

**SKRIPSI**

**IMPLEMENTASI STRATEGI HUMAN CAPITAL DALAM  
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI  
PT. AEROFOOD INDONESIA UNIT DENPASAR**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program  
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis  
Politeknik Negeri Bali**

**Oleh :**

**NI PUTU NADYA WULANDARI**

**2015744149**

**PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN MANAJEMEN BISNIS  
INTERNASIONAL JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2024**

**SKRIPSI**

**IMPLEMENTASI STRATEGI HUMAN CAPITAL DALAM  
MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI  
PT. AEROFOOD INDONESIA UNIT DENPASAR**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program  
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis  
Politeknik Negeri Bali**

**Oleh :**

**NI PUTU NADYA WULANDARI**

**2015744149**

**PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN MANAJEMEN BISNIS  
INTERNASIONAL JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2024**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Implementasi Strategi Human Capital Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Di PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar
2. Penulis
  - a. Nama : Ni Putu Nadya Wulandari
  - b. NIM : 2015744149
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional



Badung, 20 Agustus 2024  
Menyetujui,

Pembimbing I,

Handwritten signature of Ni Made Kariati in black ink.

Ni Made Kariati, S. Kom. M. Cs  
NIP.197712152006042001

Pembimbing II,

Handwritten signature of Gede Sedana Wibawa Yasa in black ink.

Gede Sedana Wibawa Yasa, S.Tr.,Akt.,M.Si  
NIP. 199503012024061003

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**  
**IMPLEMENTASI STRATEGI HUMAN CAPITAL DALAM**  
**MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI**  
**PT. AEROFOOD INDONESIA UNIT DENPASAR**

Oleh :


**Ni Putu Nadya Wulandari**  
**NIM : 2015744149**


Disahkan:


Penguji I

Ketua Penguji

Penguji II

  
Dra. Sagung Mas Suryaniadi, M.Si  
NIP. 196409191989032002


  
Gede Sedana Wibawa Yasa, S.Tr.,Akt.,M.Si  
NIP. 199503012024061003

  
I Gusti Ketut Gede, SE,MM  
NIP. 196112081988111001

Mengetahui,  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Ketua

Badung, 20 Agustus 2024  
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional  
Ketua



  
Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA,Ph.D  
NIP. 196409291990032003



Ketut Vini Elfarosa, SE,M.M.  
NIP. 197612032008122001

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

**“Yakin dan Semangat”**

Persembahan :

Puji syukur saya panjatkan kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa karena atas berkat rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“IMPLEMENTASI STRATEGI HUMAN CAPITAL DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. AEROFOOD INDONESIA UNIT DENPASAR”** tepat pada waktunya. Atas terselesaikannya skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak dan Ibu saya selaku orang tua serta adik – adik saya yang senantiasa memberikan doa restu yang tiada henti, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak dan Ibu Dosen pengajar, pembimbing, dan penguji yang telah memberikan banyak arahan, motivasi, serta bimbingannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Serta rekan-rekan kelas 8D MBI yang sangat supportif serta terus memberikan motivasi dan semangat.

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama** : Ni Putu Nadya Wulandari  
**NIM** : 2015744149  
**Prodi/Jurusan** : Manajemen Bisnis Internasional /Administrasi  
Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Skripsi saya dengan judul:  
**“Implementasi Strategi Human Capital Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Di PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar”** adalah memang benar asli karya saya.

Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 20 Agustus 2024  
Yang menyatakan,



METERAI  
TEMPER  
OFF4CALX31739244

Ni Putu Nadya Wulandari  
NIM. 2015744149



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi strategi human capital dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Studi ini menekankan pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi dan peran krusial disiplin kerja dalam mengoptimalkan kinerja.

