

PELAKSANAAN PENDEKATAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN KITCHEN ALPHA HOTEL PEKANBARU

Oleh: Agus Setia Ningsih

agussetianingsih40@gmail.com

Pembimbing: Teguh Widodo

teguhwidodo@lecturer.unri.ac.id

Program Studi Usaha Perjalanan Wisata - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

Alpha Hotel under the management of PT. Satu Enam Delapan Bersama that is scattered in a very strategic area in Pekanbaru, namely on Jalan Haji Imam Munandar No. 17, which is about 10 to 15 minutes from the Sultan Syarif Kasim II International Airport, Pekanbaru. Alpha Hotel was established on February 27, 2012 and is recorded in AKTA number 45, validated at the SUTRISNO ARSJAD, SH notary office. This hotel is a branch of Alpha Inn Hotel located in Medan, North Sumatra. Alpha Hotel Pekanbaru began operating as of December 14, 2013. The importance of implementing a work discipline approach to employees of the kitchen Alpha Hotel Pekanbaru. Work discipline is the work ability of a person who is regularly, persistently diligent and works in accordance with predetermined rules. This study uses qualitative methods, the implementation discussed in the case is modern discipline, traditional disciplinary approaches, and disciplinary approaches with objectives and factors that influence employees in obeying the rules and applying discipline in working at Alpha Hotel Pekanbaru. While the data collection techniques in this study used in- depth interview and documentation. Who became the key informants in this study were kitchen employees. Based on the result of research conducted, the overall results of the interviews said that kitchen employees work discipline was still increasing.

Keywords : Implementation, Approach, Work discipline, Kitchen.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Meningkatnya dunia pariwisata saat ini dipekanbaru menunjukkan arti pentingnya sebuah hotel. Semakin bertambahnya hotel-hotel yang berdiri menunjukkan bahwa dunia industri perhotelan semakin strategis untuk menarik karyawan-karyawan baru diberbagai tempat, sekaligus mengurangi tingkat pengangguran. Tingkat pengangguran tentunya membantu pemerintah dalam mengurangi tingkat kemiskinan.

Alpha Hotel Pekanbaru merupakan hotel yang mempunyai predikat bintang tiga (***) yang ada dipekanbaru, hotel ini terletak di jl. Imam Munandar No.17, Tengkerang Utara, Kec. Bukit Raya, kota Pekanbaru, Riau 28128

Tabel 1.1
Adapun Daftar-Daftar Hotel
Bintang Tiga (*) Yang Ada Di**
Pekanbaru

NO	NAMA HOTEL	KLASIFIKASI	ALAMAT
1.	Alpha Hotel	***	jl. Imam Munandar No.17
2.	Angkasa Garden Hotel	***	Jl. Setia Budi No.107
3.	Dafam Hotel	***	Jl. Sultan Syarif Qasim No.150
4.	Resty Menara Hotel	***	Jl. Sisingama ngaraja No.102

Sumber : lembaga sertifikat Usaha Pariwisata, 2019

Seperti yang terlihat dari table 1.1 semakin banyaknya hotel yang ada dikota pekanbaru maka persaingan pun semakin ketat. Dalam hal ini hotel haruslah mempertahankan dan meningkatkan mutu hotel dihadapan konsumen dan calon konsumen.

Alpha Hotel Pekanbaru merupakan tempat bisnis jasa akomodasi yang didalamnya terdapat unsur pelayanan, kenyamanan, serta fasilitas penginapan yang dibutuhkan bagi mereka yang menghendaki sarana penginapan untuk kepentingan keluarga maupun liburan. Berkaitan dengan pemanfaatan waktu luang untuk liburan maka bisnis ini menunjang industri pariwisata yang menyediakan berbagai fasilitas pelayanan, penjamuan dan sebagainya. untuk meningkatkan sistem operasional yang baik dan lancar, maka pihak hotel juga memerlukan karyawan-karyawan di *kitchen*.

