

**IMPLEMENTASI KEDISIPLINAN KARYAWAN
PADA PELANGI BALI HOTEL & SPA
SEMINYAK**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh:
I Komang Agus Setiawan
NIM. 2215713099**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

**IMPLEMENTASI KEDISIPLINAN KARYAWAN
PADA PELANGI BALI HOTEL & SPA
SEMINYAK**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh:
I Komang Agus Setiawan
NIM. 2215713099**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : I Komang Agus Setiawan

Nim : 2215713099

Jurusan : Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul:

"IMPLEMENTASI KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PELANGI BALI HOTEL & SPA SEMINYAK", 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 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 Tugas Akhir 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, 15 Agustus 2025

Yang menyatakan,



I Komang Agus Setiawan

NIM. 2215713099

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “Implementasi Kedisiplinan Karyawan Pada Pelangi Bali Hotel & Spa Seminyak” dengan baik dan tepat pada waktunya.

Penyusunan Tugas Akhir ini merupakan tugas yang wajib dipenuhi oleh seluruh mahasiswa sebagai persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan pada program Diploma III Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali. Tugas Akhir ini disusun berdasarkan data yang diperoleh penulis selama melaksanakan Praktik Kerja Lapangan selama 6 bulan pada Pelangi Bali Hotel & Spa, Seminyak. Dalam penyusunan Tugas Akhir ini penulis banyak mendapat bimbingan dan masukan dari beberapa pihak. Untuk itu, melalui kesempatan ini penulis ingin berterima 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 Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
3. Bapak I Made Widiantera, S.Psi.,M.Si selaku Ketua Program Studi D3 Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
4. Bapak Dr. I Ketut Santra, M,Si dan Ibu Ni Nyoman Teristiyani Winaya, SE.,MM selaku dosen pembimbing yang telah

mengarahkan dan membimbing penulis dalam pembuatan Tugas Akhir ini hingga dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

5. Bapak dan Ibu dosen pengajar di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah mendidik dan memberikan bekal ilmu pengetahuan serta dorongan dalam menyelesaikan studi di Politeknik Negeri Bali.
6. Bapak Karim Djami selaku HRM dan Ibu Catalina Trisusanti selaku Supervisor Human Resources Department yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti Magang Kerja.
7. Kedua orang tua saya yang telah membantu dan memberikan dukungan selama penyusunan Tugas Akhir ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dan memberikan kemudahan dalam penyusunan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan Tugas Akhir ini. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih, semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Badung, 27 Februari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROJEK AKHIR.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
PRAKATA.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Metode Penelitian.....	10
1. Lokasi Penelitian.....	10
2. Objek Penelitian.....	10
3. Jenis Penelitian.....	10
a. Sumber Data.....	11
b. Metode Pengumpulan Data.....	12
4. Metode Analisis Data.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	16
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
B. Kedisiplinan	22
1. Pengertian Kedisiplinan.....	22
2. Bentuk-bentuk Kedisiplinan.....	23
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan.....	24

4. Indikator Kedisiplinan	27
5. Pentingnya Kedisiplinan	32
6. Pelaksanaan Disiplin Kerja	33
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PERUSAHAAN.....	35
A. Sejarah Perusahaan	35
1. Profile Perusahaan	35
2. Sejarah Perusahaan.....	35
3. Lokasi Perusahaan.....	37
B. Bidang Usaha.....	38
C. Struktur Organisasi dan Uraian jabatan.....	39
1. Struktur Organisasi	39
2. Uraian Jabata.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Kebijakan Perusahaan.....	51
B. Analisis dan Interpretasi Data.....	65
1. Implementasi Kedisiplinan Karyawan pada Pelangi Bali Hotel & Spa Seminyak.....	65
2. Sanksi terhadap Tindakan Pelanggaran Kedisiplinan Karyawan	88
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	90
A. Simpulan	90
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Seluruh Karyawan.....	6
Tabel 4. 1 Seluruh karyawan Pelangi Bali Hotel & Spa	82
Tabel 4. 2 Salah Satu Data Jam Kerja Karyawan	84



