

Analysis Of Work Discipline In Improving Employee Performance (Case Study Of Harper Purwakarta Hotel)

Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Harper Purwakarta)

Putri Sri Lestari¹, Sungkono², Maman Mulya Karnama³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.putrilestari@mhs.ubpkarawang.ac.id, sungkono@ubpkarawang.ac.id,

maman.mulya@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research analyzes the role of work discipline in improving employee performance at Harper Purwakarta Hotel. With the increasingly fierce competition in the hospitality industry, quality of human resources is a key factor in providing the best service to customers. This research uses qualitative methods with interview, observation, and document analysis techniques. The results showed that work discipline has a significant effect on employee performance, especially in the aspects of attendance, compliance with rules, and work productivity. The main obstacles in implementing work discipline include lack of consistency, suboptimal supervision, as well as external factors such as work pressure. To overcome these challenges, companies are advised to improve the system of rewards and sanctions, optimize training programs, optimize rewards and sanctions system, optimize training programs, and strengthen communication between management and employees. communication between management and employees. With the right strategy, work discipline can be an effective tool in increasing productivity and organizational success organization.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Human Resource Management.

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Harper Purwakarta. Dengan persaingan industri perhotelan yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam aspek kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan produktivitas kerja. Hambatan utama dalam penerapan disiplin kerja mencakup kurangnya konsistensi, pengawasan yang belum optimal, serta faktor eksternal seperti tekanan kerja. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan disarankan untuk meningkatkan sistem penghargaan dan sanksi, mengoptimalkan program pelatihan, serta memperkuat komunikasi antara manajemen dan karyawan. Dengan strategi yang tepat, disiplin kerja dapat menjadi alat efektif dalam meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. Pendahuluan

Pariwisata di Kabupaten Purwakarta saat ini mengalami perkembangan pesat, terutama dengan adanya akses tol Cipularang yang menghubungkan Purwakarta dengan kota-kota besar seperti Jakarta dan Bandung. Kemudahan akses transportasi ini membuat Purwakarta semakin mudah dijangkau oleh para wisatawan, yang berdampak positif pada pertumbuhan sektor pariwisata dan perekonomian daerah. Dengan semakin banyaknya wisatawan yang berkunjung untuk menikmati keindahan alam dan berbagai destinasi wisata di Purwakarta, kebutuhan akan tempat penginapan yang nyaman dan berkualitas, seperti Hotel Harper Purwakarta, menjadi semakin penting untuk mendukung pengalaman wisata yang maksimal.

Tingkat persaingan di industri perhotelan semakin kompetitif, mendorong para pengusaha untuk berlomba-lomba meningkatkan fasilitas dan layanan guna menarik wisatawan dan meningkatkan pendapatan. Dalam situasi ini, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan. Karyawan yang berkinerja tinggi sangat dibutuhkan untuk menjaga stabilitas dan memberikan pelayanan terbaik. Lingkungan kerja yang baik, motivasi, dan disiplin kerja yang tinggi merupakan elemen penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Ratnaningtyas et al., 2022 : 2).

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, karena SDM bertugas mengelola dan mengatur sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur utama keberhasilan ini, mencakup hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Namun, fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan masih sering tidak optimal, disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab dan penurunan kualitas kerja. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja karyawan agar tetap efektif di tengah persaingan yang semakin ketat.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menjalankan peraturan perusahaan secara konsisten, karyawan diharapkan mampu menjaga komitmen dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Disiplin kerja tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga meliputi ketepatan waktu, keseriusan dalam bekerja, dan meminimalisir pelanggaran. Melalui pelaksanaan disiplin kerja yang baik, kinerja karyawan dapat ditingkatkan, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif (Husain & Santoso, 2022 : 2).

Disiplin kerja memainkan peran penting dalam menunjang kinerja karyawan, karena mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur perusahaan. Disiplin yang baik dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan kurangnya disiplin justru dapat menjadi hambatan. Untuk menciptakan kedisiplinan, perusahaan perlu menerapkan aturan yang jelas, mudah dipahami, dan berlaku untuk semua karyawan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membantu menciptakan budaya kerja yang baik, mendukung kerjasama tim, dan memastikan tata tertib perusahaan berjalan dengan efektif (Rosadi et al., 2023:2).