Menurut Sihitie (2000:14) *kitchen* adalah sebuah ruangan khusus yang digunakan sebagai tempat untuk memasak makanan. Kitchen dapat ditemui baik didalam rumah, warung makan, hotel dan lain sebagainya. Sedang sudira (1994 : 1-4) menyebutkan pengertian dan kedudukan dapur dalam sebuah hotel adalah sebagai berikut : *kitchen is a room or other space (as a well area or special bulding) with fasilitasfor cooking*. Dapat diartikan dapur adalah suatu ruangan atau tempat khusus yaang dimiliki perlengkapan dan peralatan untuk mengolah makanan. Adapun karyawan yang bekerja dihotel adalah *executive chef*, *the second chef*, *Expenditer*, *chef de partie (cdp)*, *commi alias para assisten cook*, *kitchen assistan*,

kitchen clerk, baker, steward, de partie, supervisor cook, junior cook, dan cook helper. Adanya karyawan kitchen di sebuah hotel membuat karyawan di kitchen harus tertuntut dengan peraturan-peraturan yang ada, karyawan harus memiliki sifat disiplin kerja dengan kesadaran sendiri dalam organisasi.

Table 1.2
Jumlah Karyawan Kitchen Alpha Hotel

No	Jabatan	Jumlah karyawan
1.	Sous Chef	1 orang
2.	CDP	1 orang
3.	Commies	1 orang
4.	Cook	3 orang

Sumber : Dokumen HRD Alpha Hotel pekanbaru, :2019

Data diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan kitchen yang ada di Alpha Hotel selama ini. Karyawan kitchen harus di tuntut disiplin kerja dalam setiap harinya. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dalam bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada. Hal ini tentu menjadi permasalahan tersendiri bagi karyawan yang tidak biasa untuk disiplin. Sebagai contoh sering datang terlambat (tidak on time sebelum jam kerja) , adanya paksaan atau ancaman dari orang lain dan lain sebagainya. Untuk menciptakan sikap pendisiplinan yang baik seorang atasan dan bawahan menciptakan suasana yang harmonis, tidak pilih kasih, mengkritik bawahan nya yang bersifat membangun dan lain sebagainya. Hal ini lantas mendorong keinginan penulis untuk melihat lebih jauh tentang bagaimana terlaksananya pendekatan disiplin kerja yang

dilakukan di Alpha Hotel melalui penulisan dengan judul **“Pelaksanaan Pendekatan Disiplin Kerja pada Karyawan Kitchen Alpha Hotel Pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang penulis sampaikan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah bagaimana pelaksanaan pendekatan disiplin kerja karyawan kitchen di Alpha Hotel Pekanbaru ?

Adapun identifikasi masalah yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan pendekatan disiplin kerja karyawan kitchen di Alpha Hotel Pekanbaru?
2. Faktor apa yang paling dominan untuk mempengaruhi pelaksanaan pendekatan disiplin kerja karyawan kitchen Alpha Hotel Pekanbaru

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang diangkat dalam penelitian ini dibatasi pada pelaksanaan pendekatan disiplin kerja karyawan kitchen Alpha Hotel Pekanbaru meliputi faktor kesadaran diri sendiri, mentaati peraturan.

1.3. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pendekatan disiplin kerja karyawan kitchen Alpha Hotel Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi karyawan supaya mentaati peraturan dan menerapkan disiplin dalam bekerja di Alpha Hotel Pekanbaru.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi penulis berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang bagaimana pelaksanaan pendekatan disiplin kerja pada karyawan kitchen di alpha hotel pekanbaru.
- b. Bagi akademik, untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang perhotelan dan mengetahui arti penting pendekatan pelaksanaan disiplin kerja pada karyawan di *kitchen* Alpha Hotel Pekanbaru.
- c. Bagi perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan terhadap pelaksanaan pendekatan disiplin kerja pada karyawan kitchen di alpha hotel pekanbaru untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
- d. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan sumbangan pemikiran bagi kampus Universitas Riau.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Pelaksanaan Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Westra pelaksanaan adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan dimana tempat pelaksanaannya dan kapan waktu dimulainya.

Istilah pendekatan berasal dari bahasa inggris *approach* yang artinya “pendekatan” . dalam pengajaran, *approach* diartikan

sebagai *a way of beginning something* (cara memulai sesuatu). Oleh sebab itu, pengertian pendekatan dapat diartikan cara memulai pembelajaran. dan secara lebih luas lagi pendekatan berarti seperangkat asumsi mengenai cara untuk belajar-mengajar. Pendekatan merupakan titik awal dalam memandang sesuatu, suatu filsafat, atau keyakinan yang kadang kala sulit untuk membuktikannya.

Menurut S. Arikunto (1980 :114) mengartikan tentang disiplin adalah sesuatu yang berkaitan dengan pengendalian diri seseorang terhadap bentuk-bentuk aturan. Peraturan yang dimaksud adalah peraturan yang dapat ditetapkan oleh orang yang bersangkutan maupun yang berasal dari luar. Disiplin ditunjukkan kepada seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib yang berlaku karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya.

Dalam kamus bahasa indonesia, kata disiplin mengandung tiga pengertian yaitu:

- a. Tata tertib
- b. Ketaatan atau kepatuhan pada peraturan tata tertib
- c. Bidang studi yang memiliki obyek, sistem dan metode tertentu.

2.2.1 Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin.

2.2.2 Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan

mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

2.2 Karyawan

Subri (2003), berpendapat bahwa karyawan adalah penduduk yang dalam usia kerja berumur 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Adapun jenis-jenis karyawan terbagi menjadi dua bagian yaitu :

2.2.1 Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung mempunyai hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

2.2.2. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga

cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

2.3 Hotel

Menurut peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif nomor PM.53/HM.001/MPEK/2013, hotel adalah fasilitas akomodasi yang berupa kamar-kamar yang dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum atau fasilitas lainnya. Hotel merupakan jenis industri yang menghasilkan dan menyediakan sesuatu dalam bentuk barang dan jasa. Dengan demikian hotel tidak hanya menjual produk yang berwujud tetapi juga menjual produk yang tidak berwujud seperti dalam bentuk pelayanan, hiburan, suasana atau lingkungan yang nyaman, bersih dan indah (Dimiyati, 1989)

2.4 Kitchen

Menurut Sihitie (2000:14) *kitchen* adalah sebuah ruangan khusus yang digunakan sebagai tempat untuk memasak makanan. Dapur dapat ditemui baik didalam rumah maupun warung makan, sedang sudira (1996:1-4) menyebutkan pengertian dan kedudukan dapur dalam sebuah hotel sebagai berikut : *kitchen is a room or other space (as a well area or special bulding) with fasilitas for cooking*. Dapat diartikan dapur adalah suatu ruangan atau tempat khusus yang dimiliki perlengkapan dan peralatan untuk mengolah makanan.

2.7 Kerangka Pemikiran

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan format deskriptif. Penelitian dengan menggunakan format kualitatif bertujuan untuk

menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai fenomena realitas sosial yang ada dimasyarakat yang menjadi objek penelitian, dan berupaya menarik realitas itu kepermukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, tanda atau gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun fenomena tertentu (Bungin, 2011:68)

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian. Alasan penulis memilih lokasi di Hotel Alpha Pekanbaru karena letaknya yang strategis dan berdekatan dengan bandara Internasional Pekanbaru. Lokasi hotel tersebut yaitu Jalan Haji Imam Munandar No. 17, Simpang Sudirman, Pekanbaru, Riau, Indonesia, 28128.

Telp: +62 7612 0168

Website: <http://alpha.id/pekanbaru/>

3.2.1 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan oleh penulis terhitung sejak September 2019 hingga Maret 2020 untuk pengumpulan data.