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Lobby Pelangi Bali Hotel & Spa.....	35
Gambar 3. 2 Swimming Pool Pelangi Bali Hotel & Spa	36
Gambar 3. 3 Logo Pelangi Bali Hotel & Spa.....	37
Gambar 3. 4 Peta Lokasi Pelangi Bali Hotel & Spa	38
Gambar 3. 5 Struktur Organisasi Pelangi Bali Hotel	41
Gambar 3. 6 Struktur Organisasi Human Resources Department.....	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Data Uji Validitas

Lampiran 2 : Data Karyawan Terlambat Sekali Selama Sebulan

Lampiran 3 : Data Karyawan Terlambat 15 kali Selama Sebulan

Lampiran 4 : Data Karyawan Terlambat Penuh Selama Sebulan

Lampiran 5 : Seragam yang Digunakan di Pelangi Bali Hotel & Spa

Lampiran 6 : Dokumentasi Wawancara

Lampiran 7 : Pertanyaan Wawancara Kepada HRD

Lampiran 8 : Pertanyaan Wawancara Kepada Karyawan

Lampiran 9 : Lembar Bimbingan Tugas Akhir Dosen Pembimbing 1

Lampiran 10 : Surat Layak Ujian Dosen Pembimbing 1

Lampiran 11 : Lembar Bimbingan Tugas Akhir Dosen Pembimbing 2

Lampiran 12 : Surat Layak Ujian Dosen Pembimbing 2

Lampiran 13 : Luaran Projek Akhir

Lampiran 14 : Lembar Perbaikan Ujian Projek Akhir

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan pariwisata mengalami peningkatan secara drastis dari tahun ke tahun. Dalam hal ini sektor pariwisata menjadi sektor industri yang berkembang sangat pesat, dapat dilihat dari berkembangnya kesempatan kerja dan pendapatan. Enden (2021) Pariwisata juga bisa dijadikan sebagai katalisator atau bisa disebut sesuatu yang dapat mempercepat atau memperlambat reaksi suatu pembangunan yang berkelanjutan (permanen dan tidak permanen). Perkembangan pesat dalam sektor pariwisata ini juga mendorong pelaku usaha, termasuk perusahaan, untuk terus berinovasi dan meningkatkan produktivitasnya.

Dengan semakin berkembangnya sektor pariwisata, muncul pula berbagai peluang dan tantangan bagi para pelaku usaha di dalamnya. Perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang pariwisata dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan dinamika perkembangan tersebut. Inovasi dan peningkatan produktivitas menjadi hal yang sangat penting agar perusahaan tetap mampu bersaing dan berkontribusi dalam pembangunan ekonomi secara berkelanjutan.

Pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam setiap bidang kegiatan yang ada. Untuk mewujudkan berlangsungnya kegiatan operasi sebuah perusahaan maka perusahaan tersebut memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian yang tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dari keempat faktor tersebut faktor tenaga kerja (manusia) merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan penggerak kegiatan ekonomi serta penentu segala aktivitas yang ada di dalam perusahaan. Oleh sebab itu, manusialah yang menjadi perencana semua ide dan peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan serta merupakan tenaga kerja yang menjadi investasi bagi perusahaan.

Dalam hal ini kedisiplinan sangat mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja, dengan itu diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan sasaran yang direncanakan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terlampir dan disiplin, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks,

karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keraguan dan latar belakang yang berbeda. Sehingga tenaga kerja tidak dapat diukur dan dikuasai sepenuhnya seperti halnya mengatur mesin, modal, gedung dan lain sebagainya. Oleh karenanya sangat sulit untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan.

Ada beberapa hal yang dilakukan untuk mengelola mewujudkan implementasi kedisiplinan karyawan bisa berjalan dengan baik diantaranya adalah berkomunikasi antara atasan dengan bawahan yang harmonis. Pola tingkah laku dan sikap atasan dapat mungkin biasa memberikan teladan kepada bawahannya.

Kedisiplinan kerja karyawan khususnya mengenai pemanfaatan waktu kerja merupakan upaya paling besar dari produktivitas karyawan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2001:182) menyatakan produktivitas akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan sehingga kesejahteraan karyawan akan mempengaruhi kesejahteraan perusahaan. Tingkat kesejahteraan perusahaan akan mempengaruhi perkembangan perusahaan kedepannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk itu, kedisiplinan karyawan khususnya dalam hal implementasi waktu kerja, sangat penting untuk diperhatikan.

Begitu juga halnya dengan kondisi kedisiplinan kerja karyawan pada Pelangi Bali Hotel & Spa Seminyak yang tidak sepenuhnya dapat dikatakan bagus sehingga kedisiplinan karyawan

di Pelangi Bali Hotel & Spa perlu mendapatkan perhatian khusus. Kedisiplinan karyawan di Pelangi Bali Hotel & Spa masih merupakan suatu masalah baik berkaitan dengan jam kerja maupun dalam bertingkah laku lainnya. Ada beberapa kondisi yang perlu diperbaiki seperti penulis melihat kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja yang salah satunya adalah kurangnya implementasi kedisiplinan dalam jam kerja.

Kurangnya kedisiplinan karyawan Pelangi Bali Hotel & Spa dalam hal jam kerja khususnya jam kehadiran dilihat dari dampak yang ditimbulkan oleh tindakan *indisipliner* karyawan tersebut. Salah satu karyawan yang terlambat hadir di tempat kerja adalah karyawan security. Keterlambatan hadir di tempat kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut kurangnya karyawan security dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya khususnya dalam hal penjagaan pos. Kurangnya karyawan security menyebabkan terganggunya operasional hotel yang mengakibatkan kesulitan dalam mengatur keamanan hotel, terutama saat tamu sedang check-in dan check-out, yang mengakibatkan pergantian karyawan tidak berjalan sesuai dengan ketentuan.

Dengan tidak berjalannya kedisiplinan menyebabkan dampak serius terhadap perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hal ini membuat pencapaian target perusahaan dan menurunkan kualitas pelayanan kepada tamu atau pelanggan.

Dalam jangka panjang kondisi ini dapat merusak citra perusahaan di mata publik, menurunkan tingkat kepuasan pelanggan. Dan menurunkan pendapatan dari sebuah perusahaan itu sendiri.

Selain fenomena tersebut, ada fenomena lain yang memberikan dampak negatif terhadap tindakan *indiscipliner* yang dilakukan karyawan Pelangi Bali Hotel & Spa dalam hal jam kerja khususnya jam istirahat. Ada beberapa karyawan Accounting yang masih beristirahat pada saat karyawan tersebut sudah seharusnya kembali bekerja karena jam istirahat telah selesai. Karyawan tersebut beristirahat di kantin hotel dengan mengobrol, duduk-duduk dan makan. Pada saat yang sama, karyawan di Personnel Departemen menelepon karyawan di Accounting Departemen namun tidak ada yang mengangkat telepon dikarenakan ruangan Accounting masih kosong, karyawan semua masih istirahat. Kondisi tersebut memberikan dampak negatif dalam hal lambatnya penyampaian informasi dari Personnel Departemen ke Accounting Departemen.

Kedua kondisi di atas tidak sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Pelangi Bali Hotel & Spa khususnya mengenai tindakan kedisiplinan dalam hal jam kerja baik jam kehadiran, jam istirahat maupun jam pulang. Dua kondisi diatas menggambarkan adanya implementasi tindakan *indiscipliner* oleh karyawan Pelangi

Bali Hotel & Spa dalam hal jam kehadiran bekerja dan dalam jam beristirahat.

Berikut ini adalah data mengenai jam kerja dari seluruh Karyawan di Pelangi Bali Hotel, adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Seluruh Karyawan

Sumber: HRD Pelangi Bali Hotel & Spa

No	Department	Jumlah Karyawan	Disiplin	Kurang Disiplin	
				Terlambat	Pulang Cepat
1	Front Office	15	7	5	3
2	Housekeeping	26	16	5	5
3	Food & Product	13	6	2	5
4	Food & Service	18	11	4	3
5	Accounting	10	5	3	2
6	Engineering	8	3	3	2
7	Sales	4	1	2	1
8	Personnel	12	10	2	0
Jumlah		106	59	26	21

Dari tabel 1.1 data seluruh karyawan di atas terlihat mengenai tingkat kedisiplinan karyawan pada Pelangi Bali Hotel & Spa khususnya kedisiplinan dalam jam kerja. Dari 8 department dengan jumlah karyawan sebanyak 106 orang pada Pelangi Bali Hotel & Spa, terdapat 59 karyawan yang menerapkan jam kerja, sedangkan 47 karyawan kurang disiplin. Departmen dengan jumlah pelanggaran tertinggi adalah *Housekeeping*, dengan total 10 pelanggaran yang terdiri dari (5 orang terlambat dan 5 orang pulang cepat). Disusul oleh department *Front Office* dengan total 8 pelanggaran (5 orang terlambat dan 3 orang pulang cepat), serta department *Food & Product* yang mencatat 7 pelanggaran (2 orang terlambat dan 5 orang pulang cepat). Sementara itu, *Food & Service* mencatat 7

pelanggaran (4 orang terlambat dan 3 orang pulang cepat), dan *Accounting* mencatat 5 pelanggaran (3 orang terlambat dan 2 orang pulang cepat), serta *Engineering* mencatat 5 pelanggaran (3 orang terlambat dan 2 orang pulang cepat), sedangkan *Department Sales* memiliki 3 pelanggaran (2 orang terlambat dan 1 orang pulang cepat), dan yang terakhir *department Personnel* 2 orang terlambat.

Dari uraian diatas, karyawan di Pelangi Bali Hotel & Spa kurang disiplin dalam penerapan jam kerja masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat masih banyak pelanggaran yang terkait keterlambatan dan kepulangan lebih awal di berbagai departemen. Departemen *Front Office* dan *Housekeeping* mencatat pelanggaran terbanyak, yang menunjukkan bahwa masalah kedisiplinan tidak hanya terjadi di satu departemen aja, melainkan merata di berbagai departemen.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Pelangi Bali Hotel & Spa mengenai kedisiplinan karyawan yang telah dijabarkan diatas, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Kedisiplinan Karyawan Pada Pelangi Bali Hotel & Spa Seminyak”**

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah:

1. Bagaimana implementasi kedisiplinan karyawan pada Pelangi Bali Hotel & Spa?
2. Apa sanksi yang diberikan untuk tindakan pelanggaran kedisiplinan karyawan pada Pelangi Bali Hotel & Spa?
3. Apa bentuk reward yang diberikan kepada karyawan yang disiplin pada Pelangi Bali Hotel & Spa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui implementasi kedisiplinan karyawan pada Pelangi Bali Hotel & Spa.
2. Untuk mengetahui sanksi yang diberikan kepada tindakan pelanggaran kedisiplinan karyawan pada Pelangi Bali Hotel & Spa.
3. Untuk mengetahui reward yang diberikan kepada karyawan yang disiplin pada Pelangi Bali Hotel & Spa.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Berikut manfaat yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari tujuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai Implementasi Kedisiplinan Karyawan Pada Pelangi Bali Hotel & Spa Seminyak.

2. Manfaat praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat diberikan untuk beberapa pihak, diantaranya yaitu:

a. Bagi Mahasiswa

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah wawasan dan pengetahuan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Sebagai masukan untuk mengetahui perkembangan dunia industri yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kurikulum Politeknik Negeri Bali dengan kenyataan di dunia industri. Diharapkan juga penelitian ini menjadi tambahan bacaan di perpustakaan yang nantinya bisa dijadikan sebagai referensi dalam penelitian berikutnya.

c. Bagi Pelangi Bali Hotel & Spa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan khususnya mengenai implementasi kedisiplinan karyawan pada Pelangi Bali Hotel & Spa.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pelangi Bali Hotel & Spa Seminyak yang beralamat Jalan Camplung Tanduk, Seminyak Kuta, Kabupaten Badung, Bali

2. Objek Penelitian

Adapun yang dijadikan objek penelitian dalam tugas akhir ini adalah implementasi kedisiplinan karyawan pada Pelangi Bali Hotel & Spa Seminyak.

3. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Dengan pendekatan studi kasus menurut Moleong (2017:6) Penelitian kualitatif penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

a. Sumber Data

Adapun sumber data yang dipergunakan yaitu:

1) Data Primer

Menurut Ahyar (2020) data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian.

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara memerlukan proses lebih lanjut, berupa hasil wawancara dan keterangan-keterangan mengenai implementasi kedisiplinan karyawan pada Pelangi Bali Hotel & Spa.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan tetapi tidak boleh diolah lagi seperti sejarah hotel, struktur organisasi, kebijakan perusahaan dan sumber lain seperti buku-buku yang ada hubungannya masalah yang diteliti, yang tidak perlu diproses lagi. Data tersebut bersumber dari Personnel Departemen Pelangi Bali Hotel & Spa.

b. Metode Pengumpulan Data

Adapun beberapa metode pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1) Metode Wawancara

Wawancara merupakan komunikasi dua arah untuk memperoleh informasi menurut Yusuf (2017:372) Wawancara adalah suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancara melalui komunikasi langsung.

Dengan teknik ini penulis mengadakan wawancara secara langsung dengan pegawai pada Pelangi Bali Hotel & Spa.

2) Metode Observasi

Menurut Yusa (2016:4) Observasi adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan yang dilakukan secara langsung di lapangan.

Penulis mengadakan pengamatan dan pencatatan data secara langsung terhadap masalah yang berkaitan dengan objek penelitian agar data yang diperoleh dapat lebih objektif.

3) Metode Studi Dokumen

Menurut sugiyono (2016:329) dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu, studi dokumen

adalah pelengkap dari penggunaan metode observasi serta wawancara dari penelitian kualitatif.

Merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari laporan-laporan atau dokumen-dokumen serta melakukan pencatatan terhadap data yang telah tersedia.

4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode data dalam pendekatan Miles dan Huberman dengan tahap: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan verifikasi sebagai berikut:

a. Reduksi data

Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono, (2016:71) Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan sebagai mana kita ketahui. Reduksi data berarti merangkum, memilih hal yang penting saja atau hal pokok yang digunakan, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang sudah di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas.

b. Penyajian data

Setelah data di reduksi, selanjutnya adalah mendisplay data. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif dengan teks yang bersifat naratif. Maka akan memudahkan untuk memahami. Data yang disajikan diberikan analisis berupa penjabaran tentang kesesuaian ketagori dan argument yang tepat berdasarkan teori dalam penjelasan sebelumnya.

c. Penarikan Kesimpulan

Pada Tahap ini peneliti melakukan penafsiran terhadap data yang sudah disajikan difokuskan pada permasalahan. Kesimpulan final ini diharapkan dapat di peroleh setelah pengumpulan data selesai.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan triangulais. Menurut wijaya (2018:120-121) merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.

Dalam penelitian kualitatif sumber data utama adalah informan. Oleh karena itu, fokus utama dalam penelitian ini adalah pada keabsahan data yang diperoleh untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar, relevan dan dapat dipertanggung jawabkan, dilakukan uji terhadap kebenaran dan kejujuran informasi yang diberikan oleh para informan. Dengan

demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Triangulasi Sumber

Ini dilakukan untuk menguji keabsahan data dengan melakukan cara mengecek data yang sudah diperoleh melalui beberapa sumber.

b. Triangulasi teknik

Dilakukan untuk menguji keabsahan data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik berbeda. Dalam penelitian ini teknik yang dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumen.