Rendahnya kinerja karyawan Hotel Harper Purwakarta diindikasikan berdasarkan informasi yang diperoleh dari HRD Hotel Harper Purwakarta diketahui bahwa selama ini penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, seperti ketidaksesuaian jam kerja, tingkat kehadiran yang menurun, dan kurangnya kerjasama antar karyawan.

Tabel 1. Absensi Hotel Harper Purwakarta 2024

Bulan	Jumlah Karyawan (JK)	Hari Kerja (HK)	JK x HK	Absensi Karyawan				Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				AL	SL	PH	DP		
Januari	44	26	1144	4	1	1	-	6	0,52%
Febuari	44	24	1056	25	3	56	7	91	8,62%
Maret	44	26	1144	19	11	48	-	78	6,82%
April	44	25	1100	57	18	68	22	165	15,00%
Mei	44	26	1144	33	4	71	10	118	10,31%
Juni	44	25	1100	26	4	47	1	78	7,09%
Juli	45	26	1170	61	6	26	-	93	7,95%

Agustus	45	26	1170	48	1	21	-	70	5,98%
September	45	25	1125	47	11	22	-	80	7,11%
Oktober	45	26	1170	42	3	9	2	56	4,79%
November	45	25	1125	37	9	27	1	74	6,58%
Desember	45	26	1170	44	22	28	3	97	8,29%
Rata Rata	44,50	25,50	1134,83	36,92	7,75	35,33	3,83	83,83	7%

Keterangan

AL : *Annual Leave* (Cuti)SL : *Sick Leave* (Sakit)PH : *Public Holiday* (Libur Nasional)DP : *Day Off Payment* (Penggantian Hari)

Sumber: Data HRD Hotel Harper Purwakarta 2024

Tingkat absensi karyawan rata-rata dalam setahun adalah 7%. April mencatat tingkat absensi tertinggi (15%) dengan dominasi kategori AL (57), PH (68), dan DP (22). Sebaliknya, Januari memiliki tingkat absensi terendah (0,52%) dengan hanya 6 kasus. Fluktuasi ini dipengaruhi oleh faktor seperti tingkat hunian hotel, kebijakan cuti, kesehatan, dan kebutuhan pribadi. Evaluasi diperlukan untuk mengidentifikasi penyebab utama dan merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kehadiran.

Tabel 2. Rekapitulasi Ketidakhadiran dan Ketidaktepatan Absensi Karyawan Tahun 2024

Bulan	Nama	Departemen	Jam Kerja	Telat Absen	Tidak Absen Masuk	Tidak Absen Pulang
Januari	Farhan A	HK	08.00 - 16.00	0	1	2
	Hendry	HK	08.00 - 16.00	0	0	4
Febuari	Farhan A	ENG	07.00 - 15.00	0	17	17
	Ikhsan	ENG	07.00 - 15.00	0	16	16
	Dendi	ENG	07.00 - 15.00	0	5	5
Maret	-	-	-	0	0	0
April	Ikhsan	ENG	07.00 - 15.00	0	4	3
	Dani	ENG	07.00 - 15.00	0	3	0
	Faris	ENG	07.00 - 15.00	0	3	3
Mei	Ikhsan	ENG	07.00 - 15.00	0	3	3
	Dani	ENG	07.00 - 15.00	0	5	2
	Faris	ENG	07.00 - 15.00	0	5	5
Juni	Ega	HK	08.00 - 16.00	0	1	6
	Wahyu	SM	08.00 - 17.00	2	2	2
	Hidayat	HK	08.00 - 16.00	0	0	0
Juli	-	-	-	0	0	0
Agustus	Hidayat	HK	08.00 - 16.00	0	0	6
	Virzal	HK	08.00 - 16.00	0	1	2
September	Didin	ENG	08.00 - 17.00	1	4	1
	Dimas	HK	08.00 - 16.00	2	2	1
	Raehanum	FBP	08.00 - 16.00	2	0	0
	Atok	ENG	08.00 - 16.00	0	0	2
Oktober	Ruri	FA	08.00 - 17.00	0	2	1

	Subhan	FBS	08.00 - 17.00	0	1	1
	Surahmat	HK	08.00 - 16.00	1	4	4
	Dimas	HK	08.00 - 16.00	6	1	3
November	Maman	SEC	07.00 - 15.00	0	1	4
	Surahmat	HK	08.00 - 16.00	0	2	1
	Wahyu	SM	08.00 - 17.00	1	1	1
Desember	-	-	-	0	0	0
	Total			15	84	95