3.3 Subjek Penelitian

Menurut Arikunto (2001:152) subjek penelitian merupakan sesuatu yang sangat penting kedudukannya didalam penelitian. Subjek penelitian harus ditata sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data. Subjek penelitian dapat berupa benda, hal atau orang. Informan penelitian ini meliputi berbagai macam, yaitu sebagai berikut :

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Data Primer

Data primer menurut Hasan (2002:82) ialah data yang didapatkan atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer diperoleh dari sumber informan yaitu individu atau

peseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Hasan (2002:58) ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Maryadi dkk (2010:14) Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah teknik yang memungkinkan diperoleh data detail dengan waktu yang relatif lama.

3.5.1 Wawancara Mendalam (Depth Interview)

Menurut Sutopo (2006:72) wawancara mendalam adalah sebuah proses untuk mendapatkan keterangan dan tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, wawancara ini menggunakan pedoman (guide) wawancara dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.

3.5.2 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015:329) dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk mendapatkan data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah deskriptif kualitatif yang mengacu pada konsep Miles dan Huberman (1992), yaitu *interactive model* yang mengklasifikasikan analisis data dalam tiga langkah sebagai berikut :

a. Redukasi Data (Data Reduction)

Redukasi data yaitu cara pemilihan, pemusatan dalam perhatian dan penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi dari data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

b. Penyajian Data (Data Display)

Data ini disusun dengan sedemikian rupa sehingga memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Adapun bentuk yang lazim digunakan pada data kualitatif adalah dalam bagian teks naratif dengan penyajian data.

c. Penarikan Kesimpulan (Verifikasi)

Dalam hal ini, akan diungkap makna dari data yang dikumpulkan. Data tersebut akan menghasilkan kesimpulan yang masih kabur, kaku, dan meragukan sehingga kesimpulan tersebut perlu di verifikasi. Verifikasi dilakukan dengan melihat kembali reduksi data maupun penyajian data sehingga kesimpulan yang diambil tidak meyimpang.

3.7 Operasional Variabel

BAB IV

GAMBARAN UMUM ALPHA HOTEL PEKANBARU

4.1 Sejarah Singkat Alpha Hotel Pekanbaru

4.1.1 Lokasi Alpha Hotel Pekanbaru

4.1.2 Visi Dan Misi Hotel Alpha Pekanbaru

4.1.3 Fasilitas Di Alpha Hotel Pekanbaru

4.1.4 Tingkatan jabatan kerja

4.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab Seorang Cook

4.2 Disiplin modern

1. Menghindarkan bentuk hukuman secara fisik

Dalam disiplin modern terdapat disiplin yang menghindari bentuk hukuman secara fisik disiplin ini tidak mempunyai sifat hukuman yang keras, jika hukuman bagi si pelanggar ini masih bisa di selesaikan secara baik-baik maka hukuman ini tidak jatuh ke hukuman fisik. Berdasarkan wawancara diatas dapat diuraikan bahwa disiplin ini mempunyai persamaan dengan tidak menjatuhkannya hukuman fisik secara langsung, namun hukuman ini mempunyai cara tersendiri untuk memberikan teguran terlebih dahulu, lalu ditetapkannya hukuman yang telah ditetapkan sesuai dengan kesalahan yang telah diperbuat.

2. Melindungi tuduhan

Dalam disiplin modern terdapat disiplin yang melindungi tuduhan, hukuman bagi pihak terduga ini prosesnya tidak langsung ditindak lanjuti. Tetapi, hukuman ini melindungi terlebih dahulu kepada pihak terduga sampai bukti kebenaran itu benar-benar ada. Berdasarkan wawancara tersebut, disiplin dengan melindungi tuduhan ini mempunyai persamaan yaitu karyawan (pihak terduga) memang sepenuhnya berhak dilindungi sebelum adanya bukti yang menyatakan bahwa pihak terduga dinyatakan benar-benar bersalah.

Disiplin ini juga harus ada ketegasan dan pengawasan dari pihak atasan kepada bawahan.

