

Imas Wiwin Kurniasih¹, Zein Bastian², Nur Aini Parwitasari³, Ema Ambiapuri⁴

DAMPAK DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI GH UNIVERSAL HOTEL BANDUNG

Imas Wiwin Kurniasih¹, Zein Bastian², Nur Aini Parwitasari³, Ema Ambiapuri⁴

¹Politeknik Pajajaran ICB (Perhotelan, Bandung, Indonesia)

²Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti (Manajemen Administrasi, Bandung, Indonesia)

^{3,4}Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti (Sekretari, Bandung, Indonesia)

imas.wiwinkurniasih@poljan.ac.id¹, zeinbastian@ariyanti.ac.id², nurainiparwitasari@ariyanti.ac.id³,
ambiapurie@ariyanti.ac.id⁴

Abstract

The performance index of active employees working at GH Universal Hotel Bandung from 2016 to 2019 showed a decline. One factor suspected to be the cause of this decline is Work Discipline, due to the lack of achievement of attendance targets, which was considered static for four years, from 2016 to 2019. This study aims to measure the assessment of Work Discipline on Employee Performance at GH Universal Hotel Bandung. The research subjects were permanent and contract employees working at GH Universal Hotel Bandung in 2020. From a population of 138 employees, a sample of 103 respondents was taken. Data collection was conducted through questionnaires. The method used in this study was quantitative and explanatory, utilizing simple linear regression analysis. The results showed a positive and significant impact between Work Discipline and employee performance at GH Universal Hotel Bandung.

Keywords: *Work Discipline; Performance; Hotel*

Abstrak

Indeks kinerja karyawan aktif yang bekerja di GH Universal Hotel Bandung dari tahun 2016 sampai dengan 2019 menunjukkan penurunan, salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab dalam terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja disebabkan pencapaian target absensi tidak terjadi peningkatan atau dianggap statis selama 4 tahun dari tahun 2016 sampai dengan 2019. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengukur penilaian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung. Objek penelitian adalah karyawan tetap dan kontrak yang bekerja di GH Universal Hotel Bandung tahun 2020, dari populasi jumlah karyawan 138 sampel diambil sebanyak 103 responden, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan jenis metode *eksplanatory* menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dampak positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung.

Kata kunci : Disiplin Kerja; Kinerja; Hotel

Corresponding author : imas.wiwinkurniasih@poljan.ac.id¹

PENDAHULUAN

Sektor pariwisata merupakan salah satu industri yang memegang peranan penting dalam menghasilkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Sumber daya manusia perhotelan merupakan salah satu sektor yang unggul di antara sektor jasa lainnya,

keunggulan sumber daya manusia perhotelan ini dikarenakan besarnya peran operator internasional dalam pengelolaan dan pembentukan sumber daya manusia di sektor jasa perhotelan. Oleh karena hotel chain mendominasi industri perhotelan di kota Bandung dan memiliki kebijakan dengan standar internasional untuk pengoperasian

hotel, maka karyawan di sektor perhotelan menerapkan standarisasi secara internasional dalam kegiatan operasional di industri perhotelan, sesuai dengan pengelompokan sumber daya manusia di sektor pariwisata. Karena persaingan ketat yang diakibatkan oleh pertumbuhan pesat sektor pariwisata, hotel harus menawarkan layanan penginapan yang memenuhi standar industri agar dapat tetap menjalankan bisnis dan terus melayani pelanggannya. Dalam dunia industri, dan khususnya di sektor perhotelan, peran dari sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang unggul dengan kapasitas, semangat, dan karakter moral untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Agar bisnis dapat tumbuh secara efektif, sumber daya manusia harus dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan tenaga kerja dengan kebutuhan serta kemampuan bisnis (Mangkunegara, 2011). Sumber daya manusia harus dikelola secara profesional oleh perusahaan untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan harapan serta kemampuan perusahaan, dengan keseimbangan tersebut perusahaan dapat berkembang secara efektif. (Baron, Angela ; Armstrong, 2013).

Salah satu hotel bintang lima di Bandung, GH Universal Hotel Bandung menawarkan semua fasilitas modern yang diinginkan tamu, tetapi juga memiliki fitur-fitur khas yang hanya ditemukan di kota Bandung. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di kota Bandung, GH Universal Hotel tetap menjadi pilihan utama bagi tamu yang ingin menginap, baik untuk bisnis maupun liburan. Hotel ini buka dua puluh empat jam sehari, dan setiap operasional diselesaikan oleh anggota staf yang bekerja untuk hotel dan memiliki dampak pada tujuan perusahaan. Tingkat hunian kamar merupakan bagian yang memperlihatkan kinerja dalam sebuah industri jasa hotel, penurunan tingkat hunian kamar yang terjadi di GH Universal Hotel Bandung pada tahun 2018 sebesar 57,10%

dan tahun 2019 sebesar 39,20 % (*Room Department* GH Universal Hotel Bandung, 2020), hal tersebut disertai juga dengan penurunan penilaian kinerja dari karyawan pada tahun 2019 dimana pencapaian kinerja pegawai dengan kriteria Sangat Baik masih sedikit sebesar 21 %, kriteria Baik sebesar 51 %. Karyawan yang mencapai kriteria Cukup Baik sebesar 18% dan sisanya sebesar 10% dinilai Kurang Baik (*Human Resources Department* GH Universal Hotel Bandung, 2019). Penilaian dalam kinerja karyawan ditunjukkan dalam Nilai Rata-Rata Komponen Kinerja Karyawan, dimana hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa hasil kinerja mendapatkan nilai 85, Tanggung jawab dengan nilai 82, untuk kerja sama dan Kemampuan manajerial endapatkan nilai yang sama yaitu 80 dan terakhir kedisiplinan dengan nilai rata rata 79, hal ini menjadi perhatian khusus dari manajemen untuk bisa meningkatkan kedisiplinan karyawan (*Human Resources Department* GH Universal Hotel Bandung, 2019). Landasan disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia adalah gagasan bahwa tidak ada manusia yang sempurna dan bebas dari kesalahan. Akibatnya, setiap organisasi harus memiliki sejumlah aturan dan persyaratan yang harus dipatuhi oleh para karyawannya. Dengan kata lain, disiplin karyawan merupakan pelatihan yang bertujuan membantu para karyawan bisa berkolaborasi satu sama lain dan berkinerja lebih baik di tempat kerja. Disiplin kerja merupakan usaha untuk mendorong karyawan agar mematuhi peraturan, kebijakan dan prosedur perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara karyawan. Kebahagiaan dan kepuasan tamu merupakan hasil kerja keras karyawan. Salah satu faktor yang dapat berkontribusi terhadap kepuasan tamu hotel adalah kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas dengan baik. Kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya ditunjukkan oleh kedisiplinannya. Karyawan dengan etos kerja yang kuat dan rasa tanggung jawab yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi hotel. Hotel dengan karyawan yang produktif

akan mencapai tingkat produktivitas yang dibutuhkan untuk mendukung dan mencapai tujuan hotel. Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian sebagai upaya mengkaji secara mendalam “Dampak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di GH Universal Hotel Bandung”.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang penting, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Organisasi bisa berhasil dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan apabila bisa menerapkan kedisiplinan. Pencapaian visi dan tujuan organisasi bergantung pada kedisiplinan (Yuniarsih, 2018). Masalah kedisiplinan dalam manajemen suatu perusahaan berpotensi menimbulkan kerugian dan bahkan kehancuran perusahaan (Rivai, V. & Sagala, 2011). Disiplin adalah kepatuhan terhadap aturan-aturan yang mengatur bagaimana orang hidup dalam lingkungan sosial tertentu (Yuniarsih, 2018). Sikap mental yang mendasari perilaku individu atau kelompok, seperti kepatuhan dan ketaatan dengan hukum, ketentuan etika, norma dan kaidah yang berlaku, dikenal sebagai disiplin (Sedarmayanti, 2011). Manajer menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi kepada karyawan tentang perubahan perilaku dan membuat lebih sadar serta bersemangat untuk mengikuti kebijakan dan peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai, V. & Sagala, 2011). Dari berbagai pengertian tentang disiplin dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan serta

kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku di lingkungan kerja, dan siap dihukum jika melanggar peraturan yang berlaku sesuai dengan prosedur perusahaan. Bentuk-bentuk disiplin kerja adalah Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah, Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat, Perspektif Hak-Hak Individu (*Individual Rights Perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner, Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi- konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya (Rivai, V. & Sagala, 2011). Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif adalah untuk memotivasi anggota staf agar mematuhi peraturan dan standar yang telah ditetapkan dan bersifat korektif yang mana apabila seorang karyawan akan menghadapi tindakan disiplin jika mereka secara terang-terangan melanggar prosedur yang relevan atau tidak memenuhi standar yang diharapkan (Siagian, 2008). Tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi seperti Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis, sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat, sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, dan pemecatan (Rivai, V. & Sagala, 2011). Komponen utama menilai tingkat disiplin pegawai menurut Rivai dan Jauvani yaitu Tingkat Kehadiran, Tingkat ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat Kewaspadaan dan Bekerja etis (Yuniarsih, 2018). Adapun dimensi pengukuran Disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah Tingkat kehadiran, Tingkat ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja dan untuk mengikuti kebijakan dan norma

sosial yang berlaku.