c. Triangulasi waktu

Merupakan pengujian keabsahan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara atau teknik lainnya dalam waktu ataupun situasi yang berbeda.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang diuraikan pada Bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi kedisiplinan karyawan pada Pelangi Bali Hotel & Spa telah sesuai dengan teori terutama dalam hal penerapan peraturan kedisiplinan, penegakan sanksi bagi pelanggaran, serta upaya preventif melalui pelatihan dan pengawasan. Manajemen sudah menetapkan kebijakan kedisiplinan kerja yang cukup jelas dan terstruktur, mencakup ketepatan waktu penampilan serta tata tertib kerja yang dijalankan secara konsisten.
2. Sanksi-sanksi terhadap tindakan pelanggaran kedisiplinan karyawan pada Pelangi Bali Hotel & Spa dilaksanakan dalam bentuk teguran lisan, pemberian surat peringatan, tindakan-tindakan hukum lainnya serta sampai pemutusan hubungan kerja yang diberikan sesuai dengan jenis pelanggarannya. Untuk pelanggaran ringan diberikan sanksi berupa teguran lisan, pelanggaran sedang diberikan sanksi berupa surat peringatan, sedangkan pelanggaran berat diberikan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

3. Penerapan kedisiplinan kerja di Pelangi Bali Hotel & Spa telah dilakukan melalui penyusunan aturan yang cukup jelas dan terstruktur. Namun, dalam pelaksanaan masih terdapat kekurangan salah satunya adalah tidak adanya sistem reward atau penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Implementasi kedisiplinan karyawan pada Pelangi Bali Hotel & Spa sudah sesuai dengan standar operasional prosedur namun perlu ditingkatkan khususnya dalam jam kerja. Meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam hal jam kerja, sebaiknya dengan cara pimpinan memberikan pengawasan langsung kepada karyawan dalam bekerja dan pimpinan bisa menjadi teladan dalam hal jam kerja dengan hadir lebih awal di tempat kerja dari karyawan.
2. Sebaiknya pihak manajemen Pelangi Bali Hotel & Spa memberikan bimbingan setelah pemberian sanksi, terutama untuk pelanggaran ringan dan sedang agar karyawan memahami kesalahannya dan tidak mengulangnya. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa setiap sanksi diberikan secara adil dan

konsisten agar tidak menimbulkan kesan pilih kasih atau ketidakadilan di antara karyawan.

3. Sebaiknya pihak manajemen Pelangi Bali Hotel & Spa memberikan apresiasi seperti penghargaan atau kenaikan jabatan kepada karyawan yang telah mengikuti standar operasional prosedur. Karyawan yang diberikan apresiasi akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi karena kerjanya merasa dihargai. Begitu juga dengan karyawan yang biasanya bertindak *indiscipliner*, yang membuat mereka akan termotivasi apabila mereka mengetahui hasil kerja yang baik akan diberikan apresiasi yang tinggi.
4. Untuk memudahkan staf HRD dalam mengetahui karyawan yang datang terlambat, disarankan membuat sistem peringatan otomatis. Dengan adanya fitur ini, keterlambatan karyawan dapat terdeteksi lebih cepat, sehingga HRD dapat segera memberikan tindak lanjut. Oleh karena itu, peneliti merancang fitur pada excel guna memudahkan proses input dan monitoring jam kedatangan karyawan. Bisa dilihat pada lampiran 13.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, F. d. (2017). *Administrasi, Perumusan, Implementasi, Pelaksanaan Analisis dan Evaluasi Kebijakan Publik* (166. Jember.
- Ahnyar. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: CV.Budi Utama.
- Edy, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, Prenada Media Group.
- Enden. (2021). Pengaruh Sektor Pariwisata Terhadap Pertumbuhan Ekonomi. *Jurnal ekonomi dan bisnis*, 8(2) 110-120.
- Handoko. (2015). *Manajemen Perusahaan*. Surabaya: Laksbang Pressindo.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibun. (2001). Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pelayanan Data Kependudukan Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bandung. 182.
- Hasibun, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Meleyong. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murti, A. (2021). *Menciptakan Sumber Daya Manusia yang Handal dengan Training, Coaching & Motivation*. Jakarta Timur: Laskar Aksara.
- Singodimedjo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Suwatno, J. P. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya. (2018). *Triangulasi Dalam Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Yusa. (2016). *Teknik Observasi Dalam Penelitian Lapangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, A. M. (Januari 2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jl Tembara Raya No. 23 Rawamangun-Jakarta: KENCANA.