3. Prasangka harus diperbaiki

Dalam sub variabel disiplin modern terdapat indikator prasangka harus diperbaiki, dimana berprasangka buruk kepada pihak terduga seharusnya tidak dibenarkan, karena sebelum menindak lanjuti proses hukuman sebaiknya dilakukan terlebih dahulu proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-fakta kebenaran yang ada. Berdasarkan wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa kepada pihak atasan diharuskan untuk mencari bukti-bukti terlebih dahulu dengan proses penyuluhan untuk membuktikan bahwa pihak terduga itu benar-benar salah atau tidak, setelah terbukti jika pihak terduga benar-benar salah, maka pihak atasan memproses hukuman yang telah ditetapkan sesuai dengan kesalahan kepada pihak terduga.

4. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah

Dalam sub variabel disiplin modern terdapat indikator melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah, maksudnya disini adalah pihak terduga mempunyai hak untuk protes jika hukuman yang diberikan kepadanya itu terasa berat. bagi pihak atasan hal ini masih bisa memberikan proses keputusan untuk hukuman yang lebih ringan lagi, karena hukuman dalam bentuk ini sifatnya tidak mutlak ataupun mengikat. Berdasarkan sub variabel dan indikator diatas dapat jelaskan bahwa disiplin modern sifatnya tidak mutlak. Pihak perusahaan bisa melakukan proses penyuluhan terlebih dahulu dan menyelidiki serta mencari bukti-bukti untuk

mendapatkan kebenaran tersebut. Untuk pihak terduga bisa melakukan protes atau uji banding jika keputusan hukuman itu terasa berat.

4.3 Pendekatan disiplin dengan tradisi

1. Dilakukan oleh atasan kepada bawahan

Disiplin ini hanya dilakukan oleh atasan untuk bawahan yang melakukan kesalahan tersebut, disiplin ini beramsumsi bahwa tidak akan ada lagi peninjauan setelah karyawan melakukan kesalahan. Berdasarkan indikator diatas, indikator ini tidak mempunyai toleransi sama sekali, jika karyawan atau pihak terduga melakukan kesalahan, maka sipelanggar pun harus menerima resiko dari hukuman tersebut yang tidak bisa diganggu gugat.

2. Hukuman untuk pelanggaran

Disiplin ini bersifat memberi hukuman bagi si pelanggar, hukuman bagi si pelanggar ini harus dilaksanakan sesuai dengan tingkat kesalahan yang telah dilakukan. Berdasarkan indikator diatas dapat diuraikan bahwa hukuman untuk pelanggaran yaitu bagi pihak pelanggar harus menerima hukuman sesuai dengan kesalahan yang telah ia lakukan. Pihak pelanggar pun harus menerima hukuman dari pihak atasan, namun hukuman yang diberikan ini tidaklah hukuman yang semena-mena hukuman yang diberikan kepada pelanggar sesuai dengan apa yang pelanggar lakukan.

3. Hukuman untuk memberi pelajaran

Hukuman ini lebih dominan untuk memberikan contoh kepada karyawan lain, dimana hukuman ini untuk memberikan sebuah pelajaran untuk karyawan lain supaya tidak melakukan kesalahan seperti itu.

Berdasarkan indikator diatas, dapat diuraikan bahwa disiplin ini lebih dominan untuk memberikan contoh kepada karyawan yang belum melakukan kesalahan agar karyawan tersebut tidak melakukan hal yang sama seperti karyawan yang sudah melakukan kesalahan, agar tindakan pelanggaran ini tidak pantas untuk ditiru.

4. Diperlukan hukuman yang lebih keras

Yang dimaksud dalam indikator ini adalah Jika terdapat karyawan yang melakukan kesalahan yang sama maka hukumannya diperlukan hukuman yang lebih keras lagi, guna untuk mereka supaya tidak semena-mena dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin dalam indikator ini mempunyai artian bahwa karyawan yang melakukan kesalahan yang sama harus diberikan hukuman yang lebih keras lagi, guna untuk memberikan efek jera dan pelajaran agar pelanggar tidak semena-mena dalam bekerja.

5. Hukuman yang lebih berat

Dalam sub variable ini terdapat indikator hukuman yang lebih berat, dimana pelanggar yang melakukan sebuah kesalahan untuk yang kedua kalinya harus diberikan hukuman yang lebih berat bisa jadi dengan memberikan surat peringatan sesuai ketentuannya. Berdasarkan indikator diatas dapat diuraikan bahwa bentuk disiplin ini ditujukan kepada karyawan yang melakukan kesalahan lebih dari satu kali, dan mendapatkan hukuman yang lebih berat lagi dari pada hukuman sebelumnya.

Berdasarkan uraian sub variable diatas, dapat didiskripsikan bahwa pendekatan disiplin dengan tradisi merupakan pendekatan disiplin yang dilakukan dengan cara

memberi hukuman kepada pelanggar, dan jika si pelanggar melakukan kesalahan untuk yang kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

4.3 Pendekatan disiplin bertujuan

1. Disiplin yang dapat diterima oleh karyawan

Disiplin dalam indikator ini mempunyai aturan yang harus dapat diterima dan dipahami oleh karyawan, karena dalam disiplin harus mempunyai tata tertib yang harus dipertanggung jawabkan oleh masing-masing karyawan yang bekerja disuatu perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian dari indikator diatas adalah dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut harus dapat menerima aturan-aturan yang sudah ditetapkan dari pihak perusahaan dan karyawan juga diharapkan dapat memahami peraturan yang ada, karyawan juga harus bisa bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

2. Disiplin bukanlah suatu hukuman

Disiplin ini mempunyai arti bahwa ini bukanlah suatu hukuman untuk si pelanggar, disiplin ini lebih mengarah dan membentuk karyawan untuk berperilaku positif.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin ini membentuk karakter yang positif guna untuk mendidik dan mengarah kepada pembinaan kepada karyawan, karyawan diharapkan mampu merubah perilaku yang lebih baik lagi. Selain itu, agar kedepannya tercipta suasana kerja yang kondusif guna mencapai target-target yang telah ditentukan.

3. Disiplin untuk perubahan

Berdasarkan indikator disiplin untuk perubahan disiplin ini

mempunyai harapan agar karyawan mempunyai perilaku yang lebih baik setelah diadakannya sebuah pembinaan. Berdasarkan indikator diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin ini diharapkan kepada karyawan agar menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya setelah diadakannya proses pembinaan.

4. Disiplin untuk bertanggung jawab

Disiplin ini mempunyai tujuan agar karyawan mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya tersebut, tidak seenaknya sendiri dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang karyawan. Berdasarkan sub variabel dari uraian diatas dapat dideskripsikan bahwa pendekatan ini mempunyai tujuan, tujuannya yaitu bersifat membentuk perilaku karyawan dalam membina supaya bertanggung jawab atas perbuatannya. Pendekatan dalam disiplin ini bukanlah suatu hukuman.

4.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Pendekatan Disiplin Kerja Karyawan Kitchen

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara faktor utama yang mendorong disiplinnya karyawan dalam mematuhi peraturan tidak lain adalah besarnya kompensasi yang diberikan dari pihak manajemen,

karena hal itu dapat memicu semangat dalam disiplin kerja. Karyawan akan merasa sangat dihargai jika jerih payahnya dalam hal bekerja akan dibayar dengan harga yang setimpal.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri dari segi ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Dalam faktor ini dapat diuraikan bahwa pimpinan berperan sebagai leader sekaligus panutan bagi karyawannya. Jika pimpinan dapat memberikan contoh teladan yang baik bagi karyawannya, maka otomatis karyawannya juga akan mengikuti disiplin kerja yang diterapkan pimpinannya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Aturan ini harus ditulis dan dipasang ditempat-tempat tertentu untuk selalu mengingatkan karyawan. Jika aturan hanya berupa lisan, maka hal ini dianggap kurang maksimal karena bisa berubah-ubah sesuai kondisi. Dari faktor diatas dapat disimpulkan bahwa peraturan seharusnya berbentuk tertulis, agar para karyawan dapat dengan mudah mengerti dan memahami apa saja peraturan yang telah ditetapkan dari pihak manajemen, sehingga jika

