

**Penerapan Disiplin Kerja Karyawan
pada Hotel Le Meridien Bali
Jimbaran**



Oleh:

Savitri Indah Pratiwi

NIM. 2115713029

PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

**Penerapan Disiplin Kerja Karyawan
pada Hotel Le Meridien Bali
Jimbaran**



Oleh:

Savitri Indah Pratiwi

NIM. 2115713029

PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Savitri Indah Pratiwi

NIM : 2115713029

Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis / Administrasi Niaga

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan Judul :
**"PENERAPAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL LE
MERIDIEN BALI JIMBARAN"**

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah tugas akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar 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 Tugas Akhir ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

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

Badung, 12 Juli 2024



Savitri Indah Pratiwi

NIM. 2115713029

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

**PENERAPAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL LE MERIDIEN BALI
JIMBARAN**

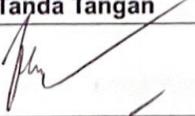
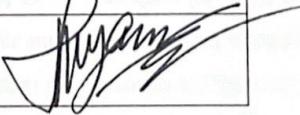
Projek Akhir ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh ijazah
Program Studi D3 Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Bali

(Savitri Indah Pratiwi)

NIM. 2115713029

Badung, 29 Agustus 2024

Disetujui Oleh,

Nama Dosen Penguji	Tanda Tangan
Ketua Dosen Penguji, I Wayan Sukarta, SE.,M.Agb NIP. 196005191989101001	
Dosen Penguji 1, Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE,MBA,PH.D NIP. 196409291990032003	
Dosen Penguji 2, I Putu Yoga Laksana, S.Pd., M.Pd NIP. 198809092019031013	

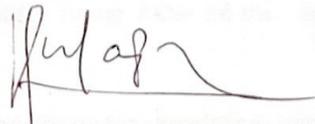
Pembimbing:

Dosen Pembimbing 1



(Ir. Wayan Sukartini, M.Agb)
NIP. 196204221990032002

Dosen Pembimbing 2



(I Nyoman Sukayasa, SH,M.H)
NIP. 196312311992031015

Disahkan oleh,
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua,



(Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE,MBA,PH.D)
NIP. 196409291990032003

Diketahui oleh,
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua,



(I Made Widiantara, S.Psi., M.Si)
NIP. 197902182003121002

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan karunia dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan Tugas Akhir (TA) yang berjudul **“Penerapan Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Le Meridien Jimbaran Bali”** tepat pada waktunya.

Adapun tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapat ijazah Diploma III pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali. Usaha yang maksimal telah dilakukan dalam penyusunan laporan Tugas Akhir ini adalah tidak lepas dari dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.Ecom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL).
3. Bapak I Made Widiantera, S.Psi., M.Si, selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang memberikan pengarahan, bimbingan serta dukungan dalam penyusunan laporan ini.

4. Ibu Ir. Wayan Sukartini, M.Ag, selaku Pembimbing I yang telah membimbing serta memberikan motivasi dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir ini dengan baik.
5. I Nyoman Sukayasa, SH.,MH selaku pembimbing II yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan akhir ini dengan baik.
6. Bapak David Stanton selaku *General Manager* di Hotel Le Meridien Bali Jimbaran yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mengambil data penunjang laporan tugas akhir ini.
7. Ibu Ni Made Dwi Bella Yanthi, selaku *Learning and Development Coordinator dan Assistant Manager* yang sudah memberikan informasi dan pembelajaran sehingga laporan tugas akhir ini bisa terselesaikan.
8. Seluruh *Staff* di Hotel Le Meridien Bali Jimbaran yang telah bersedia berbagi pengalaman kerja dan memberikan informasi
9. Keluarga yang memberikan dukungan, doa dan semangat selama pembuatan laporan tugas akhir ini.
10. Serta teman-teman atas seluruh kerjasama, koordinasi dan semangat dalam penulisan laporan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Laporan Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan serta pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik

dan saran yang sifatnya dapat membangun demi kesempurnaan laporan Tugas Akhir di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap semoga laporan Tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya, baik dari lingkungan Politeknik Negeri Bali maupun dari luar lingkungan Politeknik Negeri Bali.

Badung, 15 Juli 2024



Savitri Indah Pratiwi

JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	iii
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Metode Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)	15
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
C. Disiplin Kerja	19
D. Faktor – Faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja	22
E. Indikator Disiplin Kerja	29
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN/INSTANSI	37
A. Sejarah Berdirinya Le Meridien Bali Jimbaran	37
B. Bidang Usaha Le Meridien Bali Jimbaran	39
C. Fasilitas-fasilitas yang ditawarkan oleh Le Meridien Bali Jimbaran	43
D. Restaurant and Bar	46
E. Struktur Organisasi	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
A. Kebijakan Perusahaan	55
B. Analisis dan Interpretasi Data	65

BAB V	84
PENUTUP	85
A. Simpulan	85
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	90



JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data jumlah karyawan Hotel Le Meridien Bali Jimbaran 2022-2024	6
Tabel 1. 2 Report tahunan pelanggaran disiplin kerja di Hotel Le Meridien Bali Jimbaran	7
Tabel 4. 1 Jumlah pelanggaran disiplin kerja pada karyawan hotel Le Meridien Bali Jimbaran.....	66



JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Logo Le Meridien Bali Jimbaran.....	39
Gambar 3. 2 Letak Geografis Le Meridien Bali Jimbaran	40
Gambar 3. 3 Struktur Organisasi Le Meridien Bali Jimbaran	49
Gambar 3. 4 Struktur Organisasi Human Resources Le Meridien Bali Jimbaran	52
Gambar 4. 1 Proses Penerapan Disiplin Kerja pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran	78
Gambar 4. 2 Proses Pembuatan Surat Peringatan Karyawan pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran	81



JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pertanyaan Wawancara

Lampiran 2 : Dokumentasi Wawancara

Lampiran 3 : *Infographic*

Lampiran 4 : Dokumentasi Penyerahan Luaran

Lampiran 5 : Formulir Proses Bimbingan 1

Lampiran 6 : Formulir Proses Bimbingan 2

Lampiran 7 : Surat Penyelesaian Projek Akhir



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era yang sudah *modern* saat ini yang ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan di segala kegiatan bisnis khususnya di bidang *Hospitality* Perhotelan. Perubahan lingkungan juga berdampak ke perusahaan untuk menerapkan visi, misi dan strategi dalam struktur, kultur dan sistem perusahaan. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi maka perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi persaingan dan kebutuhan-kebutuhan yang akan datang.

Setiap perusahaan/instansi mempunyai tujuan dalam menjalankan kegiatannya, sehingga memerlukan keahlian dalam pengoperasiannya, mengkoordinasi dan mengendalikan secara bersama semua perangkat yang dimiliki oleh Perusahaan/ instansi. Dan salah satu hal terpenting yang dibutuhkan oleh perusahaan/instansi adalah sumber daya manusia. Dimana manusia merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam proses penggerakan sebuah perusahaan/instansi. Saat ini sumber daya yang kompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan untuk meningkatkan keunggulan perusahaan khususnya hotel yang memiliki banyak pesaing.

Banyak faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia, salah satunya adalah disiplin. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi MSDM

yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan/instansi mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menjadi kunci terwujudnya tujuan utama perusahaan, dengan adanya perilaku disiplin yang baik dari seluruh sumber daya manusia yang ada. Sumber keberhasilan suatu perusahaan khususnya hotel dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektifitas kerja yang memadai. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, manajemen sumber daya manusia memiliki wewenang dalam mengatur, mengawasi, dan memberikan kebijaksanaan bagi para karyawannya. Hal ini disebabkan karena disiplin merupakan kunci utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi seperti perusahaan ataupun hotel dalam mencapai tujuannya.

Dengan adanya disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan khususnya di hotel. Dimana penerapan disiplin kerja perusahaan atau hotel dapat meningkatkan pelaksanaan program-program kerja untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Untuk menunjang terlaksananya disiplin maka setiap karyawan harus memiliki rasa disiplin yang tinggi sehingga dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia maupun perusahaan atau hotel itu sendiri perlu memberikan contoh

disiplin yang baik sebagai teladan, sehingga nantinya karyawan dapat melakukan penerapan disiplin yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap

peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna.

Dalam aturan disiplin perusahaan terdapat tata cara berinteraksi dengan orang lain, tata cara dalam bertindak dan berbicara dengan atasan atau teman kerja, dan tata cara dalam menaati peraturan perusahaan khususnya hotel harus mementingkan faktor sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia merupakan instrumen dasar dari setiap perusahaan. Sumber daya manusia dapat menentukan keunggulan suatu perusahaan. Dengan pernyataan tersebut maka adanya aturan