Dari hasil wawancara, menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan oleh human capital, termasuk program pelatihan komprehensif, berkomunikasi dengan melakukan pembinaan dan konseling, evaluasi kinerja karyawan secara berkala, dan tindakan disipliner, telah meningkatkan kehadiran karyawan, kepatuhan terhadap protokol kerja, dan produktivitas secara keseluruhan. Kesimpulannya, penelitian ini menekankan bahwa manajemen human capital yang efektif, melalui strategi yang terstruktur dengan baik, sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi organisasi lain yang berupaya meningkatkan disiplin tenaga kerja dan kinerja keseluruhan.

**Kata Kunci** : Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Capital, Disiplin Kerja

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the implementation of human capital strategies in improving employee work discipline at PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar. A qualitative approach was used, with data collection techniques including observation, in-depth interviews, and documentation. The study emphasizes the importance of human resources in achieving organizational goals and the crucial role of work discipline in optimizing performance.*

*Interview results show that the strategies employed by the human capital department, including comprehensive training programs, communication through coaching and counseling, regular employee performance evaluations, and disciplinary actions, have improved employee attendance, adherence to work protocols, and overall productivity. In conclusion, this study highlights that effective human capital management, through well-structured strategies, is essential in enhancing employee work discipline. These findings provide valuable insights for other organizations seeking to improve workforce discipline and overall performance.*

**Keywords:** *Human Resources Management, Human Capital, Work Discipline*



## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Implementasi Strategi Human Capital Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Di PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar”** tepat pada waktunya.

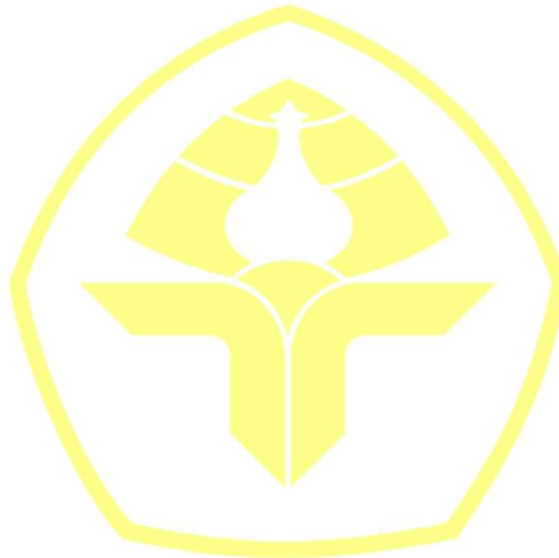
Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Diploma IV Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali. Skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya tidak terlepas dari bantuan, saran, pendapat, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Nyoman Abdi, SE., M.e Com, selaku direktur Politeknik Negeri Bali,
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan untuk menuntut ilmu di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali
3. Ibu Made Ayu Jayanti Prita Utami, S.S.T.Ak., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan
4. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali atas segala informasi dan masukkan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Ni Made Kariati S.Kom., M.Cs., selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan berperan aktif dalam memberikan petunjuk serta arahan selama penyusunan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Gede Sedana Wibawa Yasa, S. Tr.,Akt.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan arahan selama penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Bapak dan Ibu Dosen penguji dan pengajar beserta pegawai di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan bekal pembelajaran dan ilmu pengetahuan serta bantuan pelayanan yang baik selama ini atas keperluan penulis di Jurusan Administrasi Bisnis.
8. Ibu Ni Ketut Ayu Andani selaku Manager HC Bisnis Partner DPS LOP Aerofood ACS Unit Denpasar, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan Praktek Kerja Lapangan serta informasi dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Ibu I Gusti Ayu Putu Widiantari selaku Staff HC Generalist DPS LOP Aerofood Unit Denpasar yang telah banyak memberikan dorongan dalam menyelesaikan Praktek Kerja Lapangan, serta bantuan pada proses penyusunan skripsi ini
10. Orang tua dan adik – adik saya yang senantiasa selalu memberikan semangat dan dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini.

11. Serta rekan - rekan penulis yang telah memberikan dukungan, motivasi dan semangat kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini akan sempurna jika mendapat masukan dari pembaca yang terpelajar, maka dari itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat kepada semua pihak.