terjadi pelanggaran karyawan dapat ditindak lanjuti dengan pemberian sanksi berdasarkan peraturan sehingga karyawan tidak dapat menghindari dari pemberian sanksi tersebut.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Berdasarkan faktor diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan dituntut untuk tegas dalam menerapkan peraturan yang berlaku, sehingga karyawan tidak semena-mena dan karyawan tidak akan melakukan kesalahan yang sama untuk kedua kalinya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diuraikan bahwa pimpinan harus selalu mengawasi dan selalu dituntut untuk memberikan arahan yang baik kepada karyawannya agar apa yang dilakukan karyawan sesuai dengan tujuan awal yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain.

Dari faktor tersebut pimpinan dituntut agar dapat merangkul seluruh karyawan, menjaga baik hubungan atasan kepada bawahannya, saling mendukung dan saling kompak dalam dunia pekerjaan. dimana masing-masing karyawan ini memiliki karakter yang berbeda-beda.

Dari semua faktor diatas, ada beberapa faktor yang paling dominan yang terdapat di Alpha Hotel Pekanbaru sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Hal ini terbukti dari giatnya seorang karyawan di Alpha Hotel yang bekerja, semakin besar kompensasi yang diberikan semakin semangat dan disiplin pula ia dalam bekerja dan mentaati peraturan yang ditetapkan. karena hal itu dapat memicu semangat dalam disiplin kerja. Karyawan akan merasa sangat dihargai jika jerih payahnya dalam hal bekerja akan dibayar dengan harga yang setimpal.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Di Alpha Hotel faktor ini sangat mendominan bagi karyawan. pemimpin diharuskan untuk bersifat ramah kepada bawahannya, memberikan contoh yang baik. misalnya, menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, berangkat kerja yang selalu on time, tidak menggunakan jam kerja untuk hal-hal yang tidak berguna, dan selalu memberikan contoh-contoh yang positif. tentunya karyawan akan merasa senang dengan pemimpin yang seperti ini dan karyawan pun akan merasa segan jika melanggar aturan yang telah ditetapkan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pelaksanaan Pendekatan Disiplin Kerja Pada Karyawan Kitchen Alpha Hotel Pekanbaru dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pendekatan disiplin kerja yang terdiri dari beberapa indikator yaitu disiplin modern, pendekatan

disiplin dengan tradisi, pendekatan disiplin bertujuan. Dapat disimpulkan dari yang penulis temukan diantaranya :

a. Disiplin modern

Disiplin ini mempunyai cara agar setiap kesalahan bisa dipertanggung jawabkan dengan cara mengadakan proses penyuluhan dan mendapatkan fakta-fakta kebenarannya. tidak langsung diberikan hukuman secara fisik.

b. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Disiplin ini mempunyai cara bahwa peraturan yang telah dibuat harus dipatuhi, jika karyawan melanggar peraturan tersebut wajib diproses dan ditindak lanjuti. Pengaruh hukuman ini memberikan pelajaran untuk pelanggar maupun kepada karyawan lainnya agar tidak mengikuti pelanggaran yang sama.

c. Pendekatan disiplin bertujuan

Cara pendekatan disiplin ini lebih diterapkan dengan harapan bukan hanya dengan pemberian hukuman melainkan lebih bersifat pembinaan. Karyawan harus bisa menerima

dan memahami peraturan tersebut dalam pembentukan perilaku yang positif.

2. Adapun untuk mengetahui faktor apa saja yang paling dominan dalam mempengaruhi karyawan di Alpha Hotel yaitu sebagai berikut :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Hal ini terbukti dari giatnya seorang karyawan di Alpha Hotel yang bekerja, semakin besar kompensasi yang diberikan semakin semangat dan disiplin pula ia dalam bekerja dan mentaati peraturan yang ditetapkan. karena hal itu dapat memicu semangat dalam disiplin kerja. Karyawan akan merasa sangat dihargai jika jerih payahnya dalam hal bekerja akan dibayar dengan harga yang setimpal.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Di Alpha Hotel faktor ini juga salah satu faktor yang sangat mendominasi bagi karyawan. Pemimpin diharuskan untuk bersifat ramah kepada bawahannya , memberikan contoh yang baik. misalnya,

menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, berangkat kerja yang selalu on time, tidak menggunakan jam kerja untuk hal-hal yang tidak berguna, dan selalu memberikan contoh-contoh yang positif. tentunya karyawan akan merasa senang dengan pemimpin yang seperti ini dan karyawan pun akan merasa segan jika melanggar aturan yang telah ditetapkan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas , saran yang dapat diuraikan penulis mengenai disiplin kerja yang dimiliki karyawan *kitchen* Alpha Hotel Pekanbaru sebagai berikut:

1. Untuk dapat melakukan pekerjaan yang baik, pihak manajemen sebaiknya mendengarkan masalah-masalah yang dihadapi oleh karyawan *kitchen*. demi kelancaran operasional, saya menyarankan manajemen hotel untuk lebih mengawasi karyawan agar bekerja lebih selalu tepat waktu dan sesuai dengan jadwal yang telah diatur. Harus lebih disiplin dalam bekerja disuatu perusahaan tersebut.
2. Dari segi pendekatan disiplin sebaiknya atasan memberi contoh yang baik kepada bawahannya. Jika karyawan melakukan pelanggaran, seharusnya atasan tidak langsung memberikan

hukuman dan menindak lanjuti kasus tersebut. Dan untuk menciptakan sikap pendisiplinan yang baik seorang atasan dan bawahan harus menciptakan suasana yang harmonis, tidak pilih kasih serta mengkritik bawahannya yang bersifat membangun.

3. Untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan kepribadian disiplin kerja karyawan *kitchen* diperlukan sebuah pembinaan guna untuk membiasakan agar karyawan tidak sering melanggar peraturan yang sudah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd, Rachman Arief. (2005). *Pengantar Ilmu Perhotelan dan Restoran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsini . 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bacai, Robert. (2002). *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma, Yanuar Irawan, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Bartono, PH.SE. *Hotel Training yang efektif penerbit ANDI*. Yogyakarta
- Bungin, Burhan . (2001). *Metodologi Penelitian Sosial : Kuantitatif dan Kualitatif* Surabaya : Airlangga University Press

- Davis, Keith, John W. Newstroma. (1994). *Perilaku dalam organisasi*, terjemahan Agus Dharma. Jakarta : Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM
- Hasan, M. Iqbal. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2002.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Heidrachman, Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta
- I Ketut Surya Diatra, SP, MA, prof , Dr. I Gde Pitana, M sc, *Pengantar ilmu pariwisata*, Penerbit ANDI Yogyakarta
- Mangkunegara .A.A. Anwar Prabu. (2001) *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Rosdakarya
- Moleong, Lexy J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: P.T. Remaja Rosdakarya
- Ndraha , Taliziduhu. (1999). *Pengantar teori Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Rineka Cipta
- Rusman, 2012. *Model-Model Pembelajaran*. Depok : PT Rajagrafindo Persada
- Sulastiyono, Agus Drs M.Si. 2011. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta C.V
- Sukatno, 2009. *pengantar Ilmu perhotelan & restoran* . PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Yogyakarta
- Steadmon, 2001. *pariwisata dan perhotelan* , Alfabeta, surabaya
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbit STIE YKPN
- Sihitie, 2000. *Tourism Industry (kepariwisataan)*, Surabaya : Penerbit SIC