

KEBIJAKSANAAN PENINGKATAN DISIPLIN KERJA DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL EFA BANJARMASIN

ABSTRAK

Wardatul Janah¹, Mohammad Zainul², Prihatini Ade Mayvita³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 17.31.0395
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1105076601
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 1119037201
Email : ewin.dehop@gmail.com
Website : uniska-bjm.ac.id

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) kebijaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh Hotel Efa Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja karyawannya, (2) keadaan kinerja Hotel Efa Banjarmasin setelah dilakukan kedisiplinan kerja, (3) kendala apa saja yang dihadapi oleh Hotel Efa Banjarmasin dalam menerapkan kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, (4) upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang dihadapi oleh Hotel Efa Banjarmasin dalam penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, jenis data yang digunakan terbagi 2 yaitu data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan kepustakaan, observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan teknik pengolahan data melalui tahap editing, klasifikasi dan diskripsi, serta teknik analisis data melalui tahap reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

Hasil dari penelitian ini adalah (1) kebijaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh Hotel Efa Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja karyawannya yakni dengan memberikan *reward* untuk karyawan yang kinerjanya baik dan *punishment* untuk karyawan yang kinerja kurang baik. Bentuk *reward* yang diberikan berupa bonus, promosi jabatan, serta pemberian penghargaan, sedangkan bentuk *punishment* yang diberikan berupa teguran secara lisan, tertulis, bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tentunya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran karyawan (2) keadaan kinerja Hotel Efa Banjarmasin setelah dilakukan kedisiplinan kerja sudah cukup membaik hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi yang semakin mengalami penurunan seperti yang dapat dilihat pada tabel 2.5 dan 2.6. (3) kendala yang dihadapi oleh Hotel Efa Banjarmasin dalam menerapkan kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu minimnya contoh keteladanan pimpinan dan minimnya pengawasan secara melekat dari pimpinan (4) upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang dihadapi oleh Hotel Efa Banjarmasin dalam penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan sanksi yang tegas dan melakukan pengawasan yang lebih ketat.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine (1) the work discipline policies applied by Hotel Efa Banjarmasin in improving the performance of its employees, (2) the state of performance of Hotel Efa Banjarmasin after work discipline is carried out, (3) what obstacles are faced by Hotel Efa Banjarmasin in applying discipline work to improve employee performance, (4) efforts made to overcome the obstacles faced by Hotel Efa Banjarmasin in the application of work discipline to improve employee performance.

This research method uses qualitative research, the type of data used is divided into 2, namely primary and secondary data, data collection techniques using literature, observation, interviews, and documentation, while data processing techniques are through editing, classification and description stages, as well as data analysis techniques through data reduction stage, data presentation and data verification.

The results of this study are (1) the policy of work discipline applied by Hotel Efa Banjarmasin in improving the performance of its employees by providing rewards for employees with good performance and punishment for employees with poor performance. The form of reward given is in the form of bonuses, promotions, and awards, while the form of punishment given is in the form of verbal, written warnings, and even termination of employment (PHK) which of course is adjusted to the level of employee violations. work discipline has improved quite a bit, this can be seen from the decreasing attendance rate as can be seen in tables 2.5 and 2.6. (3) constraints faced by Hotel Efa Banjarmasin in applying work discipline to improve employee performance, namely the lack of exemplary leadership examples and the lack of inherent supervision from the leadership (4) efforts made to overcome the obstacles faced by Hotel Efa Banjarmasin in the application of work discipline to improve employee performance by providing strict sanctions and carrying out stricter supervision.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sekarang, sebuah perusahaan tidak lepas dari unsur sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan penggerak jalannya sebuah organisasi, dengan adanya organisasi diuntut untuk selalu mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya, sehingga kelangsungan hidup dan kemajuan didalam organisasi dapat tercapai dengan optimal, dalam keberhasilan suatu organisasi di pengaruhi oleh kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu faktor sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi, karena sumber daya manusia bagian penting dari perusahaan tersebut, salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya disiplin, sudah seharusnya karyawan yang bekerja di Hotel Efa

Banjarmasin mengerti bahwa disiplin kerja yang baik bagi perusahaan maupun pegawai sendiri diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan agar yang bekerja di Hotel Efa Banjarmasin akan terdorong untuk selalu melakukan pekerjaan dengan baik kepada setiap tamu yang datang dan mengembangkan hotel sekiranya pendapatan bisa terus meningkat seperti yang diharapkan.

Menurut Kasmir (2016) bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat di pengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Maka yang dilakukan oleh Direktur Hotel Efa Banjarmasin kepada karyawannya yakni melalui motivasi, pendidikan dan

pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan, dan penegakan disiplin melalui hukum, meskipun dalam pelaksanaannya mengalami kendala.

Dapat disimpulkan bahwa betapa penting program kedisiplinan kerja, karyawan yang berdisiplin tinggi artinya karyawan harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak dengan adanya sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang. Tujuan kedisiplinan kerja adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan, tujuan disiplin juga untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Menurut Henry Simamora dalam Lijan Poltak (2012), tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan, pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi karena dengan kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi tingkat keterlambatan maupun izin bekerja tanpa alasan yang jelas. Dengan kinerja yang tinggi dari karyawan, maka pekerjaan yang diberikan atau yang ditugaskan kepadanya akan diselesaikan dengan tepat waktu.

Dari latar belakang yang telah peneliti paparkan di atas, peneliti tertarik

untuk mengadakan suatu penelitian tentang ‘Kebijakan Peningkatan Disiplin Kerja dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Hotel Efa Banjarmasin’.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian mengenai Kebijakan Peningkatan Disiplin Kerja dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Hotel Efa Banjarmasin ini adalah termasuk jenis penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Bogdan dan Taylor (Moleong, 2012:4), penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai Kebijakan Peningkatan Disiplin Kerja dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Efa Hotel Banjarmasin ini didapatkan melalui proses wawancara secara langsung dengan Ibu Agustin Nur Martina Putri selaku direktur Efa Hotel Banjarmasin yang dilakukan pada 04 Juni 2021, dengan hasil menunjukkan bahwa :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang ditetapkan oleh Efa Hotel Banjarmasin yaitu menjadi hotel terbaik di Banjarmasin baik dari segi fasilitas hotel maupun pelayanannya, oleh karena itu sangat dibutuhkan kerja sama tim yang solid dalam mewujudkan tujuan tersebut. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memberikan dedikasi kerjanya secara maksimal yaitu kecepatan dan ketepatan dalam bekerja, keramahan dalam melayani pelanggan, bekerja secara disiplin, dan membantu dalam mempromosikan ataupun merekomendasikan Efa Hotel Banjarmasin kepada kerabat, teman maupun masyarakat umum.

Karyawan yang bekerja di Efa Hotel Banjarmasin juga sudah

ditetapkan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan masing-masing, artinya Efa Hotel Banjarmasin memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan untuk mampu bekerja dengan baik dan memberikan dampak positif kepada Efa Hotel Banjarmasin.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan kemampuan pada Efa Hotel Banjarmasin dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sudah tepat karena tujuan perusahaan sudah ditetapkan secara idealis tanpa membebani karyawan diluar tanggung jawabnya dan karyawan sudah ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya.

2. Teladan Kepemimpinan

Teladan kepemimpinan ini sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawannya karena pemimpin dianggap sebagai teladan, sehingga pimpinan harus memberikan contoh yang baik untuk karyawannya. Tingkat kedisiplinan pimpinan Efa Hotel Banjarmasin masih kurang mengingat banyaknya kegiatan atau urusan diluar yang dijalankan oleh direktur Efa Hotel Banjarmasin, sehingga banyak kegiatan Efa Hotel Banjarmasin menjadi terhambat seperti kegiatan evaluasi kerja, rapat bulanan, sehingga tidak menutup kemungkinan jika karyawannya juga kurang disiplin.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan teladan kepemimpinan pada Efa Hotel Banjarmasin dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan belum dijalankan dengan baik oleh Ibu Agustin Nur Martina Putri selaku direktur Efa Hotel Banjarmasin.

3. Balas Jasa

Balas jasa yang dimaksud disini adalah gaji dan kesejahteraan untuk karyawan Efa Hotel

Banjarmasin, balas jasa yang diterapkan Efa Hotel Banjarmasin untuk meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan adalah dengan memberikan gaji sesuai UMP Provinsi Kalimantan Selatan sehingga Efa Hotel Banjarmasin sudah menjalankan kebijakan yang telah ditetapkan pemerintah, selain itu Efa Hotel Banjarmasin juga memberikan parcel dan uang THR untuk karyawannya saat menjelang Idul Fitri.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa balas jasa dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dari Efa Hotel Banjarmasin telah dijalankan dengan baik oleh Ibu Agustin Nur Martina Putri selaku direktur Efa Hotel Banjarmasin.

4. Keadilan

Keadilan yang dimaksud adalah kebijakan yang dijadikan dasar dalam memberikan balas jasa maupun hukuman yang akan diberikan pada karyawan yang melanggar peraturan Efa Hotel Banjarmasin. Kebijakan yang menjadikan dasar dalam memberikan balas jasa dari Efa Hotel Banjarmasin untuk karyawannya adalah Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 361 Tahun 2005. Kebijakan yang menjadikan dasar dalam memberikan hukuman untuk karyawan yang melanggar peraturan Efa Hotel Banjarmasin adalah SOP Efa Hotel Banjarmasin.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa keadilan dari Efa Hotel Banjarmasin dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan telah dijalankan dengan baik oleh Ibu Agustin Nur Martina Putri selaku direktur Efa Hotel Banjarmasin.

5. Pengawasan Melekat

Dalam pengawasan melekat ini harus dilakukan oleh pimpinan secara aktif dan turun langsung mengawasi perilaku karyawannya. Dalam hal ini direktur Efa Hotel Banjarmasin tidak dapat melakukan hal tersebut dikarenakan selain banyaknya urusan diluar kantor, Ibu Agustin Nur Martina Putri juga memiliki usaha dibidang lain sehingga fokus beliau terbagi dan jarang untuk memiliki waktu secara intens mengawasi karyawan Efa Hotel Banjarmasin, meskipun Efa Hotel Banjarmasin memiliki peraturan secara tertulis yang harus ditaati karyawan, padahal peran pimpinan untuk mengawasi kedisiplinan dan kinerja karyawannya sangat penting karena dengan adanya pengawasan kerja karyawan lebih teratur, karyawan mendapatkan arahan jika mengalami kesulitan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan melekat pada Efa Hotel Banjarmasin dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan belum terlaksana dengan baik oleh Ibu Agustin Nur Martina Putri selaku direktur Efa Hotel Banjarmasin.

6. Sanksi Hukum

Sanksi yang diberikan Efa Hotel Banjarmasin kepada karyawan yang melanggar peraturan adalah ditegur secara lisan, teguran secara tertulis dan yang terakhir adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Sanksi tersebut diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa sanksi hukum pada Efa Hotel Banjarmasin dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sudah ditetapkan dengan tegas oleh Ibu Agustin Nur Martina Putri selaku direktur Efa Hotel Banjarmasin.

7. Ketegasan

Meskipun Ibu Agustin Nur Martina Putri jarang mengawasi operasional Efa Hotel Banjarmasin secara langsung, beliau tetap tegas dalam mengambil sikap, semua karyawan wajib mengikuti peraturan yang telah ditetapkan tanpa terkecuali, jika karyawan melanggar peraturan tanpa bukti yang kuat, maka beliau secara tegas memberikan sanksi kepada karyawan tidak memandang siapapun itu, dengan adanya pimpinan yang tegas maka akan mendorong karyawan untuk terus disiplin dan meningkatkan kinerjanya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa ketegasan pada Efa Hotel Banjarmasin dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sudah dijalankan dengan baik oleh Ibu Agustin Nur Martina Putri selaku direktur Efa Hotel Banjarmasin.

8. Hubungan Kemanusiaan

Meskipun direktur Efa Hotel Banjarmasin jarang mengawasi operasional Efa Hotel Banjarmasin secara langsung, tetapi Efa Hotel Banjarmasin tetap selalu berusaha menjalin hubungan komunikasi dengan baik untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis. Hal ini dapat ditunjukkan melalui cara beliau memperhatikan kesehatan karyawannya, Ibu Agustin Nur Martina Putri sering memberikan vitamin dan makanan untuk karyawannya, selalu mengajak karyawannya untuk kumpul makan bersama, buka puasa bersama dan mengadakan *open house* saat lebaran Idul Fitri hari khusus untuk karyawan Efa Hotel Banjarmasin.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan kemanusiaan pada Efa Hotel Banjarmasin dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan

sudah dijalankan dengan baik oleh Ibu Agustin Nur Martina Putri selaku direktur Efa Hotel Banjarmasin.

PEMBAHASAN

Penyebab Terjadinya Pelanggaran Tata Tertib Pada Efa Hotel Banjarmasin

Pelanggaran yang paling sering terjadi di Efa Hotel Banjarmasin adalah karyawan sering terlambat masuk kerja dan tidak melakukan absen pulang. Hal ini sangat menghambat kelancaran operasional perusahaan, karena jika karyawan *shift* siang datang terlambat, maka jam kerja karyawan *shift* pagi akan melebihi jam kerja dan mengganggu jam istirahatnya, maka dari itu pentingnya kedisiplinan.

Maka dari itu kedisiplinan di Efa Hotel Banjarmasin harus terus ditingkatkan agar kinerja karyawannya pun meningkat, dengan begitu akan lebih mudah bagi Efa Hotel Banjarmasin dalam mencapai tujuannya, dan tidak ada lagi karyawan yang melanggar peraturan, karena jika masih banyak karyawan yang belum disiplin maka kinerja karyawan pun semakin menurun, jika hal demikian terus terjadi tentu akan sulit bagi Efa Hotel Banjarmasin untuk meraih hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan yang peneliti lakukan, maka dapat digambarkan beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin kerja karyawan dilingkungan Efa Hotel Banjarmasin diantaranya sebagai berikut :

1. Minimnya contoh keteladanan pimpinan

Seringnya direktur Efa Hotel Banjarmasin terlambat saat kegiatan rapat evaluasi bulanan yang menyebabkan karyawan harus menunggu dan jam pulang kerja mereka menjadi tertunda, kenyataan seperti ini secara psikologis akan menjadi kebiasaan para pegawai

secara menyeluruh dan akan menjadi budaya kerja yang kurang baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Musnandar (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses dimana pimpinan yang menjadi contoh terhadap bawahannya dalam segala hal untuk mencapai tujuan bersama.

2. Minimnya pengawasan secara melekat dari pimpinan

Minimnya pengawasan pada Efa Hotel Banjarmasin dikarenakan jarang kunjungan direktur ke Efa Hotel Banjarmasin, sehingga karyawan menganggap spele tentang disiplin kerja. Hal ini akan memperburuk kinerja karyawan pada Efa Hotel Banjarmasin, karena dengan adanya pengawasan, maka kinerja karyawan akan teratur, dan lebih terarah.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dinyatakan oleh Usma (2013:87) yang menyatakan bahwa pengawasan melekat merupakan serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus, dilakukan langsung terhadap bawahannya, secara preventif dan refsetif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemecahan Disiplin Kerja pada Efa Hotel Banjarmasin

Berdasarkan kenyataan yang ada pada Efa Hotel Banjarmasin yang menunjukkan bahwa masih ada pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan karyawan, maka sangat jelas bahwa Efa Hotel Banjarmasin sangat perlu untuk melakukan peningkatan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berkaitan dengan upaya-upaya yang perlu dilakukan oleh Efa Hotel Banjarmasin dalam peningkatan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di Efa Hotel Banjarmasin perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Pemberian sanksi yang tegas

Dalam hal ini pimpinan harus bertindak berani dan tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Misalnya : karyawan yang sering terlambat lebih dari 7 kali dalam sebulan akan diberikan skors atau mendapatkan surat peringatan pertama (SP 1).

