

**PENERAPAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI
PT AEROFOOD INDONESIA UNIT DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh
Annisa Diva Farizka
NIM 2015713070**

**PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
2023**

PENERAPAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT AEROFOOD INDONESIA UNIT DENPASAR



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh
Annisa Diva Farizka
NIM 2015713070**

**PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
2023**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa Diva Farizka
NIM : 2015713070
Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul:
“Penerapan Disiplin Kerja Karyawan di PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar”

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, 25 Agustus 2023

Yang menyatakan,



Annisa Diva Farizka
NIM 2015713070

JURUSAN ADMINIS
POLITEKNIK NEGL

Lembar Persetujuan dan Pengesahan

**PENERAPAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT
AEROFOOD INDONESIA UNIT DENPASAR**

Tugas akhir ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh Ijazah Diploma Tiga
Program Studi Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

(Annisa Diva Farizka)
NIM 2015713070

Badung, 25 Agustus 2023
Disetujui oleh,

Nama Penguji	Tanda Tangan
Ketua Dosen Penguji, Ni Nyoman Supiatni, SE., M.Si NIP. 196212311990032003	
Dosen Penguji 1, Wayan Suryathi, SE., MM NIP. 196510171990112001	
Dosen Penguji 2, Upayana Wiguna Eka Saputra, S.Ak., M.M NIP. 202111017	

Dosen Pembimbing 1,



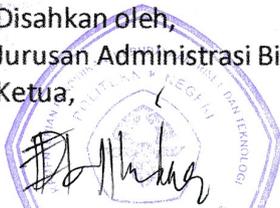
(Ni Nyoman Supiatni, SE., M.Si)
NIP 196212311990032003

Dosen Pembimbing 2,



(Ida Bagus Gede Dananjaya, S.E., M.M.)
NIP 202111007

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 Widiartana, S.Psi., M.Si)
NIP 197902182003121002

PRAKATA

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **“Penerapan Disiplin Kerja Karyawan di PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar”**

Penyusunan Tugas Akhir ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Diploma III pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali. Selama Penyusunan Tugas Akhir ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan, dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih atas dukungannya kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE.,M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Politeknik Negeri Bali khususnya pada Jurusan Administrasi Bisnis.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, MSi Selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali
3. Bapak I Made Widiantara, S. Psi., M. selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali
4. Ibu Ni Nyoman Supiatni, SE., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan

bimbingan, dorongan, dan petunjuk dalam penyelesaian penulisan Tugas Akhir ini.

5. Bapak Ida Bagus Gede Dananjaya, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, dorongan, dan petunjuk dalam penyelesaian penulisan Tugas Akhir ini.
6. Seluruh Dosen, Staf Pengajar, dan Pegawai Politeknik Negeri Bali yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu atas didikan, ajaran, dorongan, dan bantuannya selama penulis mengikuti perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
7. Ibu Ni Wayan Dewi Kristinawati selaku *Staff HC Generalist* DPS LOP PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan Praktek Kerja Lapangan.
8. Ibu I Gusti Ayu Putu Widianjari dan Ibu Ani Anggrahini Dwi Astuti selaku *Employee Service & Payroll Officer* yang telah banyak membantu dan memberikan data-data yang diperlukan dalam penulisan Tugas Akhir ini.
9. Kedua orang tua penulis, Bapak Suhartono dan Mama Diah Trisnawati yang telah membesarkan saya hingga saat ini, terima kasih selalu mendoakan yang terbaik dan memberikan dukungan moril dan material kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

10. Adik Daffa Dzakiy Amrullah yang telah memberikan dukungan dan semangat penulis untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.
11. Virby Naufal Akbar sebagai partner spesial saya, terima kasih telah memberikan bantuan, dukungan, semangat dan selalu berusaha memberikan keyakinan untuk maju dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
12. Seluruh keluarga dan teman-teman dari berbagai pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu atas segala dukungan dan bantuan menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun. Penulis berharap semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi semua pihak, baik dari dalam maupun luar lingkungan Politeknik Negeri Bali.

Badung, 25 Agustus 2023



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Pokok Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Metode Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Sumber Daya Manusia	14
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
C. Disiplin Kerja	21
D. Pengertian Karyawan	31
E. Flowchart	33
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	36
A. Sejarah Perusahaan	36

B. Bidang Usaha	40
C. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
A. Kebijakan Perusahaan	51
B. Analisis dan Interpretasi Data	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	79
A. Simpulan	79
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Logo PT. Aerofood ACS Indonesia	36
Gambar 3.2	Struktur Organisasi PT. Aerofood ACS Indonesia Unit Denpasar	45
Gambar 4.1	Proses Penerapan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar	70
Gambar 4.2	Proses Pemberian Surat Peringatan Karyawan	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi Karyawan PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar Tahun 2022	5
Tabel 2.1	Simbol – Simbol Flowchart	33
Tabel 4.1	Tata Tertib Kedisiplinan	67
Tabel 4.2	Data Absensi Karyawan PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar Tahun 2022	68

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Hasil Wawancara dengan *Human Capital Manager* PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar
- Lampiran 2. Hasil Wawancara dengan *Employee Service & Payroll Officer* PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar
- Lampiran 3. Hasil Wawancara dengan *Staff HC Generalist* DPS LOP PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar
- Lampiran 4. Formulir Surat Peringatan
- Lampiran 5. Dokumentasi wawancara

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era global seperti sekarang ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan pertumbuhan ekonomi berkembang sangat pesat dengan didorong oleh tuntutan industri terhadap keahlian sumber daya manusia. Maka dari itu dalam sebuah perusahaan harus menerapkan manajemen yang baik agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, peranan manajemen sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting. Sumber daya manusia adalah aset yang memegang peranan penting dalam mengembangkan dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan, baik perusahaan besar maupun kecil tentunya memiliki tujuan yang hendak dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan akan menentukan cepat lambatnya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh serta

taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis dalam perusahaan dan bersedia melakukan serta apabila dilanggar hendak menerima sanksi yang telah dibuat dalam perusahaan dimana mereka bekerja. Sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku oleh Malayu hasibuan (2019:193). Menurut Mukrodi yang dikutip oleh Kinali (2022) disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh serta taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis dalam perusahaan dan bersedia melakukan serta apabila dilanggar hendak menerima sanksi yang telah terbuat dalam perusahaan dimana mereka. Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan oleh (Agustini,

2019). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan. Dengan adanya disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan maka akan menjadikan perusahaan itu lebih maju dan berkembang. Bentuk kedisiplinan ini dapat dilihat dari karyawan dalam perusahaan itu sendiri seperti disiplin dalam kehadiran, mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan menggunakan atribut lengkap dan lain-lain, maka hal ini menunjukkan bahwa suatu perusahaan memiliki tingkat sumber daya manusia yang baik. 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.

Pimpinan atau atasan harus menyadari bahwa untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan diperlukan sikap disiplin, ulet dan terampil dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Peran pimpinan bukan hanya sekedar melengkapi tetapi pimpinan harus dapat menegakkan peraturan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan arti kata, mengkoordinir, mengatur, dan menerapkan peraturan yang tegas khususnya mengenai kedisiplinan serta memberikan teguran dan sanksi pada karyawan yang telah melanggar peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kedisiplinan tidak semestinya hanya dihadapkan dengan peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi, tetapi harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup. Dengan terciptanya kesejahteraan

maka karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan dapat lebih berdisiplin sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Sanksi hanya dapat mendisiplinkan karyawan dalam jangka pendek saja, dalam jangka panjang kedisiplinan harus dapat tumbuh dari dalam diri individu masing-masing bukan tuntutan perusahaan semata.

PT. Aerofood Indonesia melalui *brand* Aerofood ACS 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.

Penelitian ini memfokuskan pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar dimana kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor salah satunya absensi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa penerapan disiplin kerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar terkait absensi karyawan dan aktivitas karyawan terkait kedisiplinan sehingga diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan terhadap kinerja karyawan agar memiliki kesadaran akan kedisiplinan untuk mematuhi aturan kerja dan sebagai tanggung jawab diri terhadap

perusahaan tempat bekerja. Apabila hal ini terlaksana, maka akan timbul rasa kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan

PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar Tahun 2022

Bulan	Jmlh Kar-yawan	Hari Kerja	Ketidakhadiran						
			TL	PC	CB	S	I	Total	Per-sentase (%)
Januari	438	11220	77	17	156	169	95	420	3,74%
Februari	366	8620	48	14	168	118	86	372	4,31%
Maret	432	10677	82	19	177	132	76	385	3,61%
April	427	10480	103	13	154	114	94	362	3,45%
Mei	443	10958	97	28	265	129	58	452	4,12%
Juni	425	10511	75	19	230	117	53	400	3,80%
Juli	420	10377	36	26	357	123	48	528	5,09%
Agustus	504	10914	57	27	343	109	57	509	4,66%
September	478	11785	61	6	450	164	13	627	5,32%
Oktober	488	12423	23	10	418	135	53	606	4,87%
November	478	11839	25	4	360	215	17	592	5,00%
Desember	482	12360	14	12	379	196	27	602	4,87%

