

PENINGKATAN KAPABILITAS SDM TERKAIT DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI UD. NUGRAHA TANI

Ni Made Satya Utami^{1,*}, I Gede Putu Eka Budiya², Ni Luh Yuliani³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, 80233, Indonesia

*Email: satyakesawa@unmas.ac.id

ABSTRAK

Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) melalui penguatan disiplin kerja di UD Nugraha Tani. Latar belakang kegiatan ini adalah rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan, yang ditandai dengan keterlambatan masuk kerja, ketidakpatuhan terhadap prosedur operasional standar (SOP), serta kurangnya pengelolaan waktu yang baik. Permasalahan tersebut berdampak pada penurunan produktivitas dan efektivitas kerja perusahaan. Untuk mengatasi masalah ini, dirancang program bimbingan, pendampingan, dan penguatan budaya kerja positif. Metode pelaksanaan meliputi lima tahapan, yaitu bimbingan peningkatan disiplin kerja, pendampingan penerapan kedisiplinan, workshop manajemen waktu dan tanggung jawab, penguatan motivasi, serta monitoring dan evaluasi berkala. Hasil pelaksanaan menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam perilaku kerja karyawan. Tingkat keterlambatan menurun dari 25% menjadi 5%, kepatuhan terhadap SOP meningkat dari 60% menjadi 95%, dan produktivitas kerja naik dari 70% menjadi 95%. Program ini juga berhasil menciptakan budaya kerja yang lebih tertib dan terstruktur, serta meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan program peningkatan disiplin kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan dan efektivitas operasional perusahaan.

Kata Kunci: disiplin kerja, manajemen waktu, produktivitas, SDM, SOP

ANALISIS SITUASI

UD Nugraha Tani merupakan unit usaha yang bergerak di bidang perdagangan pakan ternak dan produk pertanian, berlokasi di Jl. Kresna, Tembuku, Kabupaten Bangli. Perusahaan ini dalam mendukung sektor agribisnis, baik melalui distribusi hasil pertanian maupun penyediaan kebutuhan peternakan. Lingkungan sosial sekitar perusahaan didominasi oleh masyarakat dengan mata pencaharian utama di bidang pertanian dan peternakan. Mayoritas tenaga kerja yang direkrut berasal dari masyarakat lokal dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK, sebagian kecil lulusan sarjana.

Meskipun memiliki potensi sumber daya manusia yang memadai, perusahaan menghadapi tantangan dalam penerapan kedisiplinan kerja. Permasalahan ini tampak dari rendahnya ketepatan waktu kehadiran, lemahnya kepatuhan terhadap SOP (Standard Operating Procedure), serta minimnya inisiatif karyawan. Kondisi ini berdampak pada kelancaran proses distribusi, keterlambatan penyelesaian tugas, dan menurunnya produktivitas perusahaan. Persaingan usaha yang semakin ketat menuntut

adanya perbaikan manajemen SDM, khususnya pembentukan budaya kerja yang profesional dan disiplin.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak manajemen, ditemukan beberapa masalah mendasar yang memengaruhi efektivitas kerja di UD Nugraha Tani, yaitu:

1. Rendahnya kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin kerja sehingga masih terjadi keterlambatan masuk kerja dan ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas.
2. Kurangnya kemampuan manajemen waktu, yang mengakibatkan penyelesaian pekerjaan tidak sesuai jadwal.
3. Tidak adanya program pembinaan kedisiplinan yang terstruktur, baik berupa bimbingan, sosialisasi, maupun monitoring secara rutin.
4. Minimnya sistem pengawasan dan evaluasi disiplin kerja, sehingga perusahaan kesulitan mengontrol kepatuhan karyawan terhadap SOP.

SOLUSI YANG DIBERIKAN

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, dirancang program pengabdian masyarakat dengan fokus pada peningkatan kapabilitas SDM melalui penguatan kedisiplinan kerja. Solusi yang diberikan meliputi:

1. Bimbingan Peningkatan Disiplin Kerja
Memberikan pemahaman mendalam kepada karyawan mengenai arti penting disiplin kerja melalui sesi pelatihan interaktif. Materi mencakup urgensi disiplin, dampaknya terhadap kinerja, dan strategi membangun kebiasaan kerja tertib.
2. Pendampingan Pembentukan Kebiasaan Disiplin
Dilakukan pengawasan langsung di tempat kerja untuk memastikan penerapan hasil bimbingan. Pendampingan mencakup pengaturan jadwal kerja, penerapan SOP, dan penilaian disiplin harian.
3. Workshop Manajemen Waktu dan Tanggung Jawab Kerja
Memberikan keterampilan praktis dalam pengelolaan waktu dan prioritas pekerjaan, agar karyawan mampu bekerja sesuai target waktu.
4. Pemberian Motivasi dan Penguatan Budaya Kerja Positif
Melalui sesi motivasi dan sharing session, karyawan ditanamkan pemahaman bahwa kedisiplinan adalah bagian dari profesionalisme yang menguntungkan individu dan perusahaan.
5. Evaluasi dan Monitoring Berkala
Mengadakan evaluasi sistematis untuk mengukur keberhasilan penerapan disiplin kerja. Perusahaan juga didorong menyusun SOP kedisiplinan serta menetapkan sistem penghargaan bagi karyawan yang patuh.

METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan program pengabdian masyarakat yang berfokus pada Peningkatan

Kapabilitas SDM Terkait Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di UD Nugraha Tani dilakukan melalui pendekatan edukatif, partisipatif, dan evaluatif. Metode ini dipilih agar kegiatan tidak hanya memberikan pemahaman teoritis, tetapi juga membekali karyawan dengan keterampilan praktis dan membentuk kebiasaan disiplin kerja yang berkelanjutan. Tahapan metode pelaksanaan dirancang secara sistematis sebagai berikut:

1. Tahap Bimbingan Peningkatan Disiplin Kerja

Tahap ini bertujuan memberikan pemahaman dasar mengenai arti penting disiplin kerja dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Kegiatan dilaksanakan melalui ceramah interaktif dan diskusi kelompok, yang mencakup materi tentang pengertian disiplin kerja, dampaknya terhadap kinerja, serta teknik membangun kebiasaan disiplin. Penyampaian materi dilakukan secara partisipatif agar karyawan dapat aktif memberikan pendapat dan pengalaman terkait penerapan disiplin di tempat kerja.

2. Tahap Pendampingan Implementasi Disiplin

Setelah bimbingan diberikan, dilanjutkan dengan pendampingan langsung di lapangan untuk memastikan penerapan hasil bimbingan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pada tahap ini, tim pengabdian melakukan pengawasan terhadap kehadiran, kepatuhan terhadap SOP (Standard Operating Procedure), dan pengelolaan waktu kerja. Pendampingan dilakukan dengan pendekatan *coaching* individu dan kelompok sehingga setiap karyawan dapat menyesuaikan pola kerjanya sesuai standar kedisiplinan.

3. *Workshop* Manajemen Waktu dan Tanggung Jawab Kerja

Untuk meningkatkan keterampilan praktis, diadakan *workshop* yang berfokus pada pengelolaan waktu, perencanaan pekerjaan, dan pengendalian keterlambatan. Metode yang digunakan meliputi studi kasus, simulasi (*role play*), dan praktik langsung, sehingga peserta mampu mengaplikasikan teknik manajemen waktu dalam situasi kerja nyata. *Workshop* ini juga mengajarkan cara menentukan prioritas pekerjaan agar target penyelesaian tugas dapat tercapai secara efisien.

4. Penguatan Motivasi dan Budaya Kerja Positif

Selain keterampilan teknis, pembentukan pola pikir positif terhadap disiplin kerja juga menjadi fokus kegiatan. Tim pengabdian melaksanakan sesi motivasi dan *sharing session* yang bertujuan menanamkan pemahaman bahwa kedisiplinan bukan hanya kewajiban, tetapi juga sarana untuk mencapai profesionalisme dan kesejahteraan bersama. Strategi ini dilakukan dengan menekankan nilai-nilai tanggung jawab, kerja sama, dan penghargaan terhadap waktu.

5. Evaluasi dan Monitoring Berkala

Tahap terakhir adalah evaluasi dan monitoring untuk mengukur keberhasilan program serta memberikan umpan balik bagi perusahaan. Evaluasi dilakukan melalui observasi, wawancara, dan pengisian formulir penilaian, yang mencakup indikator kedisiplinan seperti ketepatan waktu hadir, kepatuhan SOP, dan produktivitas kerja. Hasil evaluasi ini menjadi dasar bagi perusahaan dalam

menyusun SOP kedisiplinan tertulis serta menetapkan sistem *reward and punishment* untuk menjaga keberlanjutan penerapan disiplin.



Gambar 1. Diskusi Untuk pembuatan SOP UD Nugraha Tani



Gambar 2. Memberikan pelatihan dan pengarahan pada karyawan UD Nugraha Tani

HASIL PENGABDIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan program pengabdian masyarakat di UD Nugraha Tani dengan tema “Peningkatan Kapabilitas SDM Terkait Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan” dilakukan melalui beberapa tahap, mulai dari observasi, bimbingan, pendampingan, hingga evaluasi akhir. Program ini berlangsung selama 34 hari (23 Juli 2025 – 25 Agustus 2025) dengan fokus utama membentuk budaya kerja yang disiplin, terstruktur, dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

1. Hasil Pelaksanaan Program

Hasil kegiatan pengabdian dapat diuraikan melalui indikator keberhasilan berikut:

a. Peningkatan Ketepatan Waktu Hadir

Sebelum program dijalankan, tingkat keterlambatan karyawan mencapai 25% per hari. Setelah program selesai, angka keterlambatan turun menjadi 5%, yang berarti terjadi penurunan sebesar 80%. Perubahan ini dicapai melalui bimbingan, simulasi, serta sistem pengawasan harian.

b. Kepatuhan terhadap SOP

Awalnya, kepatuhan karyawan terhadap SOP hanya 60%, di mana masih banyak pelanggaran prosedur, seperti penggunaan alat kerja yang tidak sesuai aturan dan keterlambatan dalam pelaporan. Setelah program, kepatuhan meningkat menjadi 95%, menunjukkan penerapan SOP berjalan lebih konsisten.

c. Peningkatan Produktivitas Kerja

Produktivitas diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang selesai tepat waktu. Sebelum program, capaian hanya 70% dari target harian, sedangkan setelah program meningkat menjadi 95%, seiring dengan berkurangnya keterlambatan dan meningkatnya kerja sama antar divisi. Hasil ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Realisasi Ketercapaian Program

No	Tema Program	Spesifikasi Kegiatan	Realisasi
1	Edukasi Disiplin Kerja	Bimbingan pemahaman konsep disiplin, manajemen waktu, dan kepatuhan SOP.	100%
2	Pendampingan Penerapan Disiplin	Pengawasan langsung dan bimbingan dalam pelaksanaan aturan kerja.	100%
3	Role Play dan Simulasi	Simulasi penerapan disiplin dalam skenario kerja nyata.	100%
4	Monitoring dan Evaluasi	Penilaian tingkat keberhasilan penerapan disiplin kerja.	100%

Selain tabel, perubahan tingkat kedisiplinan karyawan divisualisasikan dalam grafik berikut:



Gambar 1. Grafik Perubahan Disiplin Kerja

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil yang diperoleh, program pengabdian ini mampu memberikan dampak signifikan terhadap perilaku dan kinerja karyawan UD Nugraha Tani. Pembahasan setiap aspek dijabarkan sebagai berikut:

a. Bimbingan Disiplin Kerja dan Kepatuhan SOP

Salah satu permasalahan utama sebelum program adalah kurangnya pemahaman karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja. Melalui bimbingan dan sosialisasi, karyawan diberikan pemahaman bahwa disiplin bukan hanya kewajiban formal, tetapi juga berdampak langsung pada efektivitas kerja dan keberhasilan perusahaan. Dampaknya terlihat dari peningkatan kepatuhan SOP sebesar 30% setelah program berjalan.

b. Pendampingan dan Simulasi untuk Mengurangi Keterlambatan

Simulasi (*role play*) yang dilakukan dalam program membantu karyawan menghadapi skenario keterlambatan dan pengelolaan waktu. Pendampingan intensif juga memastikan hasil bimbingan diterapkan dalam praktik kerja. Hasilnya, tingkat keterlambatan turun dari 25% menjadi 5%, yang menunjukkan bahwa pembentukan kebiasaan membutuhkan praktik langsung dan pengawasan berkelanjutan.

c. Workshop Manajemen Waktu dan Dampaknya terhadap Produktivitas

Pelatihan mengenai pengelolaan waktu, prioritas kerja, dan teknik menghindari penundaan berkontribusi pada peningkatan produktivitas harian dari 70% menjadi 95%. Hal ini membuktikan bahwa keterampilan manajemen waktu sangat berpengaruh terhadap kinerja individu maupun tim.

d. Penguatan Motivasi dan Budaya Kerja

Selain pendekatan teknis, program ini juga menekankan pembentukan mindset positif terhadap kedisiplinan melalui sesi motivasi dan penghargaan (*reward*). Strategi ini membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk konsisten menjalankan disiplin kerja.

e. Evaluasi dan Monitoring sebagai Kunci Keberlanjutan

Tahap evaluasi akhir menunjukkan bahwa program ini berhasil menanamkan kebiasaan kerja disiplin, namun perusahaan tetap perlu melanjutkan pembinaan melalui SOP tertulis, pengawasan rutin, dan penerapan sistem *reward and punishment* agar hasil tidak bersifat sementara.

SIMPULAN DAN SARAN

Program pengabdian masyarakat bertajuk “Peningkatan Kapabilitas SDM Terkait Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di UD Nugraha Tani” telah terlaksana sesuai dengan rencana dan mencapai tingkat ketercapaian yang optimal. Hasil pelaksanaan menunjukkan bahwa seluruh rangkaian kegiatan pengabdian telah memberikan dampak positif yang signifikan, antara lain:

1. Kesadaran kedisiplinan kerja meningkat. Melalui bimbingan, pendampingan, dan workshop, karyawan memahami pentingnya disiplin dalam menunjang efektivitas kerja dan keberhasilan perusahaan.
2. Penurunan keterlambatan hadir secara signifikan, yaitu dari rata-rata 25% sebelum program menjadi hanya 5% setelah program selesai. Hal ini mencerminkan keberhasilan pembentukan kebiasaan disiplin melalui role play, simulasi, dan pengawasan intensif.
3. Peningkatan kepatuhan terhadap SOP. Awalnya tingkat kepatuhan hanya mencapai 60%, namun setelah program berjalan meningkat menjadi 95%, yang menunjukkan keberhasilan edukasi dan penerapan SOP dalam operasional sehari-hari.
4. Produktivitas kerja meningkat dari 70% menjadi 95% setelah program. Dampak ini diperoleh melalui penerapan manajemen waktu, pembagian tugas terstruktur, dan penguatan budaya kerja positif.

Indikator ketercapaian menunjukkan hasil 100% pada seluruh komponen kegiatan, meliputi bimbingan disiplin kerja, pendampingan penerapan kedisiplinan, pelaksanaan role play, serta monitoring dan evaluasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa program ini berhasil mencapai tujuan utama yaitu menciptakan budaya kerja disiplin yang berkelanjutan di UD Nugraha Tani.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi. *SIMO Journal*. Diakses dari <https://penerbitgoodwood.com/index.php/simo/article/download/677/235>
- Hafid, A. P. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Diakses dari <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/download/1949/pdf>
- Hasbiyadi, & Azis. (2021). Peran disiplin kerja sebagai mediator antara kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai. *Jurnal JEMBI*. Diakses dari <https://jurnalisticqomah.org/index.php/jemb/article/view/897/770>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma sosial. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(2). Diakses dari https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management/article/download/2442/1132/9105
- Indriyani, S. (2014). The effect of job training and work discipline on employee productivity in PT. Paradise Island Furniture. *Eprints UNY*. Diakses dari https://eprints.uny.ac.id/29859/1/SafitriIndriyani_10408144039.pdf
- Kusumawati, A. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Cakrawala*. Diakses dari <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/98>

- Najarudin. (2024). Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Ess Jay Studios. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 498–509. Diakses dari <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/download/177/92/512>
- Safitri, D. (2024). Analisis disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Cikande (Thesis, Universitas Teknologi Digital). *Journal of Education Research*, 5(1), 994–1001. Diakses dari <https://jer.or.id/index.php/jer/article/download/950/537/4198>
- Sari, N. P., Purnama, H., & Elina, M. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pemuka Manis Indah, Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 1(2). Diakses dari <https://jurnal.saburai.id/index.php/jmms/article/download/512/312>
- STIE Manajemen Bisnis Indonesia. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan diklat terhadap kinerja karyawan. *Indonesia Journal Economic, Finance, Business and Management*. Diakses dari <https://ijefbm.stiembia.ac.id/index.php/ijefbm/article/download/34/15/201>
- Wira Parta, I. K., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Nandini Jungle Resort & Spa, Payangan Gianyar. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*. Diakses dari https://www.researchgate.net/publication/374640718_Pengaruh_Pelatihan_dan_Disiplin_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan/download