disiplin kerja beserta sanksi – sanksi yang ditentukan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang didasari oleh sumber daya manusia yang menaati aturan disiplin yang dibuat oleh perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu memberikan pengarahan dan pemberian ,materi mengenai pentingnya disiplin kerja agar para karyawan tidak semena – mena di dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Le Meridien Bali Jimbaran mengadakan *soft opening* sebagai bentuk promosi dan perkenalan hotel. Hotel ini dibuka pada 09 Mei 2013 dengan mengadakan *grand opening* yang dibuka dengan pemotongan pita oleh Chuck Abbot selaku *Regional Vice President South East Asia*, Starwood Hotels & Resort World Wide dan Richard Wiriahardjo sebagai pemilik Le Meridien Bali Jimbaran. Le Meridien Bali Jimbaran yang berlokasi di Jl. Bukit Permai Jimbaran, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali. Le Meridien Bali Jimbaran merupakan salah satu hotel yang telah menerapkan peraturan kerja yang harus ditaati oleh seluruh karyawan tetap, *daily worker*, maupun *trainee*. Beberapa peraturan yang telah diterapkan oleh Manajemen Le Meridien Bali Jimbaran dalam buku kebijakan perusahaan yaitu berisikan tentang jam kerja, waktu istirahat, keterlambatan, dan lain-lain. Adapun jumlah karyawan Le Meridien Jimbaran Balli yang harus menaati aturan perusahaan agar tidak terjadinya pelanggaran,

Sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data jumlah karyawan Hotel Le Meridien Bali Jimbaran 2022-2024

No.	Department	Total Karyawan
1	Exe	3
2	Engineering	30
3	Fb Service	25
4	Kitchen/FB Product	20
5	Front Office	18
6	Loss & Prevention	15
7	Finance	8
8	House Keeping	32
9	Human Resources	4
10	Sales & Marketing	8
11	Lifestyle	10
Total		173

Sumber data : Le Meridien Bali Jimbaran

Berdasarkan tabel jumlah karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat 173 orang karyawan yang memiliki buku mengenai tata tertib perusahaan yang harus ditaati. Sehingga diharapkan tidak terjadi

penyimpangan yang dilakukan karyawan, yang diawasi oleh HRD dan masing-masing kepala bagian department yang bersangkutan, disiplin kerja karyawan yang terdapat pada buku kebijakan perusahaan pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran. Namun beberapa karyawan dari 173 orang tersebut sering terlihat melakukan pelanggaran disiplin kerja yang ditetapkan oleh hotel. Dimana kurangnya penegakkan disiplin yang dilakukan oleh atasan.

Berikut ini merupakan data mengenai kurangnya penerapan disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan Le Meridien Bali Jimbaran Hotel. Contohnya, terlambat masuk kerja, bertingkah semena-mena terhadap sesama karyawan, dll. Adapun jumlah pelanggaran disiplin kerja pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran, sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Report tahunan pelanggaran disiplin kerja di Hotel Le Meridien Bali Jimbaran

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-rata Pelanggaran ringan	Rata-rata Pelanggaran sedang	Rata-rata Pelanggaran berat	Jumlah Pelanggaran
2023	173	65	19	12	96
2024	173	89	25	15	129

Sumber data : Le Meridien Bali Jimbaran

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat disiplin karyawan pada periode 2 tahun terakhir, terbukti terlihat di tahun 2023,

karyawan masih banyak yang melakukan pelanggaran. Dan di tahun 2024 karyawan mulai meningkat dalam melakukan pelanggaran. Indikator yang digunakan dalam menghitung kurangnya disiplin kerja karyawan, berdasarkan:

1. Waktu kerja
2. Tidak jujur
3. Penggunaan *uniform* yang baik dan benar
4. Keselamatan dan kelengkapan kerja
5. Ketaatan pada aturan perusahaan
6. Berselisih kepada sesama karyawan

Karena disebabkan masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran serta kurangnya juga pengawasan dari atasan, contohnya: kurangnya kelengkapan uniform karena lupa, terlambat masuk kerja, tidak jujur selama melaksanakan pekerjaan, memanipulasikan absensi kehadiran yang dilakukan terhadap karyawan *daily worker*, beristirahat melebihi waktu istirahat yang ditetapkan oleh perusahaan, dan melakukan tindakan asusila terhadap karyawan lain. Namun, pelanggaran tersebut tentu saja tidak bisa dibiarkan saja, dan ada hukuman atau teguran bagi karyawan yang melanggar. Dengan berbagai pelanggaran yang dibuat dan jumlah pelanggaran selama 2 tahun terakhir masih banyak, maka dapat disimpulkan jika karyawan Hotel Le Meridien Bali Jimbaran, memiliki tingkat disiplin yang masih kurang baik, dan perlu

adanya penegasan penerapan disiplin kerja agar tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dari awal.