Sumber : *Human Capital* PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar

Keterangan :

TL : Telat

PC : Pulang Cepat

CB : Cuti Besar

S : Sakit

I : Ijin

Berdasarkan dari tabel dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan berdasarkan data absensi karyawan pada tahun 2022, dimana

pada periode satu tahun terakhir masih banyak karyawan yang tidak disiplin terhadap peraturan tersebut. Hal disebabkan masih banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, contohnya: terlambat masuk kerja dan pulang cepat. Namun, pelanggaran tersebut tidak dibiarkan begitu saja, akan tetapi ada sanksi atau teguran yang akan diberikan bagi karyawan yang melanggar. Tingkat pelanggaran kedisiplinan masih banyak dilakukan oleh karyawan PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar, dengan memiliki tingkat disiplin kerja yang kurang baik, maka perlu adanya penerapan disiplin kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia ini dikelola oleh *Department Human Capital* pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar yang memiliki tugas dalam pengelolaan data seluruh karyawan. Dapat diketahui masih ada beberapa karyawan yang kurang dalam menegakkan disiplin kerja dan kurangnya pengawasan yang ketat untuk karyawan sehingga tingkat kedisiplinan karyawan masih tergolong belum optimal, di mana hal tersebut dapat dilihat dari masalah yang timbul dalam perusahaan tersebut melalui observasi yang dilakukan penulis pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar di dapatkan data bahwa penerapan disiplin kerja masih belum optimal dikarenakan disiplin karyawan belum sepenuhnya dijalankan dengan baik karena masih ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang berlaku pada perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis memilih PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar sebagai tempat untuk mengadakan pengamatan dengan judul **“PENERAPAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. AEROFOOD INDONESIA UNIT DENPASAR”**.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka pokok permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penerapan disiplin kerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar?
2. Apa saja kendala dan solusi yang dihadapi dalam penerapan disiplin kerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin kerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar.
2. Untuk mengetahui apa saja kendala dan solusi yang dilakukan dalam penerapan disiplin kerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Sebagai bahan tambahan wawasan dan pengetahuan khususnya tentang penerapan disiplin kerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar.
 - b. 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.
 - c. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Politeknik Negeri Bali guna memperoleh ijazah Diploma III pada jurusan Administrasi Bisnis
2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dalam merencanakan penerapan disiplin kerja karyawan guna menunjang produktivitas kinerja karyawan. Selain itu diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam hal perbaikan dan perubahan dalam menetapkan kebijaksanaan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bacaan dan sebagai bahan perbandingan terhadap kurikulum yang ada di Politeknik Negeri Bali, sehingga terdapat kesesuaian antara teori-teori yang diberikan selama perkuliahan dengan kenyataan yang ada di dunia kerja nyata. Serta sebagai tambahan informasi untuk mahasiswa atau pihak lain untuk acuan perpustakaan pada penelitian-penelitian selanjutnya.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Pemilihan lokasi dalam penelitian ini adalah di PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar yang beralamat di Jalan Taman Sari No. 36 Tuban, Kuta, Kabupaten Badung, Bali 80361. Berdasarkan hasil pra *survey* secara langsung, wawancara dengan beberapa karyawan sehingga menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja karyawan masih belum diterapkan dengan optimal dikarenakan masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran terkait kedisiplinan maka dari itu saya memilih lokasi tersebut sebagai tempat penelitian saya.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam menyusun laporan ini adalah penerapan disiplin kerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar.

3. Data Penelitian

a. Jenis Data

1) Data Kualitatif

Data kualitatif menurut Sugiyono (2016:14) adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa keterangan-keterangan yang berhubungan dengan penelitian seperti gambaran umum Perusahaan mengenai struktur organisasi dan uraian tugas yang akan dijelaskan pada bab III serta informasi-informasi yang berkaitan dengan penerapan disiplin kerja karyawan yang akan dijelaskan pada bab IV.

b. Sumber Data

1) Data Primer

Menurut Wardiyanta dalam Sugiarto (2017:87), data primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari narasumber. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil pengamatan dengan mengamati dan mencatat keseluruhan proses penerapan disiplin kerja karyawan dan wawancara langsung dengan *Human Capital Staff*.