Pemberian sanksi harus dilakukan secara transparan, adil, dan konsisten agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial dan diharapkan menjadi efek jera bagi karyawan tersebut dan menjadi peringatan untuk karyawan yang lain. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Sardiman (2011:94) yang menyatakan bahwa sanksi atau hukuman merupakan salah satu bentuk *reinforcement* negatif yang bisa dijadikan sebagai alat motivasi bagi perusahaan jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip yang berkaitan dengan pemberian sanksi.

2. Melakukan pengawasan yang lebih ketat

Pengawasan ini harus dilakukan oleh direktur Efa Hotel Banjarmasin secara langsung agar karyawan lebih merasa diperhatikan, pengawasan yang dimaksud disini adalah karyawan diberikan arahan dan bimbingan jika ada kesulitan, dan pengawasan harus dilakukan secara berkala dan rutin sehingga karyawan semakin semangat untuk menunjukkan kualitas kerja mereka dan semakin disiplin untuk meningkatkan kinerja mereka

sebagai karyawan, serta pengawasan dilakukan melalui CCTV yang tersedia di Hotel Efa Banjarmasin sehingga segala kegiatan karyawan Hotel Efa Banjarmasin akan terpantau oleh pimpinan.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya yang dikemukakan oleh Satriadi (2016:289) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses kegiatan seorang pimpinan yang harus dijalankan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah di tetapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Kebijakan disiplin kerja yang diterapkan oleh Hotel Efa Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja karyawannya yakni dengan memberikan *reward* untuk karyawan yang kinerjanya baik dan *punishment* untuk karyawan yang kinerja kurang baik. Bentuk *reward* yang diberikan berupa bonus, promosi jabatan, serta pemberian penghargaan, sedangkan bentuk *punishment* yang diberikan berupa teguran secara lisan, tertulis, bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tentunya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran karyawan.
2. Keadaan kinerja Hotel Efa Banjarmasin setelah dilakukan kedisiplinan kerja sudah cukup membaik hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi yang semakin mengalami penurunan seperti yang dapat dilihat pada tabel 2.5 dan 2.6.
3. Kendala yang dihadapi oleh Hotel Efa Banjarmasin dalam menerapkan kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu minimnya contoh keteladanan pimpinan dan minimnya pengawasan secara melekat dari pimpinan.

4. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang dihadapi oleh Hotel Efa Banjarmasin dalam penerapan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan sanksi yang tegas dan melakukan pengawasan yang lebih ketat.

SARAN

1. Kepada karyawan tingkatkan kedisiplinan guna memaksimalkan pekerjaan yang ada dan patuhilah aturan yang sudah diterapkan.
2. Kepada Ibu direktur Efa Hotel Banjarmasin diharapkan melakukan pengawasan yang lebih ketat, karena dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan akan teratur dan lebih terarah, sehingga karyawan semakin semangat untuk menunjukkan kualitas kerja mereka dan disiplin untuk meningkatkan kinerja mereka sebagai karyawan.
3. Kepada Efa Hotel Banjarmasin diharuskan dapat mempertahankan aturan-aturan yang sudah ditetapkan guna memaksimalkan kedisiplinan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Danuarta, Adad. *“Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli”*

- Diah Indriani Suwondo, E. M. (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 17.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara 2009), 213
- Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Djambatan, 2005), 287.
- Hartatik Puji. 2014. *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: laksana.
- Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 340.
- Moleong, Lexy J. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Bosdakarya, 2012.
- Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), 181.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010, cetakan Ke-10.
- Suharsaputra, Uhar. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2012.
- Suryabrata, Sumadi, *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group, 2009.
- Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ORYZA, 2010).