HK : Housekeeping

ENG : Engineering

SM : Sales Marketing

FA : Finance & Accounting

FBP : Food & Beverage Product

FBS : Food & Beverage Service

SEC : Security

Sumber: Data HRD Hotel Harper Purwakarta 2024

Data absensi karyawan sepanjang tahun 2024 menggambarkan berbagai bentuk ketidaktertiban dalam disiplin kerja di Hotel Harper Purwakarta. Hal ini terlihat dari total 84 kali tidak absen masuk dan 95 kali tidak absen pulang, serta 15 kasus keterlambatan absen yang tersebar di berbagai departemen. Ketidakhadiran dan ketidaktepatan dalam melakukan absensi dapat menjadi indikator rendahnya tingkat kedisiplinan kerja, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Bulan Februari mencatat angka paling tinggi dalam ketidakhadiran, terutama di departemen Engineering. Hal ini menunjukkan adanya potensi masalah internal atau faktor eksternal yang perlu dianalisis lebih dalam, seperti beban kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja. Sebaliknya, bulan-bulan seperti Maret, Juli, dan Desember tidak mencatat data absensi, yang perlu dikaji apakah karena nihil aktivitas atau kurangnya pencatatan administrasi. Melalui analisis ini, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja yang rendah berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dalam hal kehadiran fisik maupun keterlibatan dalam tugas. Oleh karena itu, manajemen Hotel Harper Purwakarta perlu menetapkan strategi peningkatan disiplin, seperti penerapan reward and punishment, pelatihan kedisiplinan, serta evaluasi rutin terhadap sistem absensi guna menunjang peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Tabel 3. Evaluasi Kinerja Pegawai Hotel Harper Purwakarta 2024

No	Aspek Kinerja	A	B	C	D	E
1	Pengetahuan Kerja – prosedur kerja, istilah, penggunaan peralatan, dll.	25	12	8	0	0
2	Kualitas Kerjaan – tingkat efisiensi, kecepatan, produktivitas, dll.	20	18	7	0	0
3	Konsistensi Pekerjaan – ketepatan, kerapian, keandalan, dll.	20	14	8	3	0
4	Stabilitas – sikap, kehadiran, inisiatif, kedewasaan.	13	10	6	16	0
5	Komunikasi – verbal, tertulis, ekspresi fisik & wajah.	27	15	3	0	0
6	Diplomasi dan Sopan Santun – ketaktisan, rasa hormat, penampilan.	28	15	2	0	0
7	Penilaian – kemampuan menilai situasi dengan benar dan menentukan solusi paling efektif.	25	17	3	0	0

8	Kemampuan Menjual – kemampuan menjual produk tambahan, pengetahuan tentang fasilitas & layanan yang tersedia, persuasif dengan sopan.	30	10	5	0	0
9	Hubungan Pelanggan – memberikan layanan yang ramah dan penuh perhatian secara konsisten, bekerja sama dengan tim untuk melayani tamu dan rekan kerja, mengenali dan memperlakukan rekan kerja serta tamu dan pengunjung sebagai pelanggan.	29	11	5	0	0
10	Keterampilan Kepemimpinan – mampu menginspirasi dan memotivasi rekan kerja serta staf untuk meningkatkan kinerja, mau dan efektif dalam peran pengawasan.	26	18	1	0	0
Hasil		243	140	48	19	0

Sumber: Data HRD Hotel Harper Purwakarta 2024

Evaluasi kinerja pegawai Hotel Harper Purwakarta berdasarkan 10 aspek utama menunjukkan mayoritas pegawai berada di kategori A (243), B (140), dan C (48) mencerminkan performa baik, terutama dalam kemampuan menjual. Namun, aspek Stabilitas dan Konsistensi pekerjaan memerlukan perhatian karena distribusi nilai di kategori D (19). Manajemen disarankan fokus pada pelatihan untuk aspek-aspek tersebut guna meningkatkan performa tim secara keseluruhan.

Tabel 4. Evaluasi Sikap Kerja Pegawai Hotel Harper Purwakarta

Aspek Sikap Kerja		A	B	C	D	E
1	Sikap Terhadap Atasan – ketaatan, rasa hormat, kerja sama, kerja tim	23	22	0	0	0
2	Sikap Terhadap Rekan Kerja – kesediaan untuk membantu, menghormati, berbagi	27	18	0	0	0
3	Inisiatif – saran bermanfaat untuk perbaikan, kemampuan bekerja tanpa pengawasan, menunjukkan penilaian yang baik	25	20	0	0	0
4	Kehadiran	23	22	0	0	0
5	Ketepatan Waktu	16	10	13	6	0
Hasil		114	92	13	6	0

Sumber: Data HRD Hotel Harper Purwakarta 2024

Evaluasi sikap kerja pegawai Hotel Harper Purwakarta menunjukkan mayoritas berada di kategori A (114) dan B (92), mencerminkan sikap kerja yang baik. Aspek inisiatif dan sikap terhadap rekan kerja menonjol, dengan banyak pegawai di kategori A dan B. Namun, perhatian diperlukan pada aspek kehadiran, ketepatan waktu, di mana beberapa pegawai berada di kategori C, dan D. Dengan pelatihan dan pengawasan yang tepat, kedisiplinan dan kolaborasi dapat ditingkatkan untuk mendukung produktivitas dan suasana kerja yang lebih harmonis.

Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di PT Sucofindo Bandar Lampung, disiplin kerja kurang optimal karena rendahnya kesadaran pegawai terhadap aturan (Anggara et al., 2023:18). Sebaliknya, di PT Harum Maju Mapan Karawang, penerapan disiplin didukung oleh sistem reward dan punishment

yang efektif, meningkatkan kinerja (Silitonga & Faddila, 2023:1592-1593). Studi lainnya menegaskan bahwa disiplin kerja meningkatkan produktivitas dan pencapaian organisasi (Pahlawati, Enah Norman, Efrita Kartika Supriyatna, Rio Hermaliana, 2022 :121), serta signifikan di Kantor Camat Somambawa melalui pelatihan dan insentif (Wau, 2021 : 215). Motivasi kerja juga menjadi faktor pendukung penting bersama disiplin kerja (Caissar et al., 2022:18).

Masalah disiplin kerja sering dipengaruhi oleh budaya kerja yang kurang mendukung, seperti kebijakan perusahaan yang tidak tegas, kurangnya penghargaan, dan komunikasi yang kurang efektif. Hal ini membuat karyawan kurang terlibat dan tidak berkomitmen penuh. Beberapa perusahaan berhasil meningkatkan kinerja karyawan melalui kebijakan disiplin yang tegas, pelatihan relevan, dan sistem penghargaan yang adil. Berdasarkan fenomena dan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penulis akan melakukan penelitian dengan judul "Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan."

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui kondisi disiplin kerja karyawan di Hotel Harper Purwakarta.
2. Menganalisis hambatan yang memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan.
3. Menjelaskan bagaimana disiplin kerja dapat dioptimalkan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Grand Teori

Manajemen adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi (Terry, 2020) dalam (Salehah, 2020:33-34). Selain itu, manajemen juga berfokus pada pengaturan kegiatan dan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang diinginkan (Robbins & Coulter, 2020) dalam (Bahar et al., 2024:285). Secara keseluruhan, manajemen mencakup perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi (Griffin, 2021) dalam (Adiningsih, 2021:14).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Middle Teori

SDM adalah sistem yang dirancang untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2006) dalam (Suparyanto, 2020:1).. Manajemen SDM adalah proses pemecahan masalah terkait karyawan dan pekerja untuk mendukung kegiatan organisasi mencapai tujuannya (Amelia et al., 2022) dalam (Amelia et al., 2022:129). Selain itu, manajemen SDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2004) dalam (Irpan Nurhab, 2022:24).

Berdasarkan definisi di atas, manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai serangkaian aktivitas strategis dan sistematis yang dirancang untuk mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Applied Teori

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang mencerminkan kepatuhan, kesadaran, serta tanggung jawab karyawan terhadap aturan yang berlaku di perusahaan, baik yang tertulis

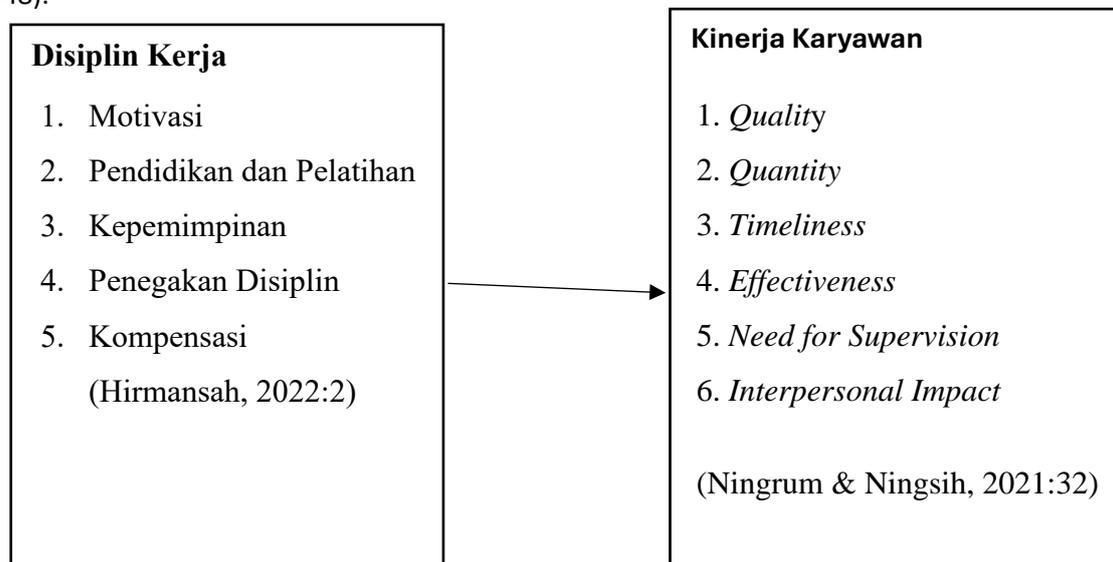
maupun tidak tertulis, guna menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif (Nitisemito dalam Pahlawati, et al 2022:109; Wau, 2021:204-205; Putri Nur Syiva et al., 2023:45)

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, penegakan disiplin, dan kompensasi (Hirmansah, 2022:2). Disiplin kerja dapat diterapkan dalam empat perspektif: retributif, korektif, hak-hak individu, dan utilitarian (Herwanto & Radiansyah, 2022:1412)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau perilaku yang dihasilkan oleh individu dalam organisasi yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Siagian dalam Hakim, 2020; Mangkunegara, 2009; Rerung, 2019).

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini menghubungkan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Hotel Harper Purwakarta. Disiplin kerja, yang mencakup kedisiplinan waktu, ketepatan tugas, dan kepatuhan terhadap aturan, diperkirakan memengaruhi kinerja karyawan dalam hal produktivitas, kualitas pekerjaan, dan hasil yang terukur. Kerangka berpikir ini menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti secara teoritis (Sugiyono, 2013) dalam (Anggara et al., 2023 : 48).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. **Motivasi**

Motivasi adalah dorongan individu untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi, didasari oleh kebutuhan yang ingin dipenuhi (Sutrischastini & Riyanto, 2017; Purnama et al., 2020) dalam (Febrina, I, 2024:30)

2. **Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya strategis perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas, mendukung keberlangsungan organisasi, dan mencapai tujuan perusahaan. Melalui pendidikan dan pelatihan, karyawan dibekali pengetahuan dan keterampilan yang sesuai, sehingga dapat bekerja secara optimal dan meningkatkan kualitas kinerja (Rahmah et al., 2023;2)

3. **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah konsep manajemen yang memiliki peran strategis dalam organisasi, berfungsi sebagai fenomena sosial yang penting untuk mengatur dan mengarahkan kehidupan berkelompok menuju pencapaian tujuan bersama (Lestari, 2022;162)

4. **Penegakan Disiplin**

Disiplin kerja dipengaruhi oleh sejauh mana aturan perusahaan ditegakkan. Penegakan yang konsisten dan adil memastikan karyawan memahami pentingnya mematuhi peraturan (Hirmansah, 2022:2)

5. **Kompensasi**

Kompensasi adalah balas jasa dan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan kinerjanya. Kompensasi ini dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, dan bentuk lainnya, sebagai upaya untuk mendukung pencapaian tujuan Perusahaan (Waskito & Putri, 2022:114).

Disiplin kerja dapat diterapkan dalam empat perspektif: retributif, korektif, hak-hak individu, dan utilitarian (Herwanto & Radiansyah, 2022:1412)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau perilaku yang dihasilkan oleh individu dalam organisasi yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Siagian dalam Hakim, 2020; Mangkunegara, 2009; Rerung, 2019).

Indikator kinerja antara lain :

1. **Quality (Kualitas)**

Tingkat keakuratan dan keandalan hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2. **Quantity (Kuantitas)**

Jumlah output atau hasil kerja yang dicapai dalam waktu tertentu.

3. **Timeliness (Ketepatan Waktu)**

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.

4. **Effectiveness (Efektivitas)**

Kemampuan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya yang efisien.

5. **Need for Supervision (Kebutuhan Pengawasan)**

Tingkat kemandirian karyawan dalam bekerja tanpa perlu pengawasan yang berlebihan.

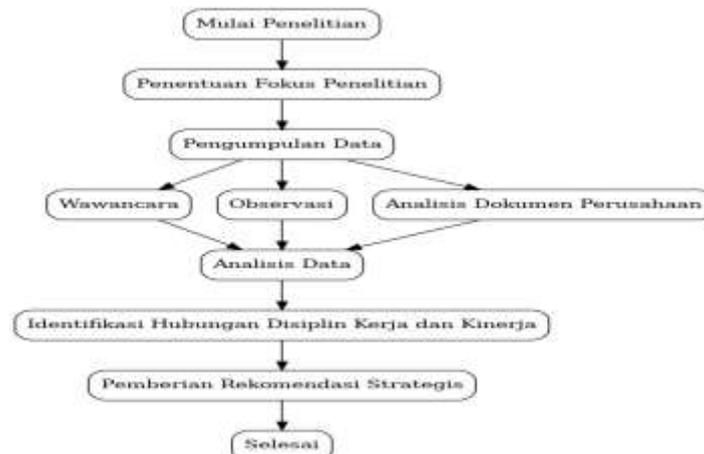
6. **Interpersonal Impact (Hubungan Interpersonal)**

Kemampuan membangun hubungan yang positif dan produktif dengan rekan kerja atau pihak lain di lingkungan kerja (Bernardin & Russel, dalam (Ningrum & Ningsih, 2021).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor intrinsik, lingkungan internal organisasi, dan lingkungan eksternal organisasi (Wirawan, 2009; Pangestu et al., 2022)

Indikator disiplin kerja, seperti motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, penegakan aturan, dan kompensasi, memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mendorong karyawan untuk bekerja sesuai aturan, meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan hubungan interpersonal dalam pekerjaan. Hal ini mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

3. Metode Penelitian Desain Penelitian



Gambar 2 Desain Penelitian

Sumber : Peneliti (2024)

Partisipan

Penelitian ini melibatkan tiga jenis informan, yaitu:

1. Informan Utama: Seluruh karyawan hotel Harper Purwakarta
2. Informan Kunci: HRD yang bertanggung jawab dalam pengelolaan disiplin kerja dan pengembangan karyawan.
3. Informan Tambahan: General Manager Hotel Harper Purwakarta

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik observasi, wawancara, dan analisis dokumen untuk menggali pemahaman tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan di Hotel Harper Purwakarta. Data yang diperoleh dianalisis secara induktif untuk menemukan pola dan hubungan terkait.

Sumber data

Penelitian ini melibatkan tiga jenis informan: seluruh karyawan Hotel Harper Purwakarta sebagai informan utama, HRD sebagai informan kunci yang mengelola disiplin kerja, dan General Manager sebagai informan tambahan untuk memberikan perspektif manajerial terkait kebijakan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Teknik analisis data

Proses penelitian ini dimulai dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi dari informan utama, kunci, dan tambahan. Data yang terkumpul kemudian direduksi untuk memilih informasi yang relevan dengan tema penelitian. Setelah itu, data yang telah dipilih disajikan dalam bentuk sistematis, seperti tabel atau narasi, untuk mempermudah analisis. Pada tahap akhir, kesimpulan ditarik berdasarkan analisis tematik, dengan verifikasi untuk memastikan kesimpulan yang diambil akurat dan didukung oleh data yang kuat.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan wawancara dengan informan utama, kunci, dan tambahan di Hotel Harper Purwakarta, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan pekerjaan. Semua informan sepakat bahwa disiplin kerja berarti

mematuhi aturan perusahaan, seperti ketepatan waktu, penyelesaian tugas sesuai deadline, dan menjaga sikap profesional. Mereka juga menyatakan bahwa disiplin kerja berhubungan erat dengan produktivitas, karena dengan kedisiplinan yang baik, pekerjaan menjadi lebih terorganisir dan efisien.

Tantangan terbesar yang dihadapi dalam menjaga disiplin kerja adalah konsistensi, terutama ketika beban kerja tinggi atau ada tekanan eksternal yang memengaruhi karyawan. Untuk mendukung kedisiplinan, perusahaan menyediakan pelatihan, fasilitas kerja yang nyaman, serta program pengembangan karyawan, meskipun ada beberapa area yang perlu perbaikan, seperti pengawasan dan sistem reward yang lebih menarik. Dalam hal penghargaan dan sanksi, semua informan sepakat bahwa penghargaan berupa bonus atau promosi, sementara sanksi biasanya berupa teguran atau peringatan, baik lisan maupun tertulis.

Pentingnya komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan juga diakui oleh informan, meskipun ada beberapa area yang masih dapat ditingkatkan, seperti mendengarkan masukan karyawan secara lebih terbuka. Saran yang diberikan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja adalah dengan meningkatkan keterbukaan manajemen, memberikan penghargaan yang lebih nyata, dan memperkuat budaya perusahaan melalui kegiatan bersama.

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dianalisis, berikut adalah pembahasan yang disesuaikan dengan rumusan masalah penelitian:

1. Kondisi Disiplin Kerja Karyawan di Hotel Harper Purwakarta

Hasil wawancara menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di Hotel Harper Purwakarta berada pada tingkat yang cukup baik. Informan utama, kunci, dan tambahan memiliki pemahaman yang serupa mengenai pentingnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas, menjaga etika kerja, dan memenuhi tanggung jawab. Para informan sepakat bahwa kedisiplinan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan pekerjaan dan produktivitas. Hal ini tercermin dalam tingkat kesamaan jawaban yang mencapai 100% pada indikator seperti aturan disiplin, dukungan perusahaan, dan hubungan disiplin dengan produktivitas.

Namun, terdapat beberapa area yang memerlukan perhatian, seperti saran untuk meningkatkan keterbukaan manajemen dan pemberian penghargaan yang lebih nyata kepada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun kondisi disiplin kerja sudah baik, masih terdapat peluang untuk pengembangan agar menjadi lebih optimal.

2. Hambatan yang Memengaruhi Tingkat Disiplin Kerja Karyawan

Hambatan utama dalam menjaga disiplin kerja mencakup tantangan menjaga konsistensi, khususnya ketika beban kerja tinggi, membangun kesadaran karyawan tanpa harus diawasi terus-menerus, dan pengaruh kondisi eksternal yang dapat memengaruhi produktivitas. Tingkat kesamaan jawaban pada indikator ini mencapai 67%, menunjukkan adanya variasi dalam perspektif terkait hambatan disiplin kerja.

Informan juga menyoroti perlunya pengawasan yang lebih efektif dan sistem sanksi yang konsisten untuk memastikan aturan disiplin dapat diterapkan secara adil. Hambatan ini mengindikasikan bahwa perbaikan dalam pengawasan dan manajemen tekanan kerja dapat membantu mengurangi hambatan tersebut.

3. Strategi untuk Mengoptimalkan Disiplin Kerja demi Meningkatkan Kinerja Karyawan

Berdasarkan wawancara, ada beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan disiplin kerja di Hotel Harper Purwakarta:

a. Peningkatan Program Pelatihan dan Motivasi

Informan menyarankan adanya pelatihan soft skills dan motivasi secara rutin untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin.

b. Peningkatan Sistem Penghargaan dan Sanksi

Penghargaan yang lebih transparan dan menarik, seperti bonus atau apresiasi lainnya, serta sanksi yang konsisten dan adil, dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan.

c. Komunikasi yang Lebih Terbuka

Informan menekankan pentingnya komunikasi yang partisipatif antara manajemen dan karyawan. Diskusi terbuka mengenai kebijakan disiplin dapat membantu meningkatkan kepercayaan dan komitmen karyawan.

Langkah-langkah ini tidak hanya mendukung peningkatan disiplin kerja tetapi juga berdampak langsung pada kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh para informan bahwa kedisiplinan yang baik akan menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif dan produktivitas yang lebih tinggi.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Disiplin Kerja Karyawan. Secara umum, kedisiplinan kerja di Hotel Harper Purwakarta telah baik, dengan karyawan memahami pentingnya mematuhi aturan dan menjaga profesionalisme. Namun, perlu perhatian lebih pada keterbukaan manajemen dan penghargaan yang lebih nyata.
2. Hambatan dalam Disiplin Kerja. Hambatan utama termasuk kesulitan dalam menjaga konsistensi saat beban kerja tinggi, kurangnya kesadaran tanpa pengawasan, dan pengaruh faktor eksternal. Selain itu, perlakuan yang kurang adil dalam kebijakan disiplin menjadi kendala.
3. Strategi untuk Meningkatkan Disiplin Kerja. Disiplin dapat ditingkatkan melalui peningkatan pelatihan dan motivasi, perbaikan sistem penghargaan dan sanksi yang lebih adil, serta pengembangan komunikasi yang lebih terbuka antara manajemen dan karyawan. Strategi ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja dan budaya profesional.

Implikasi

Implikasi dari penelitian ini adalah :

1. Penguatan Program Pelatihan dan Motivasi. Perusahaan dapat mengadakan pelatihan rutin seperti manajemen waktu, pengelolaan stres, dan sesi motivasi dengan pembicara ahli untuk meningkatkan disiplin kerja dan budaya kerja produktif.
2. Peningkatan Sistem Penghargaan dan Sanksi. Perusahaan perlu menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja yang adil dan transparan, serta sanksi yang kuat dan konsisten, untuk meningkatkan pemahaman karyawan terhadap konsekuensi pelanggaran.
3. Optimalisasi Komunikasi Antar Departemen. Perusahaan dapat mengadakan forum komunikasi antar departemen dan memanfaatkan teknologi kolaborasi untuk meningkatkan koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, dan mendukung disiplin kerja yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Adiningsih, W. I. (2021). *Analisis Dampak Self Efficacy Dan ...*, Widya Indah Adiningsih, Universitas Multimedia Nusantara. 1–21.
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). *Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Anggara, M. T., Ahluwalia, S. E. L., & ... (2023). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung. *Journal Strategy of ...*, 2, 47–57. <https://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/article/view/3295>

- Bahar, T., Nasyifa, N., Fadhillah, A., & Mukhlisin, A. (2024). Peran Manajemen Organisasi Dalam Kemajuan Pendidikan. *Dinamika Pembelajaran: Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 1(3), 284–300.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Febrina, I, H. R. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Ejournal.Hakara-Institute.Com*, 1(1), 29–34. <https://ejournal.hakara-institute.com/index.php/HSSB/article/view/14>
- Herwanto, & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/876>
- Hirmansah, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepimimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Aceh Tenggara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4(1), 01. <https://doi.org/10.22303/accumulated.4.1.2022.01-16>
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV KIRANA UTAMA BOGOR.
- Irpan Nurhab, M. (2022). Penyuluhan Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Sma Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu. *Jurnal Umum Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 23–28. <https://doi.org/10.58290/jupemas.v1i1.44>
- Lestari, F. P. (2022). Konsep Umum tentang Kepemimpinan. *Cakrawala Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 6(2), 167–172. <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v6i2.433>
- Ningrum, E. R., & Ningsih, S. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Direktorat Kesehatan Kerja Dan Olahraga Kementerian Kesehatan Jakarta Selatan Tahun 2021. *PANDITA : Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 4(1), 1–10. <https://pandita-fia.unkris.ac.id/index.php/PANDITA/article/view/16>
- Pahlawati, Enah Norman, Efrita Kartika Supriyatna, Rio Hermaliana, M. (2022). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid-19. 4, 101–119. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i1.525>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Putri Nur Syiva, S., Ayu Lestari, R., Bagus Rahmad Lil'alamin, E., & Sisiawan Putra, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 02(01), 43–60.
- Rahmah, M., Hakim, L., Fatmah, D., Purnama, C., Hasani, S., Rahmah, Y., & Rahmah, Z. Z. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Education and Development*, 11(2), 1–7. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i2.4326>
- Ratnaningtyas, H., Nurbaeti, N., Asmaniati, F., & Amrullah, A. (2022). Pengaruh People, Physical Evidence dan Process Terhadap Kunjungan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(2), 75–87.
- Rosadi, H., Ingkadijaya, R., & Mariati, S. (2023). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA MELALUI KINERJA KARYAWAN PADA BUKIT RANDU HOTEL & RESORT LAMPUNG. 10(2). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jp>
- Salehah, A. (2020). Manajemen Kearsipan Dalam Ketatausahaan Di Min 3 Pringsewu. *Manajemen Pendidikan Islam*, 1–114.

- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Suparyanto, 2020. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>