. 7(September).
- Nasir, M. (2022). *Meraih Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Jam Kerja*. 4(1), 12–25.
- Nikmah, M. (2022). *Strategi Diferensiasi Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Pada UMKM Catering Pawon Gusti Desa Surondakan Kecamatan Trenggalek Kabupaten Trenggalek*. 4(1), 66–82.
- Ningsih, R. M. (2025). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi*. 2(02).
- Rahman, L., Devi, E., Putri, H., & Gilis, R. (2019). *Upaya Meningkatkan Kinerja Barista Untuk Mengurangi Keluhan Tamu Di Rock Gilis Coffee Lombok*. 10(1).
- Rahmi Yuliana. (2025). *PERAN KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI*. <https://media.neliti.com/media/publications/131687-ID-peran-komunikasi-dalam-organisasi.pdf>
- Rizqi, M., Kuswinarno, M., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). *Peran pengembangan sdm dan kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas perusahaan*. 2(12).
- Rosnoviana, L., Irwan, M., Nasution, P., Islam, U., & Sumatra, N. (2025). *Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi*. 4(5), 496–507.
- Safarudin, R., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). *Penelitian Kualitatif*. 3, 9680–9694.
- Septian, E. (2023). *Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Prima di Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Pusat*. 10(2), 655–662.
- Setiawan, B. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operator spbu bekasi pt pertamina retail*. 9(1).
- sugiyono. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D*. Unnamed user with username perpustakaan.
- Tambunan, H. N., Maruli, S., & Pandiangan, T. (2024). *Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. 4(2), 650–658.

- Triansyah, A. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1(1), 11–20.
- Wahyu, S., Hana, L., & Audiva, D. (2022). *Pengaruh Keterampilan , Disiplin Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas*. 10, 17–24.
- Waruwu, M. (2024). *Pendekatan Penelitian Kualitatif : Konsep , Prosedur , Kelebihan dan Peran di Bidang Pendidikan*. 5, 198–211.
- Yolinza, N. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan*. 2(2).