Berkaitan dengan hal di atas, penulis ingin meneliti lebih lanjut tentang bagaimana penerapan program disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan di Hotel Le Meridien Bali Jimbaran. Maka, dari itu penulis tertarik membuat laporan tugas akhir yang **berjudul “Penerapan Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran”**.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahannya yaitu bagaimana Penerapan Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pokok permasalahan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahannya yaitu bagaimana bagaimana Penerapan Disiplin Kerja pada Karyawan di Hotel Le Meridien Bali Jimbaran? **(salah)**

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

- a. Untuk menerapkan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah kemudian membandingkan dengan keadaan sebenarnya yang terjadi di lapangan

- b. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagaimana Penerapan Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran
2. Bagi Politeknik Negeri Bali Politeknik Negeri Bali sebagai tempat mahasiswa dalam menimba ilmu pengetahuan dan di harapkan akan mendapatkan masukan-masukan, informasi, serta dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.
 3. Bagi Perusahaan diharapkan dapat Menjadi masukan bagi para manajemen hotel dalam penerapan sikap disiplin kerja oleh pihak HRD kepada karyawannya supaya kinerja daripada para karyawan bisa lebih baik dan optimal dan juga agar bisa menambah ilmu dan wawasan mengenai seberapa pentingnya suatu sikap disiplin kerja bagi para karyawan hotel.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Hotel Le Meridien yang beralamat di Jalan Bukit Permai, Bali Jimbaran, Kec. Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali, 80361.

2. Objek Penelitian

Adapun objek penelitian dalam penyusunan penelitian ini adalah Penerapan Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran.

3. Data Penelitian

a. Jenis data (penambahan jenis data)

yang digunakan adalah Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, bersifat induktif dan lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2019:15).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data kualitatif yang berbentuk informasi seperti gambaran umum perusahaan dan informasi lain yang digunakan untuk membahas rumusan masalah.

b. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1) Data Primer

Data Primer adalah data yang didapat langsung kepada pengumpul data, data ini diperoleh dari responden melalui data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini perlu diolah kembali (Sujarweni, 2015:89). Data primer dalam penelitian ini bersumber dari Ibu Ni Made Dwi Bella Yanthi selaku *Assistant Manager* dan *HR Learning Coordinator*.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini

tidak perlu diolah kembali (Sujarweni, 2015:89). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh penulis dari buku-buku yang bersangkutan dengan permasalahan yang ditulis peneliti seperti dokumen dari perusahaan berupa kebijakan perusahaan, formulir – formulir, sejarah perusahaan, dan struktur organisasi Hotel Le Meridien Bali Jimbaran.

c. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian (Sujarweni, 2015:89). Contohnya: dalam proses pengumpulan data, penulis mengobservasi segala peristiwa yang berkaitan dengan Penerapan Disiplin Kerja pada Karyawan di Hotel Le Meridien Bali Jimbaran

2) Wawancara

Wawancara merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk memperoleh data secara lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar mendapatkan data yang valid dan detail (Sujarweni, 2015:89). Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis wawancara semi terstruktur, yaitu wawancara yang pelaksanaannya bebas artinya tidak terikat dengan rencana awal dan pertanyaan bisa kapan saja berubah atau memunculkan pertanyaan baru, dengan tujuan

menemukan permasalahan secara lebih terbuka dan dapat memperoleh informasi secara mendalam (Sugiyono, 2019:320). Contohnya: penulis melakukan wawancara dengan Ibu Ni Made Dwi Bella Yanthi selaku *Assistant Manager* dan *HR Learning Coordinator*.

3) Studi Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2019:329). Contohnya: penulis memperoleh informasi dalam bentuk dokumen mengenai kebijakan perusahaan di Le Meridien Bali Jimbaran.

D. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data serta menjawab permasalahan, maka metode analisis data yang penulis pergunakan adalah teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu metode analisis dengan cara menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian dan menguraikan permasalahan yang diperoleh mengenai masalah yang diteliti untuk menguraikan permasalahan yang diperoleh mengenai masalah yang diteliti untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan metode analisis Deskripsi Kualitatif. Karena membutuhkan gambaran dan informasi sesuai fakta yang terjadi pada objek yang diteliti. Sehingga dapat di analisa secara mendalam dengan dukungan

data-data yang ada. Analisis ini di gunakan untuk mengetahui tahap-tahap penerapan disiplin kerja di Hotel Le Meridien BaliJimbaran.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang penerapan disiplin kerja pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Penerapan Disiplin Kerja pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran sudah diatur dalam buku peraturan perusahaan dan tata tertib perusahaan pada BAB IX tentang Peraturan Disipliner. Tetapi penerapan disiplin kerja pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran belum sepenuhnya dipatuhi dengan baik oleh karyawan, dimana masih terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan seperti data pelanggaran di bawah ini:
 - a. Jumlah pelanggaran di tahun 2023 sebanyak 96 pelanggaran, terdiri dari :
 - 1) Pelanggaran ringan terdapat 25 karyawan sebanyak 65 pelanggaran ringan
 - 2) Pelanggaran sedang terdapat 15 karyawan sebanyak 19 pelanggaran Seding
 - 3) Pelanggaran berat terdapat 10 karyawan sebanyak 12 Pelanggaran Berat

b. Jumlah pelanggaran di tahun 2024 sebanyak 129

Pelanggaran, terdiri dari :

- 1) Pelanggaran ringan terdapat 37 karyawan sebanyak 89 Pelanggaran
- 2) Pelanggaran sedang terdapat 18 karyawan sebanyak 25 Pelanggaran
- 3) Pelanggaran berat terdapat 12 karyawan sebanyak 15 Pelanggaran

Tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dari kurang adanya pelatihan yang diberikan. Sehingga hal ini merupakan salah satu faktor yang menyebabkan karyawan melakukan tindakan kurang disiplin. Dari beberapa faktor yang menyebabkan situasi ini, adapun penyebab yang ditimbulkan dari sikap ketidaksiplinan karyawan adalah terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan dan menurunnya kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran masih kurang baik, dilihat dari penyebab dan faktor yang ditimbulkan seperti yang disampaikan diatas.

Pada dasarnya peraturan perusahaan pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran sudah cukup tegas, namun kenyataannya masih terdapat beberapa Kendala. Adapun kendala-kendala tersebut antara lain:

1. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan oleh pihak hotel yang berwenang. Karena masih adanya pemimpin yang

menunjukkan sikap mudah mentolerir kesalahan atau tindakan disipliner karyawannya. Sehingga terkadang, hal ini dijadikan celah bagi karyawan untuk tidak mematuhi standar operasional yang telah ditetapkan perusahaan. *HRD* yang berwenang seharusnya memberikan sanksi/tindakan secara tegas, bilamana mendapati karyawan terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera agar karyawan lain tidak meniru atau melakukan hal yang sama.

2. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya
3. Kurang diadakan pelatihan/training kepada karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai penerapan disiplin kerja pada Hotel Le Meridien Bali Jimbaran, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perlu diadakannya pelatihan/*training* seperti pelatihan *on the job* atau *off the job* yang rutin, misalnya setiap bulan diadakan 2 kali sehingga karyawan mendapatkan pengetahuan atau memahami bagaimana persyaratan yang harus mereka sesuaikan agar tidak terjadi hal-hal yang menyimpang dari peraturan perusahaan.
2. Perlu adanya pemberitahuan dan *knowledge*, tentang peraturan perusahaan yang diberlakukan

3. Untuk bagian *Human Resources* perlu meningkatkan pengawasan dan evaluasi terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan dengan melakukan briefing dan pemberian reward kepada karyawan yang tidak melakukan pelanggaran agar karyawan merasa diperhatikan dan dihargai.



JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

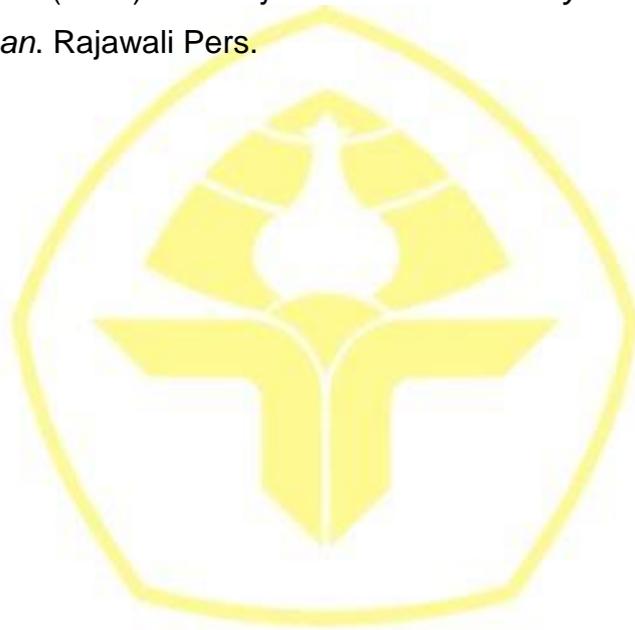
- Bacal, R. (2015). *Performance Management*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Daryanto, B. dan. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Gava Media.
- Edison, Emron, Yohny anwar, I. komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hartatik, I. P. (2018). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Laksana.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33.

Pustaka Baru Press.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Prenadamedia Group.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.



JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI