



## **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Food and Beverage Department* di Holiday Inn Resort Batam**

**Nanda Wulandari<sup>1</sup>, Feri Ferdian<sup>2</sup>, Arif Adrian<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>*Universitas Negeri Padang*

<sup>2</sup>*Universitas Negeri Padang*

<sup>3</sup>*Universitas Negeri Padang*

**Email: [nandawulandari61@gmail.com](mailto:nandawulandari61@gmail.com)**

### **ABSTRAK**

Penelitian yang berawal dari pengalaman saat mengikuti Praktek Lapangan Industri di Holiday Inn Resort Batam, dimana karyawan masih memiliki kinerja rendah dan kurang disiplin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *FNB departmen* di Holiday Inn Resort Batam. Jenis Penelitian adalah deskriptif kuantitatif menggunakan metode Asosiatif Kausal, bertujuan melihat seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Holiday Inn Resort Batam. Populasi di penelitian ini yaitu seluruh karyawan *food and beverage department* dengan jumlah 37 orang, sampel diambil menggunakan teknik sampel jenuh menjadikan seluruh populasi sebagai sampel peneliti yaitu sebanyak 37 orang. Untuk data primer pada variabel disiplin kerja didapat dengan melalui penyebaran angket dan untuk data sekunder divariabel kinerja karyawan didapat langsung dari HRD Holiday Inn Resort Batam. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS 16.00. Hasil dari penelitian yakni: (1) Disiplin Kerja ada di kategori cukup (81,08%) (2) Kinerja Karyawan ada di kategori cukup (43,25%). Kemudian hasil dari uji hipotesis regresi linear sederhana nilai F 27,862 dengan sig (0,00) < 0,05 maka variabel disiplin kerja bisa dinyatakan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dengan nilai R *square* 0,443. Jadi kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 44,3% dan 55,7% ditentukan oleh faktor lain. Kemudian diperoleh nilai t 5.278 dengan taraf sig. 0,00 < 0,05. Selanjutnya diperoleh hubungan signifikansi diantara kedua variabel.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan "Sebuah perjalanan dengan tujuan untuk berlibur dan hanya mencari kesenangan dengan tujuan tidak mencari nafkah" [1]. Dalam melaksanakan perjalanan wisata, sebagian wisatawan membutuhkan sarana akomodasi sebagai bagian dari perjalanan tersebut. Hotel adalah salah satu sarana akomodasi yang mendukung pariwisata. Hotel dapat dikatakan sebagai perusahaan yang menyediakan makan dan minum serta fasilitas kamar tidur dan dibayar dengan jumlah yang sesuai pelayanannya [2]. Agar hotel beroperasi dengan baik dibutuhkan sumber daya sebagai pendukung operasional hotel salah satunya sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan dari hotel tersebut. Kinerja menurut [3] "Pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas yang dibebankan kepadanya". Suatu perusahaan dituntut untuk memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Disiplin Kerja menurut [4] "Tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan".

Dari Praktek Lapangan Industri yang penulis lakukan pada 16 Juli 2019 – 15 Januari 2020, penulis menemukan permasalahan terkait dengan kinerja karyawan seperti halnya karyawan *banquet*, ruang acara harus disiapkan sebelum acara, tetapi kenyataannya ruangan tersebut disiapkan pada hari acara dimulai, yang mengakibatkan penyiapan ruangan jadi terburu-buru, juga penyiapan ruangan dibantu oleh *staff engineering* dan hk namun mereka banyak kerjaan. Kesalahan yang lain terjadi dihotel ini seperti *executive chef* kurang melakukan training atau pelatihan kepada bawahannya tentang menu baru jadi pas *launching* menu tersebut ada beberapa bagian yang berbeda atau ada *condiment* yang tidak masuk ke dalam makanan tersebut.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan *Food and BeveragDepartment*  
Periode Juli – Desember 2019

Skor Penilaian Karyawan	Predikat	Jumlah Karyawan	(%)
81 – 100	Sangat Baik	0	0
61 – 80	Baik	10	27,03
41 – 60	Cukup	16	43,25
21 – 40	Buruk	8	21,62
0 – 20	Sangat Buruk	3	8,10
Total		37	100,00

Sumber: HRD *Holiday Inn Resort Batam*, 2020

Berdasarkan data diatas, diketahui terdapat sebanyak 27,03% kinerja karyawan termasuk dalam predikat baik dengan jumlah karyawan 10 orang, 43,25% predikat cukup dengan jumlah karyawan 16 orang, 21,62 predikat buruk dengan jumlah karyawan 8 orang dan 8,10 predikat sangat buruk dengan jumlah karyawan 3 orang. Jadi kinerja karyawan yang paling tinggi adalah predikat cukup dengan nilai 43,25%. Ini menunjukkan bahwa hampir dari setengah total karyawan masih dengan hasil kinerja rendah.

Beberapa peraturan yang telah ditetapkan oleh manajemen *Holiday Inn Resort Batam* dalam buku peraturan perusahaan yaitu tentang jam kerja, keterlambatan, waktu istirahat, meninggalkan pekerjaan selama jam kerja, perlengkapan pekerjaan, tata tertib umum, dan lain-lain. Akan tetapi masih banyak karyawan yang tidak disiplin dengan peraturan tersebut, Berikut adalah data keterlambatan karyawan *Food and Beverage Department* periode Juli – Desember 2019.

Tabel 2. Data Keterlambatan Karyawan *Food And Beverage Department*  
Holiday Inn Resort Batam periode Juli – Desember 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah kasus keterlambatan	Persentase(%)
1.	Juli	37	5	0,51
2.	Agustus	37	11	1,14
3.	September	37	3	0,32
4.	Oktober	37	9	0,93
5.	November	37	13	1,40
6.	Desember	37	4	0,41
<b>Rata-rata</b>				<b>0,78</b>

Sumber. HRD Holiday Inn Resort Batam, 2020

Berdasarkan tabel diatas bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang. Dilihat dari bulan Juli tingkat kedisiplinan 0,51% dengan jumlah kasus terlambat 5 orang, di bulan Agustus 1,14% dengan jumlah kasus terlambat 11 orang, bulan September 0,32% dengan jumlah kasus terlambat 3 orang, bulan Oktober 0,93% dengan jumlah kasus terlambat 9 orang, bulan November 1,40% dengan jumlah kasus terlambat 13 orang dan bulan Desember 0,41 dengan jumlah kasus terlambat 4 orang. Jadi rata-rata setiap bulan adalah 0,78% dari total karyawan dengan disiplin kerja yang masih rendah. Selain masalah keterlambatan di atas ternyata juga ditemukan adanya karyawan yang meninggalkan area kerja dan merokok pada jam operasional, adanya karyawan yang menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan tepat waktu.

## METODOLOGI

Penelitian ini berjenis deskriptif kuantitatif dengan metode Asosiatif kausal, penelitian tersebut melibatkan dua variabel yaitu variabel independen (disiplin kerja), dependen (kinerja karyawan).. Populasi penelitian ini semua karyawan *food and beverage department* di Holiday Inn Resort Batam yang berjumlah 37 orang, pengambilan sampel menggunakan kuesioner (angket) berjumlah 24 pernyataan yang akan disusun dengan *Skala Likert* dengan 5 pilihan jawaban. Yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas instrument. Deskripsi data penelitian menggunakan klasifikasi Mi dan Sdi dari arikunto, untuk melihat kategori masing-masing variabel penelitian. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja dengan 24 pernyataan disebarkan menggunakan *google form* kepada 37 orang karyawan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 3. Klasifikasi Skor Jawaban Responden

Kategori	Rentang Skor	F	%
Sangat Baik	$\geq 96$	0	0
Baik	80 - < 96	7	18,92
<b>Cukup</b>	<b>64 - &lt; 80</b>	<b>30</b>	<b>81,08</b>
Buruk	48 - < 64	0	0
Sangat Buruk	< 48	0	0
Jumlah		81	37

Dari tabel diatas hasil pengolahan data menunjukkan bahwa karyawan di Holiday Inn Resort Batam termasuk kategori cukup dengan persentase 81,08%.

## 2. Variabel kinerja karyawan

Data kinerja karyawan yaitu data sekunder diperoleh dari HR *Department* Holiday Inn Resort Batam dengan 37 orang responden. Berikut tabel data kinerja karyawan *Food And Beverage Department* Holiday Inn Resort Batam pada periode Juli – Desember 2019:

**Tabel 4. Klasifikasi Skor Jawaban Responden**

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Sangat Baik	0	0
Baik	10	27,03
<b>Cukup</b>	<b>16</b>	<b>43,25</b>
Buruk	8	21,62
Sangat Buruk	3	8,10

Berdasarkan data diatas terdapat sebanyak 27,03% kinerja karyawan bernilai baik, 43,25% kinerja karyawan bernilai cukup, 21,62% kinerja karyawan bernilai buruk dan 8,10% kinerja karyawan bernilai sangat buruk.

## 3. Uji Persyaratan Analisis

### a) Uji Normalitas

Hasil analisis uji normalitas nilai Asymp. signifikan pada variabel disiplin kerja adalah 0,221 dan kinerja karyawan *food and beverage department* adalah 0,437. Berdasarkan uji yang telah dilakukan kedua nilai tersebut > dari 0,05, jadi data tersebut normal.

### b) Uji Homogenitas

Hasil analisis uji homogenitas diperoleh nilai Sig 0,515 dengan taraf Sig > dari 0,05. Nilai Sig data lebih besar dari taraf Sig. Jika data berasal dari populasi yang mempunyai varian yang sama, jadi data tersebut bersifat homogen.

### c) Uji Linieritas

Hasil analisis uji linearitas diperoleh nilai sig 0.944 dengan taraf sig > dari 0,05 artinya kedua variabel terdapat hubungan yang linear.

## 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Nilai Signifikansi  
ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4534.574	1	4534.574	27.862	.000 <sup>a</sup>
	Residual	5696.237	35	162.750		
	Total	10230.811	36			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 16.00 (2020)

Tabel 6. Koefisien Regresi Variabel X dan Variabel Y

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-389.928	84.363		-4.622	.000
Disiplin Kerja	5.656	1.072	.666	5.278	.000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 16.00 (2020)

Hasil uji regresi linear sederhana pada tabel 8 dan tabel 9 diperoleh nilai F 27,862 dengan Sig 0,00 < 0,05 diperoleh nilai t 5,278 dengan taraf Sig 0,00 < 0,05 maka variabel X dapat menjelaskan variabel Y secara Sig. Variabel Disiplin Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan, maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Dari tabel 6 diatas didapat koefisien regresi sebesar 5,656 dengan nilai signifikan 0,000. Dengan demikian dapat di jelaskan bahwa jika terjadi peningkatan disiplin kerja akan ikut meningkatkan kinerja karyawan sebesar 5,565 satuan.

koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *food and beverage department* didapat nilai sebesar 0,443 sama dengan 44,3% kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

## B. Pembahasan

### 1. Disiplin Kerja

Dari hasil penilaian 37 orang sampel, data variabel disiplin kerja dapat dikategorikan cukup 81,08%. Indikator taat terhadap aturan waktu 56,76% responden menyatakan baik, indikator taat terhadap perusahaan 54,05% responden menyatakan baik, pada indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 75,68% responden menyatakan cukup. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh disiplin kerja di *Holiday Inn Resort* Batam termasuk dalam kategori cukup. Untuk itu banyak hal yang harus diperhatikan manajemen untuk memperbaiki disiplin karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan factor-faktor pembentuk disiplin kerja karyawan seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan lainnya [5]. Memperhatikan dan melakukan perbaikan pada factor-faktor tersebut tentunya diharapkan dapat memperbaiki disiplin kerja karyawan di *Holiday Inn Resort*.

### 2. Kinerja Karyawan

Dari hasil penilaian kinerja 37 orang sampel datanya diperoleh dari HR Depatemen *Holiday Inn Resort* Batam, jadi variabel kinerja karyawan dapat dikelompokkan sebagai berikut : 27,03% responden termasuk kategori baik, 43,25% responden termasuk kategori cukup, 21,62% responden termasuk kategori buruk, dan 8,10% responden termasuk kategori sangat buruk. Jadi hampir setengah dari kinerja karyawan *fnb departemen* di *Holiday Inn Resort* Batam masuk dalam kategori cukup. Kinerja karyawan punya peran yang signifikan dalam operasional perusahaan [6], baik tidaknya kinerja karyawan berdampak pada kinerja operasional hotel tersebut [7]. Untuk itu perusahaan perlu menyikapi penyebab kurang baiknya kinerja karyawan tersebut, baik itu faktor-faktor eksternal seperti budaya organisasi, pengawasan supervisor [8], kepemimpinan dan lainnya. Juga faktor internal dari dalam diri karyawan itu sendiri, seperti Motivasi,

keinginan untuk keluar, Burn out, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut [9].

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Food and Beverage Department* di Holiday Inn Resort Batam**

Penelitian ini hasil uji regresi linear sederhana diperoleh F hitung 27,862 dengan signifikan.  $000 < 0,05$  artinya variabel disiplin kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan secara sig. Kemudian Koefisien Determinasi *R square* 0,443, Kontribusi variabel disiplin kerja terhadap Variabel kinerja karyawan adalah sebesar 44,3 % dan 55,7% ditentukan oleh faktor lain., Dalam penelitian ini disiplin memiliki kontribusi yang besar untuk memperbaiki kinerja karyawan. Jika karyawan kurang disiplin maka kinerja nya kurang baik maka dari itu akan berdampak kepada penghasilan hotel. Selain faktor disiplin ada beberapa faktor lain seperti etika kerja, motivasi, gaji, keterampilan dan manajemen.

Maka disimpulkan secara keseluruhan disiplin kerja memiliki peran besar terhadap kinerja karyawan, maka dari itu disiplin kerja terhadap kinerja karyawan harus lebih diperhatikan karena apabila diabaikan akan berdampak operasional hotel secara keseluruhan dan akan menimbulkan keluhan dari konsumen yang menginap di Holiday Inn Resort. Menurut [10]”faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi: kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian dan kepuasan kerja”. Faktor tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan *fnb department*.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian disiplin kerja karyawan F&B *department* di Holiday Inn Resort Batam menunjukkan secara keseluruhan dalam kategori cukup dengan nilai persentase 81,08%. Sedangkan hasil penilaian kinerja karyawan F&B *department* di Holiday Inn Resort Batam berdasarkan data yang didapat dari HRD Holiday Inn Resort Batam dalam kategori cukup dengan nilai persentasi 43,25%. Terdapat pengaruh yang Sig antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *fnb department* di Holiday Inn Resort Batam dengan nilai *R square* sebesar 0,443.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sinaga. 2010. *Potensi dan Pengembangan Objek Wisata di Kabupaten Tapanuli Tengah*. Kertas Karya. Program DIII Pariwisata. Universitas Sumatera Utara
- [2] Sulastiyono, Agus 2011. *Manajemen Penyelenggara Hotel*. Bandung: Manajemen Hotel
- [3] Marwansah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta CV
- [4] Siagan, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] K. Pada, P. T. Bank, and S. Mandiri, “Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt. bank syariah mandiri,” *J. Ekon. dan Bisnis Islam*, vol. 2, no. 2, 2017, doi: DOI: <http://dx.doi.org/10.15548/jebi.v2i2.98>.
- [6] M. Jecky and K. Kasmita, “PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN AYANA RESORT AND SPA BALI,” *J. Kaji. PARIWISATA DAN BISNIS PERHOTELAN*, vol. 1, no. 1, pp. 39–45, 2020, doi: <https://doi.org/10.24036/jkpbb.v1i1.4172>.
- [7] Susiani ; and H. Suyuthie, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI THE AXANA HOTEL PADANG,” *Mimb. J. Penelit. Sos. dan Polit.*, vol. 8, no. 2, pp. 98–104, 2019, doi: <https://doi.org/10.32663/jpsp.v8i2.1017>.
- [8] M. Arman and K. Kasmita, “Pengaruh Pengawasan Supervisor Di Room Division Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Axana Padang,” *J. Pendidik. Teknol. Kejuru.*, vol. 1, no. 4, pp. 161–166, 2018, doi: <https://doi.org/10.24036/jptk.v1i4.2723>.
- [9] F. Yosanti, “Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Crowne Plaza Bandung,” *Kaji. Pariwisata dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 64–67, 2020, doi: <https://doi.org/10.24036/jkpbb.v1i2.7672>.
- [10] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali.