

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN *DEPARTMENT FOOD AND BEVERAGE* DI HOTEL  
101 URBAN KELAPA GADING JAKARTA UTARA**

**Artina Mayunita<sup>1</sup>, Kania Ratnasari<sup>2\*</sup>**

<sup>1,2</sup>*Universitas Sahid, Jl. Soepomo No 84, Jakarta Selatan*  
*Email Korespondensi: kaniausahid@gmail.com*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *department food and beverage* di Hotel 101 Urban Kelapa Gading Jakarta Utara. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 19 orang. Cara pengambilan sampelnya dengan teknik *Non Probability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut total *sampling*. Data penelitian terdiri dari data primer untuk variabel disiplin kerja dan data sekunder untuk variabel kinerja karyawan. Data dikumpulkan menggunakan angket berdasarkan skala *likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi linear sederhana, uji t, dan uji determinasi. Berdasarkan hasil dari penelitian ini nilai disiplin kerja tergolong dalam katagori baik sebesar 63% dan kinerja karyawan tergolong dalam katagori baik sebesar 63%. Hasil penelitian menunjukkan juga bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 84,5% sedangkan sisanya 15,5% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$ .

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, *Food and Beverage*, Sumber Daya Manusia, Hotel 101 Urban Kelapa Gading Jakarta Utara.

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of work discipline on the performance of food and beverage department employees at Hotel 101 Urban Kelapa Gading, North Jakarta. This research is quantitative descriptive. The number of samples in this study were 19 people. The way of taking the sample with the Non Probability technique is the saturated sample or often called total sampling. The research data consists of primary data for work discipline variables and secondary data for employee performance variables. Data was collected using a questionnaire based on a Likert scale that has been tested for validity and reliability. Data analysis used is descriptive quantitative analysis, simple linear regression analysis, t test, and determination test. Based on the results of this study, the value of work discipline is classified as good at 63% and employee performance is classified as good at 63%. The results also show that the work discipline variable affects employee performance by 84.5% while the remaining 15.5% is influenced and explained by other variables with a significance value of  $0.000 < 0.005$ .*

**Keywords:** Work Discipline, Employee Performance, Food and Beverage, Human Resources, Hotel 101 Urban Kelapa Gading, North Jakarta

## PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan kegiatannya, suatu perusahaan baik perusahaan jasa, komersial maupun sektor industri, akan berupaya untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mencapai keberhasilan setiap aktivitas tidak hanya bergantung pada teknologi yang digunakan, asset yang dimiliki, ataupun peralatan dan perlengkapan yang ada tetapi juga terhadap aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini menjadi sangat penting untuk menunjang pencapaian dan tujuan organisasi, dalam perkembangan teknologi yang pesat, organisasi tidak bisa lagi berpangku tangan pada era sekarang ini, karena sudah pasti akan terlindas oleh jaman. Hal ini memaksa setiap perusahaan diharuskan memiliki sumber daya manusia yang berkemampuan tinggi agar mampu berkerja secara efektif, produktif dan efisien, dengan demikian sumber daya manusia bisa dijadikan sebagai faktor penentu, karena semua inovasi akan di realisir oleh manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut marniati (2020;2), sumber daya manusia merupakan orang-orang yang mengelola atau berpartisipasi di dalam organisasi melalui kerjasama internal dan secara eksternal mencapai tujuan organisasi, semua organisasi digerakan oleh sumber daya manusia. Sedangkan Menurut Masram & Mu'ah (2017:2), manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah tahapan mengatasi berbagai masalah dalam konteks buruh, karyawan, manajer dan tenaga kerja lainnya mampu menunjang kegiatan suatu organisasi guna mencapai sasaran yang sudah ditetapkan. sehingga manajer wajib memastikan suatu perusahaan mempunyai staf yang sesuai di posisi yang seharusnya dan kompeten untuk melakukan pekerjaan yang akan membantu suatu perusahaan untuk mencapai tujuan akhirnya

Semua perusahaan berusaha untuk menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik guna mencapai kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia menempati tempat penting dalam organisasi saat ini. Pekerja dengan kinerja tinggi memegang peranan utama untuk menggerakkan suatu perusahaan dan mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Suatu perusahaan perlu menghargai semua aspek dari karyawan, untuk menciptakan sumber daya personil yang berkualitas dan memiliki kinerja sangat baik. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dari suatu instansi ataupun organisasi sehingga harus dikembangkan untuk menjadi pekerja yang berkualitas. Organisasi ataupun perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut widyaningrum (2019:114), kinerja adalah suatu tolak ukur yang diharapkan untuk menunjukkan prestasi kerja staf secara teratur, sehingga dapat memberikan manfaat bagi pengembangan karir karyawan dan kompensasi. Sedangkan Leksono (2020:1), kinerja diartikan sebagai kemampuan dan upaya individu, kelompok, ataupun organisasi untuk meraih tujuan yang sudah ditentukan. Kinerja dapat diartikan sebagai performa kerja atau hasil dari pekerjaan yang dapat dilihat berdasarkan target yang telah dicapai dalam waktu tertentu, dimana target ini merupakan harapan atau sasaran yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Soedjono dalam Syaifuddin (2018:70) ada 6 (enam) kriteria yang bisa diterapkan guna melakukan pengukuran suatu kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja, dan tanggung jawab.

Disiplin kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja suatu karyawan. Disiplin kerja yang ditanamkan untuk karyawan oleh suatu perusahaan tentunya berdampak terhadap kesungguhan karyawan saat bekerja. Disiplin kerja yang baik akan menggambarkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan, oleh karena itu tentunya hal ini mendorong gairah kerja, moral dan pencapaian perusahaan sehingga setiap pimpinan diharuskan berusaha agar bawahannya memiliki kedisiplinan yang baik.

Menurut Sastrohadiwiryo & Syuhada (2019:333) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai dan menaati aturan pada organisasi yang dibuat secara tertulis ataupun tidak tertulis, serta kesanggupan untuk menegakkannya tanpa menghindar dari hukuman jika melanggar peraturan serta kewenangan yang dipercayakan. Adapun indikator untuk disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:115) adalah sikap, norma, dan tanggung jawab

Dalam hal ini Hotel 101 Urban Kelapa Gading Jakarta Utara adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang misinya adalah memberikan pelayanan serta produk yang berkualitas kepada pelanggan atau tamu, yang sudah seharusnya memiliki karyawan yang sangat berkualitas Hotel 101 Urban Kelapa Gading Jakarta Utara selalu berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan, salah satunya adalah peningkatan kinerja karyawan, oleh sebab itu disiplin kerja karyawan akan menjadi faktor utama yang wajib diperhatikan oleh manajemen hotel. Hotel 101 Urban Kelapa Gading Jakarta Utara memerlukan tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk kinerja yang baik.

Selain menyediakan kamar Hotel 101 Urban Kelapa Gading Jakarta Utara juga menyediakan makanan dan minuman untuk tamu *department food and beverage* termasuk layanan dari hotel yang mengelola serta memiliki tanggung jawab untuk keperluan pelayanan minuman dan makanan dan keperluan terkait lainnya, oleh tamu yang akan tinggal dan tidak tinggal di suatu hotel. Dalam hal ini, *department food and beverage* adalah *department* yang menjadi penyumbang income terbesar di sebuah hotel, dengan demikian *department food and beverage* sangat penting keberadaannya di sebuah hotel.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka diadakan penelitian pada *department food and beverage* di Hotel 101 Urban Kelapa Gading Jakarta Utara yang merupakan salah satu perusahaan jasa di sektor pariwisata yang wajib meningkatkan kinerja individu karyawannya untuk mencapai tujuan hotel karena secara positif dapat mempengaruhi keterampilan dan kemampuan karyawan dan akhirnya meningkatkan efisiensi kerja dan keuntungan perusahaan dimasa depan.

Dalam hal ini, bisa dilihat dari tingkat kehadiran karyawan *department food and beverage* dan data *punishment* yang diberikan. Berikut ini adalah data tingkat kehadiran karyawan *department food and beverage* di hotel 101 Urban Kelapa Gading Jakarta Utara.

Tabel 1 Data Tingkat Kehadiran Karyawan Department Food and Beverage Hotel 101 Urban Kelapa Gading Jakarta Utara Januari-September 2022

Bulan	Total Karyawan (Orang)	Hari Kerja Kalender	Total Hari Kerja Kalender	Total Hari Kerja Real	Persentase Kehadiran (%)
Januari	13	21	273	273	100
Februari	15	20	300	273	91
Maret	15	23	345	343	99
April	15	21	315	305	97
Mei	15	22	330	315	95
Juni	15	22	330	287	87
Juli	17	21	357	309	87
Agustus	19	23	437	380	87
September	19	22	418	406	97
<b>Rata-rata</b>					<b>93</b>

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 1 dapat dilihat persentase kehadiran karyawan *department food and beverage* setiap bulannya. Pada bulan januari persentase kehadiran karyawan tertinggi yaitu 100% dan pada bulan juni, juli dan agustus persentase kehadiran karyawan terendah yaitu 87%. Hotel 101 Urban Kelapa Gading Jakarta Utara memiliki standar kehadiran karyawan sebesar 95% setiap bulannya, sedangkan *department food and beverage* memiliki rata-rata kehadiran 93% dimana hal ini dapat dikategorikan dibawah standar kehadiran yang telah ditentukan dari perusahaan.

Selanjutnya bagaimana *punishment* yang diberikan Hotel 101 Urban Kelapa Gading Jakarta Utara untuk karyawan yang melanggar aturan atau membuat kesalahan. Di Hotel 101 Urban Kelapa Gading Jakarta Utara jika karyawan melanggar aturan atau membuat kesalahan sebanyak dua kali akan di berikan teguran secara lisan dan untuk kesalahan yang ketiga kalinya akan di berikan surat peringatan berupa SP 1. Berikut data tentang jumlah *punishment* yang diberikan oleh pihak hotel kepada karyawan *department food and beverage*.

Tabel 2 Data Punishment SP 1 karyawan department food and beverage Hotel 101 Urban Kelapa Gading Jakarta Utara pada Januari-September 2022

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah (kali)
1	Tidak konsisten dalam pelayanan restoran	2
2	Tidak konsisten dalam presentasi/pengepakan makanan dan rasa	5
3	Konflik antar rekan kerja	2

Sumber : Data HRD Hotel 101 Urban Kelapa Gading

Berdasarkan pada tabel 2 tersebut menunjukkan jumlah *punishment* yang diberikan kepada karyawan selama tahun 2022 yang mana ternyata masih ada beberapa karyawan yang membuat kesalahan, jika SP (surat peringatan) ini diberikan kepada karyawan yang sama sebanyak 3 kali maka tindakan selanjutnya adalah pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 19 sampel. Cara pengambilan sampelnya dengan teknik sampel jenuh. Pertimbangan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *department food and beverage* di Hotel 101 Urban Kelapa Gading. Data dikumpulkan menggunakan angket menggunakan skala *likert*. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi linear sederhana, uji t, dan uji determinasi.

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yang disusun menurut skala *likert* yang telah teruji validitas dan realibilitasnya. Untuk menganalisis data ini menggunakan kelas interval yaitu skala *likert* guna mengukur jawaban dari responden. Setiap pernyataan yang ada telah diberi nilai skor sesuai bobot dari jawaban responden, adapun skala pengukuran yang digunakan yaitu skala *likert*. Skala ini digunakan untuk mengukur penilaian yang diberikan oleh responden atas jawaban dengan skor sebagai berikut :

Tabel 3 Bobot Nilai Motivasi dan Kinerja

Kriteria	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam mengukur interpretasi terhadap jawaban responden, terdapat skala interval yang ditentukan sebagai berikut dengan banyak kelas interval 5 (skala):

Rumus untuk menghitung jarak interval :

$$\text{Jarak interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Interval}}$$

Dengan perhitungan

$$\text{Jarak interval} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Setelah mengetahui jarak interval sebesar 0,80, maka diperoleh pengelompokan berdasarkan tingkat motivasi dan kinerja sebagai berikut:

Tabel 4 Interval Skala Penelitian

Nilai	Kriteria Disiplin Kerja	Kriteria Kinerja
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik (STB)	Sangat Tidak Baik (STB)
1,81-2,60	Tidak Baik (TB)	Tidak Baik (TB)
2,61-3,40	Cukup Baik (CB)	Cukup Baik (CB)
3,41-4,20	Baik (B)	Baik (B)
4,21-5,00	Sangat Baik (SB)	Sangat Baik (SB)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### a. Analisis Deskriptif

##### 1) Variabel Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian tentang disiplin kerja dikategorikan pada tabel dibawah:

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Skor	F	Persentase
Sangat Baik (SB)	4,21-5,00	3	16%
Baik (B)	3,41-4,20	12	63%
Cukup Baik (CB)	2,61-3,40	4	21%
Tidak Baik (TB)	1,81-2,60	0	0%
Sangat Tidak Baik (STB)	1,00-1,80	0	0%
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 tentang deskripsi data variabel Disiplin Kerja terdapat 16% karyawan termasuk kategori sangat baik, 63% karyawan termasuk kategori baik 21% responde termasuk kategori cukup baik, 0% karyawan termasuk kategori tidak baik. 0% karyawan termasuk kategori sangat tidak baik.

##### 2) Variabel Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian tentang Kinerja Karyawan dikategorikan pada tabel dibawah:

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Skor	F	Persentase
Sangat Baik (SB)	4,21-5,00	3	16%
Baik (B)	3,41-4,20	12	63%
Cukup Baik (CB)	2,61-3,40	4	21%
Tidak Baik (TB)	1,81-2,60	0	0%
Sangat Tidak Baik (STB)	1,00-1,80	0	0%
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 tentang deskripsi data variabel Kinerja karyawan terdapat 16% karyawan termasuk kategori sangat baik, 63% karyawan termasuk kategori baik 21% responde termasuk kategori cukup baik, 0% karyawan termasuk kategori tidak baik. 0,% karyawan termasuk kategori sangat tidak baik.

b. Pengujian Hipotesis

Tabel 7 Hasil Analisa Regresi Linear Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.104	5.019		.818	.425
DISIPLIN KERJA	.979	.102	.919	9.617	.000

Sumber: Output SPSS 20, 2023

Berdasarkan perhitungan dan data pada tabel 4.13 menunjukkan nilai  $a = 4,104$   $b = 0,979$  sehingga persamaan regresi yang digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan *Department Food and Beverage* pada Hotel 101 Urban Kelapa Gading berdasarkan disiplin kerja adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,104 + 0,979X$$

Hasil ini menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta pada variabel Y menunjukkan angka 4,104 yang artinya angka tersebut menyatakan besarnya variabel kinerja karyawan (Y). Apabila Disiplin Kerja (X), dalam keadaan konstan maka tingkat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,104
- 2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,979 artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,979. Hasil dari analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kedua variabel seluruh karyawan yang mempunyai disiplin kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang telah dilihat dari hasil perhitungan nilai constant ( $\alpha$ ) dan nilai koefisien regresi (b) pada *Department Food and Beverage* di Hotel 101 Urban Kelapa Gading.

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	4.104	5.019		.425
1 DISIPLIN KERJA	.979	.102	.919	.000

Sumber: Output SPSS 20, 2023

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Department Food and Beverage* di Hotel 101 Urban Kelapa Gading. Analisis dilakukan dengan bantuan SPSS 20 diperoleh hasil uji regresi linier sederhana dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,979 artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,979.

Tabel 9 Hasil Koefisien Uji Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 <sup>a</sup>	.845	.836	2.505

Sumber: Output SPSS 20, 2023

Berdasarkan tabel 9 diatas, menunjukkan nilai yang diperoleh nilai koefisien determinasi atau R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,845 atau 84,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan *Department Food and Beverage* di Hotel 101 Urban Kelapa Gading sebesar 84,5% sedangkan sisanya 15,5% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *department food and beverage* di Hotel 101 Urban Kelapa Gading berpengaruh secara signifikan. Disiplin kerja berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan, dan terdapat juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi karyawan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan lainnya.

## KESIMPULAN

Secara keseluruhan disiplin kerja berada pada kategori baik sebesar 63%, dan kinerja karyawan juga berada pada kategori baik sebesar 63%. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan *department food and beverage* di Hotel 101 Urban Kelapa Gading sebesar 84,5% dan 15,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

## SARAN

Bagi pihak manajemen hotel dapat lebih meningkatkan kedisiplinan dalam budaya kerja dengan memberikan *training* tentang komunikasi dan budaya kerja hotel selain itu bertindak tegas pada karyawan dan disarankan untuk selalu mengevaluasi kedisiplinan karyawan setiap bulannya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Leksono, E.B. (2020). *Pengukuran Kinerja*. Sidoardjo: Indomedia Pustaka.
- Marniati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p.2).
- Masram & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoardjo: Zifatama Publisher.
- Pansla R.A & Manvi K.I (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta. Padang: Universitas Negri Padang. *Journal of Residu, Vol 3, 2598-8131*
- Sastrohadiwiryono, S. & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syaifuddin. (2018). *Motivasi & Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Widyaningrum, E.M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p.144). Surabaya: Ubhara Manajemenpres