Kinerja

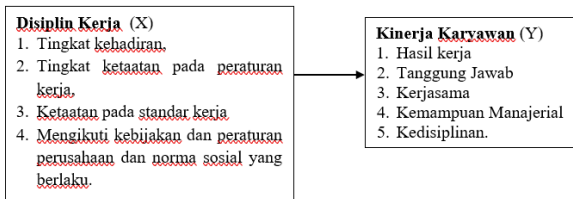
Kinerja merupakan suatu tindakan melakukan, menggambarkan, dan menghasilkan sesuatu secara fisik atau non fisik sesuai dengan arahan, tugas, dan fungsi yang didasarkan pada pengetahuan, sikap, dan kemampuan (Rahadi, 2010). Kinerja adalah pencapaian atau keberhasilan karyawan berkaitan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan kombinasi antara kompetensi (cara karyawan mencapai tujuannya) dan hasil kerja (apa yang harus dicapai karyawan) (Marwansyah, 2010). Kemampuan dan minat karyawan, kemampuan dan penerimaan penjelasan pendelegasian tugas dan peran, serta tingkat motivasi karyawan merupakan tiga komponen kunci yang berpadu untuk menentukan kinerja kerja tersebut. Karyawan yang dimaksud akan berkinerja lebih baik di tempat kerja apabila ketiga indikator tersebut lebih tinggi (Hasibuan, 2012). Menurut T.R. Mitchel kinerja meliputi beberapa aspek yaitu, Kualitas Kerja, Ketepatan, Inisiatif, Kapabilitas dan Komunikasi (Sedarmayanti, 2009). Para manajer, supervisor, pusat penilaian dan departemen sumber daya manusia melakukan penilaian kinerja karyawan secara rutin dan sistematis. Penilaian ini mencakup unsur kualitatif dan kuantitatif serta membahas kekuatan dan kelemahan kinerja karyawan sebagai individu atau kelompok dalam kaitannya dengan pekerjaan dan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan selama periode waktu tertentu (Rachman, 2016). Penilaian Kinerja merupakan proses dimana 1) Perilaku kerja karyawan diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. 2) mencatat hasil dan mengarsipkannya dan 3) menginformasikan hasil penilaian tersebut kepada karyawan (Moorhead, Gregory dan Griffin, 2013). Selain membantu bisnis mencapai tujuannya, evaluasi kinerja secara strategis berfungsi sebagai landasan bagi pengembangan karier dan kompetensi karyawan dan dapat membantu manajemen dalam membuat keputusan administratif

tentang penempatan dan pembayaran gaji serta bonus (Safuan & Ismartaya., 2019). Aspek evaluasi kinerja meliputi kemampuan teknis, yaitu kapasitas untuk menggunakan pengetahuan, pengalaman, pelatihan yang diperoleh serta informasi, metode, prosedur, dan alat yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, selanjutnya kemampuan konseptual, atau kapasitas untuk memahami kerumitan bisnis dan bagaimana setiap unit bidang pergerakannya sesuai dengan bidang operasional perusahaan yang lebih luas, pada dasarnya berarti bahwa individu tersebut menyadari tugas, tanggung jawab, dan kewajibannya sendiri sebagai seorang karyawan, terakhir yaitu Kemampuan interaksi interpersonal mencakup kapasitas untuk berkolaborasi dengan orang lain menginspirasi staf, terlibat dalam negosiasi, dan banyak lagi (Rivai, V. & Sagala, 2011). Pentingnya evaluasi kinerja karyawan berasal dari fakta bahwa evaluasi kinerja mengevaluasi dan memelihara sistem sumber daya manusia suatu organisasi, membedakan jumlah penghargaan yang diberikan, dan memberikan umpan balik tentang kekuatan dan kelemahan karyawan (Rachman, 2016). Dimensi dalam mengukur kinerja, adalah Kuantitas pekerjaan (jumlah total pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu), Kualitas pekerjaan (tingkat kualitas yang dicapai sesuai dengan persyaratan kesesuaian dan kesiapan), Pengetahuan pekerjaan (rentang keterampilan dan informasi yang terkait dengan pekerjaan), Kreativitas (keunikan konsep yang dikeluarkan dan langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi masalah yang muncul), Kerja sama (kesiapan untuk berkolaborasi dengan anggota organisasi lainnya), Keandalan (kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas), Inisiatif (dorongan untuk menghadapi tantangan baru dan mengambil lebih banyak tanggung jawab), Kualitas pribadi (menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi) (Gomes, 2003). Adapun dimensi pengukuran kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah modifikasi dari teori

Gomes yaitu Hasil kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama, Kemampuan Manajerial, Kedisiplinan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menggambarkan dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak GH Universal Hotel Bandung sejumlah 138 karyawan. peneliti memilih sampling distratifikasi secara tak proporsional (*disproportionate eksplanatori*) menggunakan analisis regresi linier sederhana, menggunakan software SPSS for Windows versi 25.0. Pada penelitian ini kerangka konseptual terdapat dua variabel penelitian. Gambar 1 menunjukkan hubungan diantara variabel penelitian.



Gambar 1 Model konseptual untuk penelitian. sumber : (Rivai, V. & Sagala, 2011), (Gomes, 2003) Berdasarkan tinjauan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja diduga memberikan dampak terhadap Kinerja Karyawan di GH Universal Hotel Bandung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		Unstandardized Residual
		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.58350797
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.049
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Proses data menggunakan SPSS versi 25

Hasil dari tabel 1 menunjukkan bahwa dari uji normalitas menggunakan *standardized*

residual menghasilkan nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov, yaitu 0,200 angka sig *Kolmogorov Smirnov* tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau sig > 0,05. Hal ini menggambarkan distribusi normal data untuk kedua variabel.

Uji Linieritas

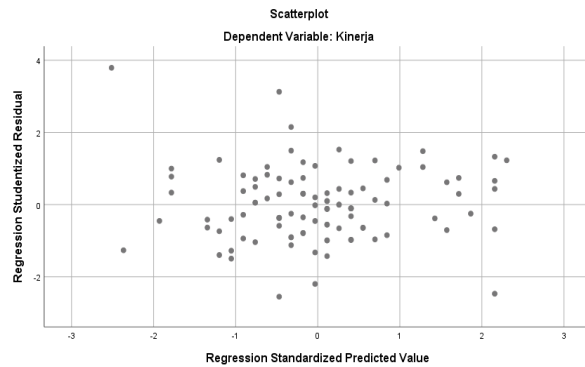
Tabel 2 ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin	Between Groups	(Combined)	1720.915	27	63.738	3.277	.000
		Linearity	1036.624	1	1036.624	53.303	.000
		Deviation from Linearity	684.291	26	26.319	1.353	.157
	Within Groups		1458.581	75	19.448		
Total			3179.496	102			

Sumber: Proses data menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji linieritas yang ditunjukkan pada tabel 2 didapatkan nilai sig *Deviation from linearity* sebesar = 0,157 angka sig *Deviation from linearity* tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,157 > 0,05) hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen Disiplin Kerja (X) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) adalah hubungan linier.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas scatterplot
Sumber: Proses data menggunakan SPSS versi 25

Pada gambar 2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik titik tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y serta menyebar secara acak. dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.639	3.967		8.732	.000		
	Disiplin	.465	.067	.571	6.990	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Proses data menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 adapun terdapat persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 34.639 + 0,465X + e$$

Angka dengan nilai 34.639 merupakan konstanta bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 34.639, maknanya jika variabel Disiplin Kerja (X) nilainya adalah 0, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah sebesar 0,465. Sementara nilai koefisien arah regresi adalah positif yaitu sebesar 0,465 maknanya jika ada penambahan satu nilai atau angka pada variabel Disiplin Kerja (X) maka akan ada kenaikan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,465

Pengujian Hipotesis

Tabel 4 Coefficients

Model		T	Sig.
1	(Constant)	8.732	.000
	Disiplin Kerja	6.990	.000

Sumber: Proses data menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan pada Tabel 4 nilai signifikansi = 0,000 sementara nilai t hitung = 6.990 sedangkan, t tabel = 1,986 pada df = 101 dengan tingkat probabilitas = 0,05 sehingga, kriteria untuk pengujian signifikansi hasil output ialah:

1. Nilai sig. < 0,05 maka variabel *independent* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Nilai t hitung sebesar 6.990 dan nilai t tabel sebesar 1,986. Nilai t hitung 6.990 > nilai t tabel

1,986 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Determinasi Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.319	4.606

Sumber: Proses data menggunakan SPSS versi 25

Hasil dari tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,571 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,326 atau 32,6%. Berdasarkan hasil tersebut, diambil kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 32,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 67,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka, hasil dari keseluruhan data perhitungan di atas dapat diartikan bahwa antara variabel Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan

Menurut hasil dari perhitungan rata-rata total tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 4,14, yang masih berada dalam kategori tinggi. Nilai ini menunjukkan bahwa responden memberikan nilai yang baik terhadap setiap dimensi kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung. Dengan nilai rata-rata 4,20 dimensi hasil kerja menjadi nilai tertinggi dan termasuk dalam kelompok baik, selanjutnya berturut turut dimensi Kedisiplinan dengan nilai rata rata 4,18 setelah itu diikuti oleh dimensi Kerja sama dengan nilai rata rata 4,14, dimensi Kemampuan Manajerial dengan nilai rata rata 4,09 dan terakhir dimensi Tanggung Jawab dengan nilai rata rata 4,07. Untuk Variabel Kedisiplinan (X) mendapatkan tanggapan dari responden dengan nilai rata rata 3,97 dalam hal ini termasuk dalam kategori tinggi yang memiliki arti bahwa kedisiplinan sudah baik, hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan

nilai bagus terhadap Kedisiplinan karyawan di GH Universal Hotel Bandung. Dengan nilai rata rata 4.06 yaitu terkait dimensi taat terhadap peraturan perusahaan mendapatkan nilai tertinggi, selanjutnya dimensi dengan nilai rata rata 4,03 yaitu taat kerja terhadap waktu, diikuti dengan dimensi taat terhadap aturan lainnya Norma yang berlaku dengan nilai rata rata 3,91 dan terakhir dengan nilai rata rata 3,87 pada dimensi Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Peningkatan disiplin kerja juga diperlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas yang lebih efektif dan meningkatkan kinerja karyawan (Ariesni & Asnur, 2023). Salah satu hal terpenting yang perlu dipahami dan diterapkan oleh karyawan adalah disiplin kerja. disiplin kerja merupakan salah satu komponen peraturan perusahaan untuk menjaga kedisiplinan karyawan dan pada akhirnya mencapai kinerja optimal (Pramularso, 2017), disiplin kerja yang dibangun sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bertujuan untuk membantu operasional hotel dan tercapainya tujuan hotel (Husnina & Tarigan, 2020). Dari hasil uji regresi linear sederhana memperlihatkan bahwa variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 32,6%, dapat diartikan bahwa antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t juga memperlihatkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pramularso, 2017), (Aromega et al., 2019) dan (Putri, 2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan mendapat nilai rata rata yang masih berada dalam kategori tinggi, responden memberikan nilai tinggi pada setiap dimensi dalam Kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa responden memberikan nilai yang baik terhadap setiap dimensi kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung. Dimensi hasil kerja menjadi nilai tertinggi dan termasuk dalam kelompok baik, dan pada peringkat akhir adalah dimensi tanggung jawab.
2. Disiplin Kerja mendapatkan nilai rata rata yang termasuk dalam kategori tinggi, memiliki arti bahwa kedisiplinan sudah baik, hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan nilai bagus terhadap Kedisiplinan karyawan Di GH Universal Hotel Bandung. Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan mendapatkan nilai tertinggi dan pada peringkat akhir dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
3. Hubungan antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang searah jika ada penambahan satu nilai atau angka pada variabel Disiplin Kerja maka akan ada kenaikan pada variabel Kinerja Karyawan di GH Universal Bandung. Hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Dalam meningkatkan disiplin kerja, diharapkan jajaran pimpinan GH Universal Hotel Bandung untuk bisa memberikan pemahaman pentingnya mematuhi aturan aturan kerja yang sudah ditetapkan untuk karyawannya dengan mendorong serta memberikan motivasi karyawannya dalam meningkatkan kedisiplinan kerja, untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan diharapkan pula para pimpinan GH Universal Hotel Bandung memberikan pemahaman mengenai tanggung jawab pekerjaan kepada setiap karyawan untuk bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariesni, S., & Asnur, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 7(2), 306–312. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i2.72957>
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado The Effect of Compensation and Discipline of Work on Performance of Employees in Yuta Hotel Manado Oleh. *741 Jurnal EMBA*, 7(1), 741–750.
- Baron, Angela; Armstrong, M. (2013). *Human Capital Management*. Penerbit PPM.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Husnina, R. F., & Tarigan, C. Y. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Menara Peninsula Jakarta. *Jurnal Human Capital Development*, 7(1), 54–69.
- Ismartaya., S. &. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Kesepuluh)*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kedua)*. Alfabeta.
- Moorhead, Gregory dan Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Pramularso, E. Y. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan*. Widya Cipta: *Jurnal Sekretari dan Manajemen*,. I(2), 171–178.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, I(1).
- Rachman, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Yuniarsih, T. (2018). *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Rizqi Press.