Badung, 10 Juli 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Wibawa', written over a horizontal line.

Penulis

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR ISI

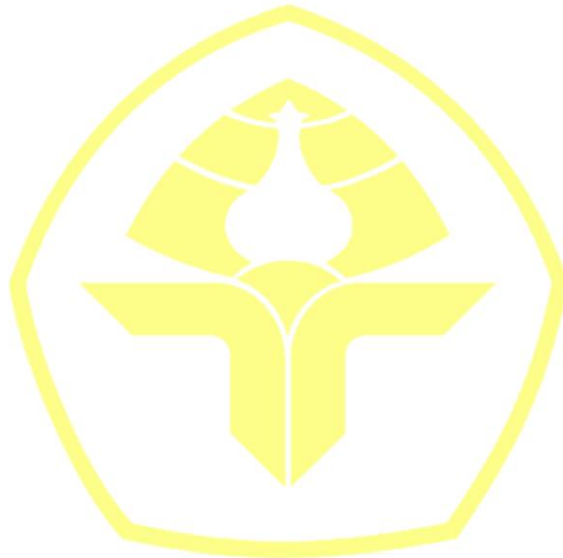
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Telaah Teori.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Human Capital.....	12
2.1.3 Disiplin Kerja.....	16
2.2 Kajian Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Kerangka Berpikir.....	28

<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
3.1 Tempat Penelitian.....	30
3.2 Objek Penelitian.....	30
3.3 Sumber Data.....	30
3.3.1 Data Primer.....	30
3.3.2 Data Sekunder.....	31
3.4 Jenis Data.....	31
3.4.1 Data Kualitatif.....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.5.1 Observasi.....	32
3.5.2 Wawancara Mendalam ( <i>Depth Interview</i> ).....	32
3.5.3 Dokumentasi.....	33
3.6 Teknik Analisis Data.....	33
3.7 Jadwal Penelitian.....	35
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	37
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan.....	53
4.3 Implikasi Hasil Penelitian.....	69
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>71</b>
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Absensi karyawan PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar .....5

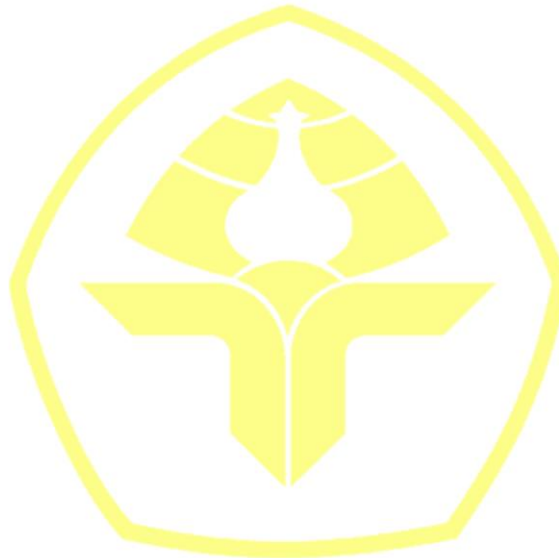


JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Bagan Kerangka Pikir.....	29
Gambar 2. 1 Logo PT. Aerofood Indonesia .....	37
Gambar 3. 1 Lokasi Gedung 1 PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar.....	42
Gambar 4. 1 Lokasi Gedung 2 PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar.....	43
Gambar 5. 1 Struktur Bagan Department Human Capital .....	48



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Form Proses bimbingan Skripsi
- Lampiran 2 : Pertanyaan Wawancara
- Lampiran 3 : Hasil Wawancara
- Lampiran 4 : Dokumentasi
- Lampiran 5 : Buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
- Lampiran 6 : Struktur Bagan PT. Aerofood Indonesia secara umum
- Lampiran 7 : Output Penelitian
- Lampiran 8 : Surat Keterangan Penggunaan Karya Mahasiswa



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan dan organisasi merupakan perkumpulan dua orang atau lebih yang memiliki tujuan dan kepentingan bersama dimana tujuan tersebut akan tercapai apabila suatu organisasi dapat diatur oleh sistem manajemen yang baik yang diterapkan oleh suatu organisasi. Suatu organisasi akan mencapai tujuan apabila memiliki manajemen yang baik, maka sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi secara otomatis akan baik juga (Valentin & Munfaridi, 2016). Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor, terutama faktor sumber daya manusia karena sumber daya manusia yang berperan aktif dalam semua kegiatan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan tantangan- tantangan yang datang tidak hanya ditentukan oleh perilaku pegawai yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya (Lestari et al., 2023). Di dalam kegiatan perusahaan tidak akan terlepas dari campur tangan manusia baik langsung maupun tidak langsung, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam menggerakkan dan mengendalikan kegiatan perusahaan.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci

terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut (Pranitasari & Khotimah, 2021). Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020). Untuk itu tanpa disiplin kerja karyawan, maka akan sulit bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. (Effendhi & Sutrischastini, 2022). Dari beberapa pendapat tersebut maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Atasan harus dapat memberi contoh sikap yang baik agar dapat mengarahkan dan membimbing para pegawai menjadi lebih disiplin lagi dalam bekerja sesuai dengan aturan yang dibuat pada suatu organisasi atau perusahaan (Sipayung & Sihombing, 2022). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan (Sumadhinata, 2018). Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja mulai dari lingkungan dan kepribadian tersendiri

karyawan, orang yang memiliki motivasi tinggi dengan job desknya masing-masing, untuk bekerjapun tidak merasakan kesulitan dan selalu bahagia setiap mengerjakan tugas-tugas tersebut. Ia akan lebih berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya dalam suatu pekerjaan (Pranitasari & Khotimah, 2021). Disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk mendukung lancarnya pelaksanaan kegiatan kerja dalam sebuah perusahaan. Tugas – tugas yang diberikan kepada para karyawan akan dapat dilaksanakan dengan baik apabila disiplin kerja dilakukan dengan baik dan benar, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan (Sukrianto & Saharuddin, 2021). Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi maka akan bisa mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tempat bekerja dengan baik meski tidak dilakukan pengawasan oleh atasan.

PT. Aerofood Indonesia merupakan salah satu sektor perusahaan yang bergerak pada layanan makanan penerbangan (*aviation food service*) di Indonesia yang berkiprah kurang lebih selama 40 tahun sebagai bagian maskapai nasional Garuda Indonesia. PT. Aerofood Indonesia selalu berusaha untuk memberikan layanan premium dengan produk makanan dan minuman terbaik di kelasnya. PT. Aerofood Indonesia telah mengoperasikan cabangnya di Jakarta, Denpasar, Surabaya, Medan, Balikpapan, Yogyakarta, Bandung, Lombok, dan Pekanbaru. Salah satu syarat untuk mencapai tujuan perusahaan

adalah diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Sebab jika karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan ada kemungkinan terjadi kelalaian dalam melaksanakan tugasnya (Hendra et al., 2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dikelola oleh department Human Capital di PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar yang memiliki tugas dalam mendisiplinkan karyawan, pelatihan karyawan, menentukan tanggung jawab masing – masing karyawan, memanajemen beban kerja karyawan, melakukan penilaian dan feedback kinerja karyawan serta mengelola data seluruh karyawan.

Tujuan dan fokus dari penelitian ini adalah peneliti ingin menganalisa strategi apa saja yang diterapkan oleh Human Capital di PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar dalam meningkatkan disiplin kerja para karyawannya, sehingga diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan terhadap karyawan agar memiliki kesadaran akan kedisiplinan untuk mematuhi aturan kerja dan sebagai tanggung jawab dari diri sendiri pada perusahaan tempat bekerja. Apabila hal ini dapat terlaksanakan, maka akan dapat meningkatkan disiplin karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Manager Human Capital dan Staff Human Capital dapat diketahui bahwa kedisiplinan karyawan terus mengalami peningkatan yang baik setiap bulan dan tahunnya, hingga saat ini Disiplin Kerja dari para karyawan sudah tergolong cukup baik. Dilihat dari data absensi, tata cara saat bekerja, tanggung jawab dengan pekerjaan, serta



mentaati peraturan perusahaan. Absensi menjadi poin paling besar sekitar 30% dalam perhitungan penilaian kinerja karyawan. Berikut penulis mencantumkan data absensi karyawan di tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2021, 2022 dan 2023 sebagai dasar dan fenomena penelitian:

Tabel 1. 1 Data Absensi karyawan PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar

BULAN	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
	Jumlah Karyawan (/orang)	Total Kehadiran (/jam)	Jumlah Karyawan (/orang)	Total Kehadiran (/jam)	Jumlah Karyawan (/orang)	Total Kehadiran (/jam)
Januari	601	7,023	437	5,640	484	11,242
Februari	630	6,705	437	4,274	486	10,284
Maret	627	7,973	432	5,339	486	11,222
April	621	7,343	427	6,288	474	10,308
Mei	486	6,933	438	8,251	483	11,525
Juni	478	5,795	425	8,606	505	11,404
Juli	469	3,128	421	8,437	503	11,644
Agustus	461	2,754	489	8,523	509	11,867
September	458	3,248	528	11,330	498	11,070
Oktober	449	4,637	504	12,243	499	11,442
November	444	5,138	512	11,529	499	11,882
Desember	446	6,375	504	8,132	494	11,534

Sumber : *Human Capital PT. Aerofood Unit Denpasar*

Berdasarkan data absensi pada tahun 2021, 2022 hingga 2023, dapat dilihat bahwa absensi kehadiran karyawan terjadi penurunan dan kenaikan di setiap bulannya atau bisa dikatakan data absensi tersebut mengalami Fluktuasi yang lumayan signifikan. Berdasarkan informasi yang penulis peroleh terdapat beberapa karyawan yang sering terlambat dan pulang cepat. Namun, pelanggaran tersebut tidak dibiarkan begitu saja, tentunya ada strategi yang dilakukan oleh departemen Human Capital dan akan ada sanksi atau teguran

yang diberikan oleh Staff Human Capital untuk menangani hal tersebut dan bagi karyawan yang melanggar. Berdasarkan pada penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian: **“IMPLEMENTASI STRATEGI HUMAN CAPITAL DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. AEROFOOD INDONESIA UNIT DENPASAR”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah Implementasi strategi yang dilakukan Human Capital dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui bagaimanakah implementasi strategi yang dilakukan Human Capital dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

#### **1) Bagi Politeknik Negeri bali**

Manfaat yang diperoleh Politeknik Negeri Bali adalah mengetahui seberapa jauh kemampuan mahasiswa dalam menerapkan ilmu organisasi serta ilmu Manajemen khususnya pada manajemen Sumber Daya Manusia

dalam sebuah perusahaan yang diperoleh dari mata perkuliahan kemudian hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi dan memperkaya bahan bacaan di perpustakaan Politeknik Negeri Bali khususnya jurusan Administrasi Bisnis serta sebagai acuan atau referensi bagi mahasiswa selanjutnya yang akan membuat penelitian.

## 2) **Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan dalam implementasi strategi yang akan dilakukan dalam mendukung disiplin kerja karyawan. Selain itu diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam hal perbaikan dan perubahan dalam menetapkan kebijaksanaan perusahaan mengenai kedisiplinan dalam mencapai tujuan perusahaan.

## 3) **Bagi Mahasiswa**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran, pemahaman, dan wawasan yang lebih luas mengenai implementasi strategi Human Capital dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar. Dan juga, sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kualitas diri, mengadakan studi perbandingan antara teori yang telah didapatkan di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada serta untuk mengetahui seberapa jauh teori tersebut dapat diterapkan di dunia industri. Serta, sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Diploma IV (D4) Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam Bab ini diuraikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian dan Manfaat Hasil Penelitian yang dilakukan.

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan teori – teori dasar yang menjadi landasan penelitian, ringkasan penelitian sebelumnya yang relevan, dan kerangka berpikir penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan prosedur pengolahan data penelitian, termasuk jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menyajikan gambaran umum tentang PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar seperti sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, bidang usaha. Selain itu, terdapat deskripsi data kualitatif yang dianalisis melalui observasi dan wawancara.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menyampaikan kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan saran – saran baik untuk perusahaan maupun penulis.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan penulis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Human Capital Department PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar telah mengimplementasikan serangkaian strategi yang komprehensif untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Strategi ini mencakup berbagai langkah preventif seperti pelaksanaan inspeksi mendadak, melakukan seminar motivasi yang terfokus, dan penggunaan data kehadiran untuk melakukan evaluasi secara teratur. Selain itu, HC juga menerapkan tindakan korektif berupa pemberian sanksi dalam bentuk Surat Peringatan (SP) kepada karyawan yang melanggar aturan.

Langkah-langkah yang diambil oleh HC tidak hanya sekadar untuk mengontrol perilaku karyawan dalam hal kehadiran dan kedisiplinan, tetapi juga bertujuan untuk membangun budaya kerja yang lebih disiplin dan produktif secara keseluruhan. Fokus yang diberikan pada motivasi karyawan, pengawasan yang ketat terhadap kehadiran, serta pemberian sanksi yang adil dan konsisten adalah strategi yang dipilih untuk mencapai tujuan ini. Dengan mengintegrasikan langkah-langkah preventif dan korektif tersebut, HC berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan profesional karyawan sambil

memastikan bahwa aturan perusahaan diikuti dengan ketat. Dalam hal ini, upaya mereka tidak hanya berdampak pada perbaikan disiplin kerja, tetapi juga berpotensi meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan di PT. Aerofood Indonesia unit Denpasar.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas mengenai implementasi strategi yang dilakukan oleh Human Capital dalam meningkatkan disiplin kerja di PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar, terdapat beberapa saran yang penulis ingin sampaikan, beberapa saran tersebut sebagai berikut:

1. Peningkatan Komunikasi

Perusahaan perlu memastikan bahwa komunikasi terbuka dan jelas terjaga antara manajemen, HC, dan karyawan. Hal ini bermaksud untuk memberikan pemahaman yang jelas tentang kebijakan, prosedur, serta alasan di balik tindakan yang diambil terkait dengan disiplin kerja. Penting untuk menyampaikan ekspektasi terhadap disiplin secara jelas kepada semua karyawan. Komunikasi harus terbuka dua arah agar karyawan memahami pentingnya kedisiplinan untuk keberhasilan perusahaan.

2. Evaluasi dan Penyesuaian

Secara teratur, perusahaan maupun HC perlu mengevaluasi efektivitas strategi yang telah diterapkan dan melakukan penyesuaian sesuai dengan hasil evaluasi. Hal ini dapat membantu untuk memastikan bahwa pendekatan



yang digunakan tetap relevan dan efektif dalam jangka panjang.

### 3. Bimbingan dan Dukungan

Memberikan bimbingan secara rutin kepada karyawan, baik dalam hal teknis maupun motivasional. Dukung mereka dalam menghadapi tantangan dan mengatasi hambatan yang mungkin mengganggu disiplin kerja mereka.

### 4. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan

Dengan memberikan pelatihan tentang manajemen waktu, organisasi kerja, dan keterampilan lain yang relevan untuk membantu karyawan mengelola pekerjaan mereka dengan efisien. Dukung mereka dalam mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk mempertahankan disiplin kerja yang baik.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini secara terus-menerus dan berkelanjutan, PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar dapat memperkuat budaya kerja yang didasarkan pada nilai-nilai disiplin serta produktivitas, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan bisnis perusahaan dengan lebih efektif. Dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih mengembangkan penelitian mengenai strategi dan faktor-faktor untuk dapat meningkatkan serta mempertahankan disiplin kerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel - variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi

## DAFTAR PUSTAKA

- 2008:1 Luther Gulick. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan I. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Abdul Maqis, V., Suherman, E., & Apriani, Z. (2023). Implementation of Work Discipline in the HERO Division (Head of Rengasdengklok Representative Office) of PT Telkom Karawang. *Edutran Business and Management*, 1(1), 35–41. <https://doi.org/10.59805/ebm.v1i1.12>
- Abdussalam, & Budiyanto, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Vemu Kreasindo. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3301–3310.
- Almitraf. (2015). Peningkatan Disiplin Kerja Oleh Pimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Bahasa Manajemen Pendidikan*, 3(1), 65–69.
- Anindita, H. (2021). Teknik Analisis Data Kualitatif Pengertian Analisis Data Kualitatif. *Jojonomic.Com*. <https://www.jojonomic.com/blog/teknik-analisis-data-kualitatif-definisi-teknik-dan-kesulitannya/>
- Budiana, S., Nurjaman, A., & Sa'adah, N. (2022). Analisis Model Pembelajaran Discovery Learning Dalam Tiga Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (Rpp) Teks Laporan Hasil Observasi Kelas Vii Smp Di Kota Bogor. *Triangulasi: Jurnal Pendidikan Kebahasaan, Kesastraan, Dan Pembelajaran*, 1(2), 38–50. <https://doi.org/10.55215/triangulasi.v1i2.4348>
- Dr. Muhammad Hasan, S.Pd., M.Pd., Dr. Tuti Khairani Harahap., M. S., Syahrial Hasibuan, ST., MT, Iesyah Rodliyah, S.Si., M. P., Sitti Zuhaerah Thalhah, S.Pd., M.Pd., Dr. Cecep Ucu Rakhman, S.Sos., M. ., Paskalina Widiastuti Ratnaningsih, S.Pd., M.Hum., Dr. Inanna, S.Pd., M. P., Andi Aris Mattunruang S.E., M.Sc., Dr. Herman, S.Pd., M. P., Nursaeni, S.Ag., M.Pd., Dr. Yusriani, SKM., M.Kes, Dr. Nahriana, M. P., Dumaris E. Silalahi, S.Pd., M.Pd., Dra. Sitti Hajerah Hasyim, M. S., & Azwar Rahmat, M.TPd, Yetty Faridatul Ulfah, M.Hum, Nur Arisah, S.Pd., M. P. (2023). *Metode penelitian kualitatif*.

- Effendhi, L., & Sutrischastini, A. (2022). Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Smart Talenta Multitama Melalui Fungsi Pengawasan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1103–1118. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.613>
- Febrianti, H., & Apriani, Z. (2022). *Enrichment : Journal of Management Performance Of Karawang State Court Employees Class 1 B*. 12(4).
- Haile G, A. M. and E. A. (2023). No Titleการบริหารจัดการการบริการที่มีคุณภาพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 4(1), 88–100.
- Hendra, K., Tri Palupi, L. E., & Sujana, N. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 210. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20118>
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>
- Kusumaningtyas, E. A., Asegaf, M. M., & Dikuraisyin, B. (2022). HUMAN CAPITAL SEBAGAI STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PROFESIONAL DI LEMBAGA ZAKAT NURUL HAYAT. *Filantropi : Jurnal Manajemen Zakat Dan Wakaf*. <https://doi.org/10.22515/finalmazawa.v2i2.4847>
- Laradika, I. R., Kawuluan, B., & . M. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Anak Serta Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 21–30.

