SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah
https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/sentri
Email: sentri@nusantaraglobal.ac.id
DOI: https://doi.org/10.55681/sentri.v5i7.6934

Vol. 5, No. 7, July 2026
e-ISSN: 2963-1130
pp. 3435-3447

Disiplin Pegawai Kitchen di Nichi Izakaya Bandung

Heri Sutardi[1*], Bryan Ericko[1]
[1]Program Studi D3 Perhotelan, Akademi Pariwisata NHI Bandung, Indonesia

*Corresponding Author's e-mail: herirainda@gmail.com

Article History:
Received: June 29, 2026
Revised: July 11, 2026
Accepted: July 31, 2026

Keywords:
Discipline, Employees, Satisfaction

Abstract: *In this study, the focus is on the discipline of kitchen employees at Nichi Izakaya Bandung. Where good kitchen employee discipline is very important to increase guest satisfaction and produce employee performance and create a good restaurant image. The collection method used is a quantitative method. The data collection technique used is by distributing questionnaires, observation. While the data analysis technique uses a Likert scale. Based on the conclusion, it can be seen that there are still several problems concerning the discipline of kitchen employees at Nichi Izakaya Bandung, especially in attendance, attitudes and behavior and responsibility, therefore the author provides several suggestions that can be considered for improvement and overcome obstacles that occur during the employee discipline process, in order to increase guest satisfaction while in the restaurant.*

Copyright © 2026, The Author(s).
This is an open access article under the CC–BY-SA license

How to cite: Sutardi, H., & Ericko, B. (2026). Disiplin Pegawai Kitchen di Nichi Izakaya Bandung. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, *5*(7), 3435–3447. https://doi.org/10.55681/sentri.v5i7.6934

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan sektor ekonomi penting di Indonesia. Indonesia memiliki sejuta keindahan alam, kultur, dan warisan leluhur Indonesia yang orisinil adalah nilai lebih yang perlu terus kita gaungkan. Pariwisata punya posisi strategis dalam peningkatan devisa negara. Bahkan pada tahun lalu, industri pariwisata Indonesia mampu menyumbang sekitar US$ 10 miliar devisa negara. Posisi tersebut menjadi nomor empat setelah minyak, batu bara dan kelapa sawit. (KOMINFO, 2015)

Restoran merupakan salah satu bidang penting yang menyumbangkan pemasukan devisa untuk negara kita, yaitu Indonesia. Menurut Soekresno (2000:16) Resotoran merupakan usaha komersial yang melaani jasa makanan maupun minuman untuk umum yang dikelola secara profesional. Menurut www.databoks.co.id (2021), Secara total, usaha penyedia makanan dan minuman di Indonesia berjumlah 11.223 usaha pada 2020. Jumlah itu terdiri dari 8.042 restoran/rumah makan, 269 usaha katering, dan 2.912 usaha penyedia makan minum lainnya.

Perusahaan juga harus memahami dan berlaku adil agar peraturan dapat dilaksanakan oleh pramjusaji dengan baik. Tapi selain itu ada beberapa faktor juga yang mempengaruhi disiplin kerja seperti yang diungkapkan oleh Muchadarsyah Sinungab (2011:145):

1) Absensi
   Daftar hadir pegawai menjadintolak ukur untuk melihat sejauh mana pegawai memenuhi aturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

2) Sikap dan Perilaku
   Penyesuaian yang dilakukan oleh pegawai ketika melakukan tugas-tugas dari atasan
3) Tanggung Jawab
   Hasil akhir atau konsekuensi pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.

Penulis memilih restoran Nichi Izakaya & Den Kaiseki sebagai tempat penelitian. Berdasarkan hasil wawancara penulis, Nichi Izakaya sendiri merupakan sebuah restoran bergaya casual dining bertema Jepang. Nichi sendiri berarti matahari sedangkan Izakaya adalah tempat tradisional masyarakat jepang mengobrol, minum, dan makan. Owner memilih nama Nichi dengan harapan restorannya akan bersinar selalu dalam kehidupan orang sehari-hari. Resoran ini di bangun pada awal tahun 2023 oleh PT. Lima Pilar dan Chef Mandiv Waroka. Kapasitas resoran ini sebesar 110 pax dengan 25 meja, dan Private Dining Room (PDR) berkapasitas 12 orang. Makanan yang di tawarkan berkonsep authentic japanese food dengan sentuhan casual dining. (Widodo,2024).

Tabel 1. Standar Operasional Prosedur Nichi Izakaya Bandung

No	STANDAR PEKERJAAN
1	Bersikap sopan dan santun terhadap tamu dan sesama karyawan
2	Bekerja sama dengan sesama karyawan
3	Bekerja dengan kehadiran yang konsisten
4	Mengikuti peraturan dan prosedur pegawai
5	Menjaga Standar kebersihan, kerja dan tata tertib karyawan

Sumber: manajemen Nichi Izakaya Bandung

Selama penelitian awal yang dilakukan penulis di Nichi Izakaya Bandung, penulis menemukan beberapa masalah yaitu, kurangnya kedisiplinan pegawai kitchen di Nichi Izakaya Bandung. Hal ini diperkuat oleh data-data yang telah di kumpulkan oleh penulis berupa tabel dan gambar. Kurang optimialnya kedisiplinan pegawai dalam absensi, sikap, dan tanggung jawab tentunya berdampak dalam kelancaran operasional Restoran Nichi Izakaya. Berikut adalah tabel mengenai standar operasional prosedur di Nichi Izakaya Bandung.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Nichi Izakaya Bandung. memiliki beberapa standar operasional prosedur yang wajib di jalankan dan di patuhi oleh seluruh pegawai di Nichi Izakaya Bandung. Menurut Wijaya (2015:291)"10, disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertuilis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Maka dari itu pegawai harus menaati standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Salah satu dari standar operasional prosedur di Nichi Izakaya Bandung adalah bekerja dengan kehadiran yang konsisten. Kehadiran pegawai memiliki peran penting untuk mendukung pencapaian target perusahaan. Maka, saat karyawan tidak hadir, akan ada target kerja yang tertunda. Sekalipun akan ada karyawan yang mampu menangani

tugas tersebut, tetap saja hasil kerja tidak akan maksimal.(Integra,2023). Berikut adalah tabel data absensi di Nichi Izakaya Bandung periode November hingga Januari 2024.

Tabel 1 Data Absensi Pegawai November 2023

Nov-23								
NO	NAMA	JENIS KETIDAK HADIRAN				JUMLAH KETIDAK HADIRAN	JUMLAH HARI KERJA	PRESENTASE KETIDAK HADIRAN
		PH	IZIN	ALPHA	SAKIT			
1	SOPHIAN	2	4	0	2	8	24	33%
2	KRISNA RAGA	1	0	2	1	4	24	17%
3	WIBLAYANA FARAH	1	3	0	2	6	24	25%
4	SYAHIRA AZZAHRA	0	2	1	2	5	24	21%
5	REYHAN SENA	0	3	2	1	6	24	25%
6	DANIEL A. SAPUTRA	1	3	0	2	6	24	25%
7	ARISTYA PUTRI PRADIPTA	0	1	1	0	2	24	8%
8	ARIF	1	5	0	2	8	24	33%
9	NAUFAL PRATAMA	0	4	2	4	10	24	42%
10	MICHAEL	1	4	0	4	9	24	38%

11	FAQIHUDIEN PUTRA	0	2	0	2	4	24	17%
12	AKBAR	1	1	1	1	4	24	17%
13	ERICK	1	1	0	4	6	24	25%
		Jumlah Ketidakhadiran				78	RATA-RATA	25%

Sumber: Manajemen Nichi Izakaya Bandung

Tabel 2 Data Absensi Pegawai Desember 2023

Des-23								
NO	NAMA	JENIS KETIDAK HADIRAN				JUMLAH KETIDAK HADIRAN	JUMLAH HARI KERJA	PRESENSE KETIDAK HADIRAN
		PH	IZIN	ALPHA	SAKIT			
1	SOPHIAN	1	4	0	0	5	24	21%
2	KRISNA RAGA	0	0	4	3	7	24	29%
3	WIBLAYANA FARAH	0	3	0	2	5	24	21%
4	SYAHIRA AZZAHRA	2	2	1	2	7	24	29%
5	REYHAN SENA	2	3	2	1	8	24	33%
6	DANIEL A. SAPUTRA	4	3	0	0	7	24	29%
7	ARISTYA PUTRI PRADIPTA	2	1	1	0	4	24	17%
8	ARIF	2	5	0	2	9	24	38%

9	NAUFAL PRATAMA	0	4	2	4	10	24	42%
10	MICHAEL	2	5	0	0	7	24	29%
11	FAQIHUDIEN PUTRA	6	2	3	4	15	24	63%
12	AKBAR	1	0	1	4	6	24	25%
13	ERICK	3	3	0	0	6	24	25%
		Jumlah Ketidakhadiran				96	RATA-RATA	31%

Sumber: Manajemen Nichi Izakaya Bandung

Tabel 3 Data Abasensi Pegawai Januari 2024

Jan-24								
NO	NAMA	JENIS KETIDAKHADIRAN				JUMLAH KETIDAKHADIRAN	JUMLAH HARI KERJA	PRESENTASE KETIDAKHADIRAN
		PH	IZIN	ALPHA	SAKIT			
1	SOPHIAN	0	1	0	3	4	24	17%
2	KRISNA RAGA	0	2	1	3	6	24	25%
3	WIBLAYANA FARAH	2	1	3	2	8	24	33%
4	SYAHIRA AZZAHRA	2	3	0	0	5	24	21%
5	REYHAN SENA	2	3	0	1	6	24	25%

6	DANIEL A. SAPUTRA	4	3	0	0	7	24	29%
7	ARISTYA PUTRI PRADIPTA	2	1	1	0	4	24	17%
8	ARIF	0	1	0	4	5	24	21%
9	NAUFAL PRATAMA	0	4	2	4	10	24	42%
10	MICHAEL	0	4	0	12	16	24	67%
11	ALVIN	0	1	2	4	7	24	29%
12	AKBAR	1	0	1	3	5	24	21%
13	ERICK	3	3	0	0	6	24	25%
		Jumlah Ketidakhadiran				89	RATA-RATA	29%

Sumber: Manajemen Nichi Izakaya Bandung

Nichi Izakaya Bandung memiliki target presentase ketidakhadiran yaitu sebesar 25%. Dari data tabel 1.1 hingga tabel 1.5 dapat di simpulkan bahwa presentase ketidakhadiran pegawai di Nichi Izakaya periode Bulan November hingga Januari 2024 belum mencapai target yang di inginkan. Berdasarkan hasil observasi penulis, hal ini terjadi dikarenakan kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh perusahaan dalam menangani kelalaian tersebut.

Tabel 4 Catatan Pelanggaran Pegawai Bulan November-Januari 2023

No	Tanggal	Catatan
1	02/11/2023	Terdapat beberapa pegawai yang meninggalkan kitchen saat jam kerja
2	12/11/20	Ditemukan satu unit rice cooker yang rusak diakibatkan kesalahan pegawai
3	07/12/202	Terdapat pegawai yang berselisih di dalam kitchen

4	03/01/2024	Terdapat pegawai yang pergi ke salon saat jam kerja tanpa izin
5	10/01/2024	Terdapat karyawan yang kurang bersikap baik kepada tamu

Sumber: Manajemen Nichi Izakaya Bandung

Dari data diatas dapat dilihat bahwa dalam periode Bulan November hingga Januari 2024, terdapat beberapa catatan pelanggaran yang membuktikan kurangnya disiplin pegawai terhadap pekerjaannya. Pada catatan pelanggaran nomor 1 dan 4 membuktikan kelalaian pegawai terhadap kehadiran dalam bekerja, pada catatan pelanggaran nomor 3 dan 5 membuktikan kelalaian pegawai dalam bersikap dan berperilaku, sedangkan pada catatan pelanggaran nomor 2 membuktkan kelalaian pegawai dalam bertangung jawab terhadap peralatan milik restoran.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang penulis pakai adalah deskriptif. Menurut Nazir (2003:4) pengertian metode deskriptif adalah "Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang".

Teknik Pengumpulan Data Teknik Pengumpulan Data yang akan penulis gunakan adalah Observasi, wawancara, Kuesioner dan Studi Pustaka.

Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan panca indra peneliti, dengan sudut pandang peneliti hasil yang didapatkan haruslah objektif atau tidak memihak kepada siapapun. Observasi adalah pengamatan langsung para pembuat keputusan berikut lingkungan fisiknya dan atau pengamatan langsung suatu kegiatan yang sedang berjalan.

Wawancara

Sebagai langkah awal mencari data penulis melakukan wawancara kepada owner dari Nichi Izakaya Bandung. Dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada owner, Penulis mendapatkan data yang di perlukan sebagai data pendukung.

Studi Pustaka

Untuk mendapatkan data dan informasi yang bersifat teoritis, penulis mengambil pendapat ahli yang berhubungan dengan objek yang sedang diteliti sebagai bahan referensi untuk membandingkan teori yang su-dah ada dengan keadaan sebenarnya di lokasi.

Kuesioner

Penulis membuat kuesioner dengan pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan. Pertanyaan tersebut ditunjukkan kepada pegawai Nichi Izakaya Bandung.

Skala Pengukuran

Skala yang digunakan oleh penulis adalah Skala Likert, Sugiyono (2013) Definisi skala likert adalah sebagai skala dalam jenis data penelitian senantiasa dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan perseptsi terhadap individu atau kelompok terkait dengan fenomena social yang sedang menjadi subjek penelitian. Penilaian masing-masing responden menggunakan skala likert adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Penilaian Skala Likert

Jawaban	**Bobot**

Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono(2013)

Teknik Analsis Data

Teknik analisis data kuantitatif menurut Sugiyono (2018) adalah bersifat induktif, yakni suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis, kemudian berdasarkan hipotesis tersebut maka dicarikan data lagi secara berulang-ulang hingga dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi

Penelitian yang berjudul "Disiplin Pegawai Kitchen di Nichi Izakaya & Den Kaiseki Bandung" berlokasi di Jl. Sumbawa No.12, Merdeka, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat.

Waktu

Penulis memulai penelitan penulis mulai dari Bulan Febuari 2024 hingga batas waktu yang ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Ringkasan Hasil Kuesioner Disiplin Kerja Pegawai Kitchen

Sebelum dilakukan analisis pada setiap indikator disiplin kerja, terlebih dahulu disajikan ringkasan hasil pengolahan data kuesioner untuk memberikan gambaran umum mengenai tingkat disiplin pegawai kitchen di Nichi Izakaya Bandung.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Kuesioner Disiplin Kerja Pegawai Kitchen

Indikator	Total Skor	Rata-rata Skor	Indeks (%)	Kategori
Absensi	149	3,39	67,8	Cukup Baik
Sikap dan Perilaku	157	3,57	71,4	Baik
Tanggung Jawab	175	3,98	79,6	Baik
Rata-rata	160	3,65	72,9	Baik

Sumber: Data primer diolah (2024).

Penentuan Interval Kategori

Kategori penilaian ditentukan menggunakan rumus interval kelas sebagai berikut:

$$I = \frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{Jumlah\ Kategori}$$

dengan

- Skor tertinggi = 220
- Skor terendah = 44
- Jumlah kategori = 5

sehingga diperoleh:

$$I = \frac{220 - 44}{5} = 35{,}2$$

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh klasifikasi sebagai berikut.

Tabel 2. Interval Penilaian Disiplin Kerja

Interval Skor	Kategori
44–79	Sangat Tidak Baik
80–114	Tidak Baik
115–149	Cukup Baik
150–184	Baik
185–220	Sangat Baik

Sumber: Data diolah (2024).

Dengan demikian, skor 149 termasuk kategori Cukup Baik, sedangkan skor 157 dan 175 termasuk kategori Baik. Penyajian interval tersebut memberikan dasar matematis terhadap interpretasi hasil kuesioner sehingga klasifikasi yang digunakan dapat dipertanggungjawabkan.

4.2 Analisis Disiplin Kerja Pegawai Kitchen di Nichi Izakaya Bandung

1. Analisis Absensi Pegawai Kitchen

Absensi merupakan salah satu indikator utama dalam menilai disiplin kerja karena berkaitan langsung dengan kelancaran operasional restoran. Kehadiran pegawai yang konsisten mendukung proses produksi makanan, menjaga kualitas pelayanan, serta meningkatkan produktivitas kerja tim.

Berdasarkan data absensi pegawai kitchen selama periode November 2023 hingga Januari 2024 (Tabel 3), tingkat ketidakhadiran masih berada di atas target perusahaan sebesar 25%. Pada bulan November tingkat ketidakhadiran mencapai 25%, meningkat menjadi 31% pada bulan Desember, kemudian sedikit menurun menjadi 29% pada bulan Januari. Meskipun terjadi penurunan pada Januari, angka tersebut masih menunjukkan bahwa disiplin kehadiran pegawai belum optimal.

Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa indikator absensi memperoleh total skor sebesar 149 atau berada pada kategori cukup baik. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar pegawai menilai dirinya cukup disiplin dalam hal kehadiran, kondisi aktual masih menunjukkan tingkat ketidakhadiran yang relatif tinggi. Perbedaan antara hasil kuesioner dan data absensi mengindikasikan adanya kesenjangan antara persepsi pegawai dengan kondisi nyata di lapangan.

Tingginya tingkat ketidakhadiran diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja yang belum optimal, lemahnya pengawasan, dan belum konsistennya penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin. Kondisi tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang menaati seluruh peraturan organisasi yang didukung oleh pengawasan dan penegakan aturan secara konsisten.

2. Analisis Sikap dan Perilaku Pegawai

Selain kehadiran, disiplin kerja tercermin melalui sikap dan perilaku pegawai selama menjalankan pekerjaan. Sikap profesional meliputi kemampuan bekerja sama,

menghormati rekan kerja, mematuhi instruksi atasan, serta memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan.

Hasil observasi menunjukkan masih terdapat beberapa perilaku yang belum sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP), seperti perselisihan antarkaryawan dan perilaku yang kurang profesional ketika berinteraksi dengan pelanggan. Kondisi tersebut berpotensi mengganggu koordinasi kerja serta menurunkan kualitas pelayanan restoran.

Namun demikian, hasil kuesioner menunjukkan bahwa indikator sikap dan perilaku memperoleh total skor sebesar 157 dengan kategori baik. Artinya, secara umum pegawai telah memiliki sikap kerja yang positif, meskipun implementasinya masih belum sepenuhnya konsisten. Temuan ini menunjukkan bahwa pembinaan mengenai komunikasi interpersonal, kerja sama tim, dan pelayanan prima masih perlu ditingkatkan.

Hasil penelitian ini mendukung teori Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh kesadaran individu, motivasi, dan budaya kerja yang berkembang dalam organisasi.

3. Analisis Tanggung Jawab Pegawai Kitchen

Tanggung jawab merupakan indikator disiplin yang berkaitan dengan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional, menjaga fasilitas perusahaan, serta bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi, masih ditemukan beberapa bentuk kelalaian, seperti kerusakan peralatan kerja akibat penggunaan yang kurang tepat serta kurang optimalnya pemeliharaan kebersihan area kitchen. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya menerapkan standar kerja yang berlaku.

Meskipun demikian, indikator tanggung jawab memperoleh total skor sebesar 175, yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan indikator lainnya dan termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki komitmen yang baik terhadap penyelesaian pekerjaan sesuai tanggung jawab masing-masing.

Perbedaan antara hasil observasi dan hasil kuesioner mengindikasikan bahwa masih terdapat kesenjangan antara persepsi pegawai mengenai tanggung jawab dengan implementasinya dalam aktivitas kerja sehari-hari. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat sistem monitoring dan evaluasi kinerja melalui supervisi yang lebih intensif serta pemberian umpan balik secara berkala.

4. Pembahasan Tingkat Disiplin Pegawai Kitchen

Berdasarkan hasil analisis terhadap ketiga indikator disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai kitchen di Nichi Izakaya Bandung berada pada kategori baik, dengan indeks keseluruhan sebesar 72,9%. Meskipun demikian, indikator absensi masih menjadi aspek yang memerlukan perhatian karena menunjukkan kategori yang lebih rendah dibandingkan indikator lainnya.

Rendahnya disiplin kehadiran berpotensi meningkatkan beban kerja pegawai lain, memperlambat proses produksi makanan, serta memengaruhi kualitas pelayanan kepada pelanggan. Sebaliknya, indikator tanggung jawab menunjukkan hasil yang relatif lebih baik, sedangkan sikap dan perilaku juga telah menunjukkan kecenderungan positif meskipun masih memerlukan pembinaan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini memperkuat teori Hasibuan (2010), Mangkunegara (2017), dan Sinungan (2011) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh kombinasi kesadaran individu, kepemimpinan, sistem pengawasan, pemberian penghargaan, serta penerapan sanksi secara konsisten. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja tidak hanya dilakukan melalui penegakan aturan, tetapi juga melalui pembinaan, pelatihan,

komunikasi yang efektif, serta pemberian penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja disiplin

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada permasalahan dan analisis yang telah di bahas pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab terakhir ini penulis akan memberikan kesimpulan dan saran mengenai Disiplin Pegawa Kitchen di Nichi Izakaya Bandung. Berikut uraian kesimpulan yang akan penulis sampaikan:

1. Absensi yang di miliki pegawai kitchen di Nichi Izakaya Bandung berdasarkan data absensi ketidakehadiran pegawai periode Bulan November-Januari 2024 yang tertera di bab I, yaitu 25%, 31%, dan 29%, termasuk kedalam **kategori kurang baik**. Terdapat juga tabel catatan pelanggaran di bab I, pada nomor 1, yaitu terdapat pegawai yang meninggalkan kitchen saat jam kerja dan pada nomor 5 yaitu, terdapat karyawan yang pergi ke salon saat jam kerja membuktikan kurangnya kedisiplinan pegawai dalam abensi kehadiran. Selain itu berdasarkan hasil pengukuran skala menggunakan skala likert di bab III, kebanyakan pegawai menjawab tidak setuju dengan nilai 97, batas kriteria terendah 39 dan batas kriteria tertinggi 195, yang menjelaskan bahwa abensi pegawai dalam kategori kurang baik dan perlu ditingkatkan lagi.
2. Sikap dan Perilaku yang di miliki pegawai kitchen di Nichi Izakaya Bandung berdasarkan data dari tabel catatan pelanggaran yang tertera di bab I pada nomor 3, yaitu terdapat pegawai yang berselisih di dalam kitchen dan pada nomor 5, yaitu Terdapat pegawai yang kurang bersikap baik kepada tamu menyiratkan kurang baiknya sikap dan perilaku pegawai. Selain itu berdasarkan hasil pengukuran skala menggunakan skala likert di bab III, kebanyakan pegawai menjawab setuju dengan nilai 149, batas kriteria terendah 39 dan batas kriteria tertinggi 195, yang menjelaskan bahwa sikap dan perilaku pegawai dalam **kategori cukup baik** dan dapat ditingkatkan lagi.
3. Tanggung Jawab yang dimiliki pegawai kitchen di Nichi Izakaya Bandung Terdapat data dari tabel catatan pelanggaran yang menjelaskan bahwa kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menaati peraturan.Pada catatan pelanggaran nomor 2 yaitu, ditemukan satu unit rice cooker rusak dikarenakan kelalaian pegawai yang membuktikan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menjaga peralatan milik Nichi Izakaya Bandung. Selain itu pada bab I terdapat gambar 1.1, gambar 1.2, gambar1.3, gambar 1.4, gambar 1.5, dan gambar 1.6 yang membuktikan bahwa kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menjaga kebersihan peralatan dan perlengkapan kitchen dhal ini membuktikan kurang taatnya pegawai dalam mematuhui peraturan restoran yaitu dengan tidak berstandar grooming sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pada bab III, tepatnya pada hasil pengukuran skala likert kebanyakan pegawai menjawab sangat setuju dengan nilai 175 menjelaskan bahwa tanggung jawab pegawai di Nichi Izakaya Bandung **sudah baik** dan dapat di tingkatkan lagi.

Maka dengan ini Disiplin Pegawai Kitchen di Nichi Izakaya Bandung dinyatakan **kurang baik** dikarenakan lebih banyak faktor yang masih tergolong kurang baik terutama dalam absensi.

SARAN

Dari kesimpulan yang telah penulis sampaikan sebelumnya, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran dan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Nichi Izakaya Bandung untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai kitchen di Nichi Izakaya Bandung.

1. Berdasarkan kesimpulan diatas mengenai absensi yang kurang baik, penulis menyarankan untuk melakukan general meeting yang bertujuan memberikan arahan kepada pegawai tentang absensi untuk menurunkan tingkat ketidakhadiran pegawai. Selain itu penulis menyarankan untuk mempertegas sanksi seperti pemotongan gaji dan service bagi pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan atau alpha.
2. Berdasarkan kesimpulan diatas mengenai sikap dan perilaku yang cukup baik, penulis menyarankan untuk memberikan training tentang bagaimana cara bersikap dan berperilaku baik kepada tamu dan pegawai untuk meningkatkan sikap dan perilaku pegawai di Nichi Izakaya Bandung.
3. Berdasarkan kesimpulan diatas mengenai tanggung jawab pegawai di Nichi Izakaya Bandung, penulis menyarankan untuk meningkatkan self awarenes pegawai melalui training dan briefing yang dilakukan oleh atasan.

Demikian saran penulis kepada semua pihak Nichi Izakaya Bandung agar dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai Nichi Izakaya untuk keberlangsungan Restoran Nichi IzakayaBandung

DAFTAR PUSTAKA

Fakta menarik pariwisata Indonesia, banyak diakui dunia. (n.d.-b) Kemenparekraf/Baparekraf RI. https://www.kemenparekraf.go.id/hasil-pencarian/fakta-menarik-pariwisata-indonesia-banyak-diakui-dunia

Jayani, D. H. (2020, September 14). Pengunjung Restoran Meningkat di Kota-kota Besar Indonesia. Katadata. https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/09/14/pengunjung-restoran-meningkat-di-kota-kota-besar-indonesia

W. Widjaja, 2006, Administrasi Kepegawaian, Jakarta, Rajawali.

Integra, A. (2023, May 24). Seberapa penting absensi dalam penilaian kinerja karyawan?

Konsultan IT | Software Development | E-Office, Sistem Persuratan Digital, Aplikasi Persuratan Elektronik, Aplikasi Document Management, IT Audit, IT Master Plan. https://integrasolusi.com/blog/seberapa-penting-absensi-dalam-penilaian-kinerja-karyawan/#:~:text=absensi%20%E2%80%93%20Mengapa%20harus%20ada%20absensi,penilaian%20kehadiran%20yang%20berbeda%2Dbeda.

Agung Prihantoro. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan.

Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY.

Muchdarsyah Sinungan, 2011. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara.

Andy Wijaya, 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. Jurnal : Sultan Ist Issn : 2338- 4328Vol.3, No.1.

Kominfo, P. (n.d.-b). Saatnya kembangkan potensi pariwisata Indonesia. Website Resmi Kementerian Komunikasi Dan Informatika RI. https://www.kominfo.go.id/content/detail/5640/saatnya-kembangkan-potensi-pariwisata-indonesia/0/infografis

Negara, D. J. K. (n.d.). Kondisi Industri Pengolahan Makanan dan Minuman di Indonesia. https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-suluttenggomalut/baca-artikel/15588/Kondisi-Industri-Pengolahan-Makanan-dan-Minuman-di-Indonesia.html#:~:text=Industri%20makanan%20dan%20minuman%20di,Rp1%2C12%20kuadriliun%20pada%202021.

SOEKRESNO. (2000). Manajemen food & beverage service hotel : buku panduan sekolah pariwisata dan manager restoran / Soekresno. Jakarta :: Gramedia Pustaka Utama,.

Yani, A., Saputra, B., & Jurnal, R. T. (2018). RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI EVALUASI SISWA DAN KEHADIRAN GURU BERBASIS WEB. Petir/Petir (Jakarta. Online), 11(2), 107–124. https://doi.org/10.33322/petir.v11i2.344

Why Your Employees are Everything to Your Business. (n.d.-b). https://www.weaverindustries.org/blog-details/employees-are-everything-to-business

Hasibuan, Malayu S. P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya

Simonna, Erna. (2009). Definisi Absensi dalam http://simonnaerna.blogspot.com, Accessed 17 April 2013 Supriyono Joki, 2013. Perancangan Sistem Informasi Absensi Karyawan Menggunakan Konsep Data Mining Pada PT KALILA INDONESIA.

Baron, R. A, & Byrne, D. E. 2002. Social Psychology. USA : Pearson

Notoatmodjo, S. 2007. Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Jakarta : Rineka Cipta.

Robbins SP, dan Judge. (2007). Prilaku Organisasi, Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.

Sugiyono.(2013). Metodologi Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D. Bandung:PT