2) Data Sekunder

Menurut Wardiyanta dalam Sugiarto (2017:87), data sekunder merupakan informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari narasumber melainkan dari pihak ketiga. Dalam penelitian ini data sekunder yang didapatkan yaitu berupa buku pedoman yang menjadi acuan kebijakan perusahaan terkait penerapan disiplin kerja karyawan.

c. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan penelitian dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek lapangan. Observasi yang dilakukan yaitu dengan mengamati dan mencatat keseluruhan proses penerapan disiplin kerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar.

2) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:194) menyatakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam pengambilan data mengenai

penerapan disiplin kerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar ini dilakukan dengan wawancara secara langsung terhadap karyawan *Human Capital* yang menangani bidang tersebut.

3) Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini. Studi pustaka juga dapat mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Dalam hal ini penulis mengambil data tersebut dengan membaca jurnal dan buku yang berisikan data yang mencakup dengan permasalahan yang dibahas.

4) Dokumentasi

Dokumentasi Menurut Sugiyono (2017:29) menyatakan bahwa, dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan, gambar, dan karya-karya monumental dari seseorang. Hasil wawancara akan lebih kredibel apabila didukung oleh dokumen-dokumen, dan menambah informasi dalam memperoleh data yang mendukung untuk penelitian. Dalam penelitian ini peneliti

mengumpulkan bukti-bukti atau catatan-catatan penting yang berkaitan dengan penelitian seperti formulir surat peringatan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar, Selain itu peneliti juga akan mengumpulkan data berupa dokumentasi foto-foto saat proses wawancara berlangsung.

4. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:29) metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Setelah data diperoleh, kemudian disajikan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, yaitu teknik analisis yang berupa mendeskripsikan atau mengungkapkan karakteristik variabel-variabel yang menjadi fokus peneliti yaitu mengungkapkan hal-hal yang berkaitan dengan penerapan disiplin kerja karyawan di PT Aerofood Indonesia unit Denpasar.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang penerapan disiplin kerja karyawan pada PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan disiplin kerja karyawan di PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar telah diatur dalam buku pedoman perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB tersebut mencakup tata tertib, kebijakan, dan sanksi terhadap pelanggaran. Setiap pasal dalam PKB tersebut sudah memuat larangan dan aturan yang harus diikuti oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar telah menetapkan bentuk disiplin kerja yang mencakup beberapa hal sebagai berikut:
 - a) Jam Kerja Karyawan: PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar memiliki jam kerja yang berbeda untuk karyawan bagian *back office* dan karyawan operasional. Kehadiran karyawan dicatat menggunakan absensi *finger print* oleh *Human Capital*

Dapetement.

- b) Penampilan Kerja Karyawan: PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar menerapkan aturan penampilan kerja yang telah disesuaikan dengan situasi kerja agar tidak mengganggu kegiatan operasional perusahaan.
- c) *Personal Hygiene*: PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar mementingkan *personal hygiene* dalam penampilan kerja. Karyawan pria tidak diperbolehkan memiliki rambut panjang, berkumis maupun jenggot. Karyawan juga tidak diijinkan memiliki kuku yang panjang, tato, serta riasan berlebihan berupa aksesoris jam tangan, cincin, kalung dan aksesoris lainnya yang tidak diperlukan saat bekerja.
- d) *Production*: Tim *production* bertanggung jawab dalam proses pengaturan katering makanan sesuai dengan *Standard Procedure Operasional* perusahaan. Tim production bertugas menyiapkan dan menyediakan meal untuk *customer inflight* dari *appetizer, hot meal, dan dessert*.
- e) *Quality Control*: Tim divisi *Quality Health Safety Environment* (QHSE) yang terdiri *Quality Control, Quality Assurance dan Safety Officer* yang bertugas sebagai pengawas mutu dan kualitas produk. Pengontrolan ini dimulai dari pengecekan suhu mulai dari penerimaan bahan baku, penyimpanan, pemasakan, *blast chilling*, hingga pemorsian

2. Namun penerapan disiplin kerja belum diterapkan dengan baik karena masih terdapat beberapa kendala, Adapun kendala – kendala antara lain:
 - a. Masih ada beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran terkait jam kerja karyawan seperti karyawan masih banyak yang datang terlambat, pulang cepat, mengambil jam istirahat lebih dari yang telah ditetapkan perusahaan atau mangkir dan pelanggaran pada penampilan kerja seperti tidak menggunakan *safety shoes*, *overcoat*, *hairnet* dan *handslip*. Adapun solusi yang dapat dilakukan yaitu melakukan sosialisasi terkait Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tentang syarat-syarat, hak-hak, kewajiban-kewajiban yang berkaitan dengan disiplin kerja dan memberikan pelatihan kepada karyawan.
 - b. Kurangnya sanksi yang tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran sehingga karyawan mengulangi kesalahan yang sama. Adapun cara atau solusi untuk menangani kendala tersebut yaitu dengan memberikan sanksi dan tindakan tegas baik kepada seluruh karyawan bila seorang karyawan melakukan pelanggaran disiplin yang bertujuan untuk memberikan efek jera dan *shock* terapi agar karyawan yang lain tidak meniru atau melakukannya serta agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih

berat lagi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai penerapan disiplin kerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Karyawan yang masih melanggar aturan terkait jam kerja dan penampilan kerja perlu diberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai konsekuensi dari pelanggaran tersebut. Perusahaan dapat melakukan sosialisasi mengenai PKB (Perjanjian Kerja Bersama) yang mencakup persyaratan, hak, dan kewajiban terkait disiplin kerja kepada seluruh karyawan. Melalui sosialisasi yang efektif, sampaikan secara terperinci mengenai aturan jam kerja, batas waktu istirahat, dan persyaratan penampilan kerja yang harus dipatuhi.
- 2) Perusahaan sebaiknya dapat memperkuat kebijakan dan prosedur kerja dengan menerapkan sanksi yang tegas, konsisten dan proporsional terhadap pelanggar aturan. Sanksi yang diberikan disesuaikan dengan tingkat pelanggaran dan diberlakukan secara adil kepada setiap karyawan. *Human Capital* juga dapat melakukan pemantauan dan pelaporan yang efektif untuk mendeteksi pelanggaran secara tepat dan memberikan respons yang tepat waktu sehingga karyawan merasa bahwa pelanggaran akan

terdeteksi dan direspons dengan serius.

- 3) Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan penerapan disiplin kerja karyawan dan disarankan agar meningkatkan kelengkapan data yang diperoleh dari perusahaan serta menambahkan variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- ACS, A. 2019. *Aerowisata Foodservice*. From Aerowisata: <https://www.aerowisata.com/id/foodservice/> (Diakses 14 Mei 2023)
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Dicoding. "Pengertian dan Contoh Flowchart". From <https://www.dicoding.com/blog/flowchart-adalah/> (Diakses 26 Juni 2023)
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I., Iswati, S., & Adam, S. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Pt.Pertamina Lubricant Jakarta. In *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri* (Vol. 5, Issue 2, p. 211).
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Karyono, K. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sankei Gohsyu Industries. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 378–393.
- Kinali, D. I. K. 2022. *Edunomika – Vol. 06, No. 02, 2022. 06(02)*, 1–14.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2018). *Perjanjian Kerja Bersama PT. Aerofood Indonesia dengan Serikat Pekerja SERASI Indonesia dan Serikat Karyawan Sejahtera ACS*. Jakarta: Kemnaker.

- N, Syafrina. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Nurlia, Nurlia. 2019 "Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Pengukuran Kualitas Pelayanan." *Meraja Journal*, vol. 2, no. 2, 12 Jun. 2019, pp. 51-66.
- Putri, A. K., & Sukirno, S. 2020. "Disiplin Kerja Staf Unit Sekretaris Perusahaan di Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia". *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 4(2), 165-174.
- Rani, Monica S. D. R., and Kristiana Widiawati. 2019 "Disiplin Kerja Karyawan Divisi HRD di PT Yasunli Abadi Utama Plastik (Factory 3 Plant 1)." *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, vol. 3, no. 2, 15 Feb. 2019, pp. 181-192.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. "Human Capital Management". Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Singodimedjo. 2019. "Kinerja: Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT Escotama Handal Batam". *Jurnal Equilibiria*, 7(2), 48–55.
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar". *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Sinambela, L. P. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja". (S. dan R. Damayanti, Ed.) (3 ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: PT Alfabet.
- Sugiarto. 2017. "Metodologi Penelitian Bisnis". Yogyakarta: ANDI
- Sugiyono. 2017. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung : Alfabeta, CV
- Sutrisno, E. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Kencana, Jakarta