<https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i1.1631>

- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan Human resource management strategies in improving the quality of employee performance. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 3(3), 720–729.
- Malahati, F., B, A. U., Jannati, P., Qathrunnada, Q., & Shaleh, S. (2023). Kualitatif: Memahami Karakteristik Penelitian Sebagai Metodologi. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2), 341–348. <https://doi.org/10.46368/jpd.v11i2.902>
- Mantik, J., Indra Pratama, R., Pertiwi, W., Yuliawati, J., Buana, U., Karawang, P., Ronggo, J., Sirnabaya, W., & Karawang, K. (2022). Implementation of Work Discipline in Improving Employee Performance in the Disciplinary Section of Perum Peruri. *Jurnal Mantik*, 6(1), 440–447.
- Mazaya, N. N., & Suliswaningsih, S. (2023). Perancangan Ui/Ux Aplikasi “Dengerin” Berbasis Mobile Menggunakan Metode Design Thinking. *Komputa : Jurnal Ilmiah Komputer Dan Informatika*, 12(2), 39–49. <https://doi.org/10.34010/komputa.v12i2.10157>
- Nurmaeni, P., & Purnomo, J. H. (2022). *Strategy for Improving Employee Discipline At BMT Usaha Artha Sejahtera Senori Tuban*. 01(05), 8–15.
- Oji Nur Aslam, Mohamad Muspawi, & Mulyadi. (2023). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMA Negeri 11 Muaro Jambi. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 1–15. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i2.624>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*.
- Putri, N., Evvy, N., & Wahyuni, harnida. (2023). Implementasi Human Capital Strategic dalam Developing People di PT United Tractors Tbk. *Jumek : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 257–263.
- Ratnasari, S. L., L, B. S., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS*

(*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*), 4(2), 153.  
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9084>

Rianti Setyawasih, I., Luh Kartika Ningsih, Ms., Pandapotan Sitompul, I., Santi Riana Dewi, C., Hehamahua, A., Sinar Ritonga, M., Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, N., June Kuncoro Hadiningrat, M., & Sukemi Kadiman, Ms. H. (2023). *Human Human Capital Capital Management Management*.

Ruhansih, D. S. (2017). EFEKTIVITAS STRATEGI BIMBINGAN TEISTIK UNTUK PENGEMBANGAN RELIGIUSITAS REMAJA (Penelitian Kuasi Eksperimen Terhadap Peserta Didik Kelas X SMA Nugraha Bandung Tahun Ajaran 2014/2015). *QUANTA: Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.22460/q.v1i1p1-10.497>

Sipayung, M. R., & Sihombing, M. (2022). Analisis Penerapan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengalaman dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Hidden Place Cafe. *Journal of Social Research*, 1(7), 626–636. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i7.128>

Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 671–680.

Sukrianto, A., & Saharuddin, E. (2021). Strategi Pemerintah dalam Penerapan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Daerah Khusus Ibukota Jakarta. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 1(1), 135–142. <https://doi.org/10.31289/jipikom.v3i2.605>

Sumadhinata, Y. E. 2018. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Seminar Nasional Dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 8(September), 1–13.

Syafarudin, A., & Hertati, L. (2020). Penerapan Human Capital serta dampaknya terhadap Kualitas Pelayanan Pada Sistem Informasi Manajemen. *Is The Best Accounting Information Systems and Information Technology Business*

*Enterprise This Is Link for OJS Us*, 5(1), 31–45.  
<https://doi.org/10.34010/aisthebest.v5i1.2801>

Valentin, F., & Munfaridi. (2016). Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT Jasaraharja Putera Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, 16(November), 88–98.

Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.

Widianti, E., & Inkasari, R. Y. (2024). Strategi Pengelolaan Human Capital Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Konsumen (Studi Kasus Wisata Puri Mataram). ... *Journal of Innovation Science and ...*, 1, 489–500.  
<https://knowledge.web.id/index.php/ijisk/article/view/74%0Ahttps://knowledge.web.id/index.php/ijisk/article/download/74/47>



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI