

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI HOTEL BALAIRUNG JAKARTA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Departemen Pariwisata, Fakultas  
Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang. Sebagai Salah Satu  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (S.ST)*



**IFRAH GALBINA**

**NIM: 19135090 / 2019**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN**

**DEPARTEMEN PARIWISATA**

**FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN**

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2023**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

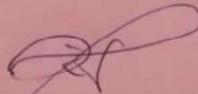
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI HOTEL BALAIRUNG JAKARTA

Nama : Ifrah Galbina  
NIM/BP : 19135090/2019  
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
Departemen : Pariwisata  
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, November 2023

Disetujui Oleh:

Pembimbing

  
**Hijrivantomi Suvuthie, S. Ip., M.M**  
NIP. 197809032010121001

Kepala Departemen Pariwisata FPP UNP

  
**Feri Ferdian, S.ST., M.M., Ph.D., CHE**  
NIP. 199202262020121012

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

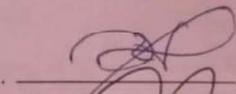
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Hotel Balairung Jakarta  
Nama : Ifrah Galbina  
NIM/BP : 19135090/2019  
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
Departemen : Pariwisata  
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, November 2023

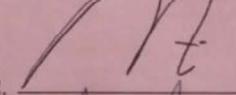
Nama

Tanda Tangan

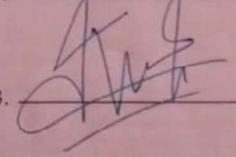
1. Ketua : Hijriantomi Suyuthie, S. Ip., M.M

1. 

2. Anggota : Dr. Kasmita, S. Pd, M. Si

2. 

3. Anggota : Kurnia Illahi Manvi, S. ST. Par, M. Par

3. 



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN  
DEPARTEMEN PARIWISATA  
Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131  
Telp. (0751)7051186  
Email : [pariwisata@fpp.unp.ac.id](mailto:pariwisata@fpp.unp.ac.id)  
Laman: <http://pariwisata.fpp.unp.ac.id>

### SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ifrah Galbina  
NIM/TM : 19135090 / 2019  
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
Departemen : Pariwisata  
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul,

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Hotel Balairung Jakarta” adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila sesuatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia di proses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,

Kepala Departemen Pariwisata

**Feri Ferdian, S.ST., M.M., Ph.D., CHE**  
NIP. 199202262020121012

Saya yang menyatakan,

**Ifrah Galbina**  
NIM. 19135090

## ABSTRAK

### **Ifrah Galbina, 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Hotel Balairung Jakarta.**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh lingkungan kerja dan motivasi di Hotel Balairung Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Balairung Jakarta.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan bentuk hubungan kausal. Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Balairung Jakarta. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi) dan variabel terikat (disiplin kerja). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Balairung Jakarta. Responden penelitian ini berjumlah 62 orang yang diperoleh dengan teknik *total sampling*. Jenis data menggunakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data menggunakan komunikasi tidak langsung atau penyebaran angket. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner (angket), yang disusun menurut skala *likert*. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26.00 dan hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel.

Hasil penelitian adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ) pada Hotel Balairung Jakarta dalam kategori buruk dengan persentase 51,61%. Motivasi ( $X_2$ ) pada Hotel Balairung Jakarta dalam kategori baik dengan persentase 54,84%. Disiplin kerja ( $Y$ ) pada Hotel Balairung Jakarta dalam kategori sangat baik dengan persentase 85,48%. Berdasarkan pengujian regresi linear sederhana nilai  $F$  22,431 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) dengan nilai  $R$  Square 0,413. Lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi disiplin kerja secara signifikan sebesar 41,3% dan 58,7% oleh faktor lainnya. Variabel lingkungan kerja diperoleh nilai  $T$  -1,922 dengan signifikan  $0,059 > 0,05$ , sehingga diperoleh tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin Kerja. Variabel motivasi diperoleh nilai  $T$  6,370 dengan sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga diperoleh terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Hotel Balairung Jakarta” dengan baik. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan pada Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dra. Asmar Yulastri, M. Pd, Ph. D selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Feri Ferdian, S. ST., M.M., Ph. D., CHE selaku Kepala Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang
3. Bapak Hijriyantomi Suyuthie, S. Ip., MM selaku Dosen Pembimbing yang banyak memberikan motivasi, saran, arahan, serta bimbingan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Kasmita, S. Pd, M. Si selaku Dosen Penguji 1 yang telah banyak memberikan saran dan masukan dalam penyempurnaan skripsi ini.
5. Bapak Kurnia Illahi Manvi, S. ST. Par, M. Par selaku Dosen Penguji 2 yang telah banyak memberikan saran dan masukan dalam penyempurnaan skripsi ini.

6. Dosen, Staf Pengajar, Administrasi, dan Teknisi pada Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
7. Pihak Hotel Balairung Jakarta yang telah mengizinkan dan membantu memberikan data yang dibutuhkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Terkhusus kepada Keluarga yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat kepada penulis berupa moril dan materil.
9. Dan terimakasih kepada teman-teman yang banyak membantu selama penulisan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini disusun dengan sebaik-baiknya, namun masih terdapat kekurangan didalamnya, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak sangat diharapkan, agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis.

Padang, April 2023

Ifrah Galbina

19135090 / 2019

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB 1</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Latar Belakang</b> .....	1
<b>B. Identifikasi Masalah</b> .....	9
<b>C. Batasan Masalah</b> .....	10
<b>D. Rumusan Masalah</b> .....	10
<b>E. Tujuan Penelitian</b> .....	11
<b>F. Manfaat Penelitian</b> .....	12
<b>BAB II</b> .....	13
<b>KAJIAN TEORI</b> .....	13
<b>A. Aspek-Aspek Teoritis</b> .....	13
<b>B. Penelitian Yang Relevan</b> .....	22
<b>C. Kerangka Konseptual</b> .....	23
<b>D. Hipotesis Penelitian</b> .....	24
<b>BAB III</b> .....	25
<b>METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	25
<b>A. Jenis Penelitian</b> .....	25
<b>B. Tempat dan Waktu Penelitian</b> .....	25
<b>C. Variabel Penelitian</b> .....	26
<b>D. Defenisi Operasional Variabel</b> .....	26
<b>E. Populasi dan Sampel Penelitian</b> .....	27
<b>F. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data</b> .....	28
<b>G. Instrumen Penelitian</b> .....	29
<b>H. Uji Coba Instrumen</b> .....	32
<b>I. Teknik Analisis Data</b> .....	36

<b>J. Uji Persyaratan Analisis</b> .....	37
<b>K. Pengujian Hipotesis</b> .....	39
<b>BAB IV</b> .....	41
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	41
<b>A. Deskripsi Karakteristik Responden</b> .....	41
<b>B. Deskripsi Data Variabel</b> .....	43
<b>C. Uji Persyaratan Analisis</b> .....	64
<b>D. Pengujian Hipotesis</b> .....	68
<b>E. Pembahasan</b> .....	71
<b>BAB V</b> .....	74
<b>PENUTUP</b> .....	74
<b>A. Kesimpulan</b> .....	74
<b>B. Saran</b> .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	77
<b>LAMPIRAN</b> .....	79

## DAFTAR TABEL

1. Data Keterlambatan Karyawan Bulan Agustus – Desember 2022 .....	4
2. Jumlah Karyawan Hotel Balairung Jakarta .....	27
3. Pilihan Jawaban Skala Likert pada Variabel .....	29
4. Kisi – Kisi Operasional Variabel Penelitian .....	30
5. Hasil Uji Validitas Angket Penelitian Variabel X <sub>1</sub> .....	33
6. Hasil Uji Validitas Angket Penelitian Variabel X <sub>2</sub> .....	33
7. Hasil Uji Validitas Angket Penelitian Variabel Y .....	34
8. Hasil Uji Reliabilitas Angket Penelitian X <sub>1</sub> .....	35
9. Hasil Uji Reliabilitas Angket Penelitian X <sub>2</sub> .....	35
10. Hasil Uji Reliabilitas Angket Penelitian Y .....	35
11. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
12. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Pendidikan .....	42
13. Karakteristik Responden berdasarkan Departemen .....	42
14. Deskripsi Statistik Variabel Lingkungan Kerja .....	43
15. Deskripsi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja .....	44
16. Deskripsi Statistik Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	45
17. Deskripsi Jawaban Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	46
18. Deskripsi Statistik Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik .....	47
19. Deskripsi Jawaban Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik .....	48
20. Deskripsi Statistik Variabel Motivasi .....	49
21. Deskripsi Jawaban Variabel Motivasi .....	50
22. Deskripsi Statistik Indikator Motivasi Internal .....	51

23. Deskripsi Jawaban Indikator Motivasi Internal .....	52
24. Deskripsi Statistik Indikator Motivasi Eksternal .....	53
25. Deskripsi Jawaban Indikator Motivasi Eksternal.....	54
26. Deskripsi Statistik Variabel Disiplin Kerja.....	55
27. Deskripsi Jawaban Variabel Disiplin Kerja .....	56
28. Deskripsi Statistik Indikator Tingkat Kehadiran.....	57
29. Deskripsi Jawaban Indikator Tingkat Kehadiran .....	58
30. Deskripsi Statistik Indikator Ketaatan Terhadap Atasan .....	59
31. Deskripsi Jawaban Indikator Ketaatan Terhadap Atasan.....	60
32. Deskripsi Statistik Indikator Kesadaran Kerja .....	61
33. Deskripsi Jawaban Indikator Kesadaran Kerja .....	62
34. Deskripsi Statistik Indikator Tanggung Jawab .....	63
35. Deskripsi Jawaban Indikator Tanggung Jawab.....	64
36. Hasil Uji Normalitas.....	65
37. Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
38. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	67
39. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Uji T .....	68
40. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Uji F .....	70
41. Koefisien Determinasi.....	70

## DAFTAR GAMBAR

1. Karyawan yang Istirahat diluar Waktu Istirahat .....	6
2. Denah <i>Pantry</i> .....	7
3. Aktivitas Mempolish <i>Chinaware</i> , <i>Silverware</i> , dan <i>Glassware</i> .....	7
4. Kantin Karyawan.....	8
5. Kerangka Konseptual .....	24

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Menurut Bagyono (2014), hotel adalah jenis akomodasi yang dikelola secara komersial dan profesional, disediakan bagi setiap orang untuk mendapatkan pelayanan penginapan, makan dan minum serta pelayanan lainnya. Menurut Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 Pasal 1, usaha hotel adalah penyediaan akomodasi berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan dan atau fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan. Disiplin kerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, maka perusahaan harus bisa mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan meningkat sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Hasibuan (2017), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan menjadikan perlunya suatu manajemen sumber daya manusia yang baik bagi setiap karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Begitu juga untuk

menghadapi persaingan saat ini, hotel harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diperlukan dalam melakukan pekerjaan tersebut demi menegakkan aturan-aturan yang sudah diberlakukan dalam perusahaan tersebut dengan didukung kedisiplinan.

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari pegawai yang mengerjakannya dengan baik dan dibutuhkan orang-orang yang mampu mengelola secara produktif, efektif dan efisien yang dapat menunjang dan mendorong kelancaran usaha dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara agar tercapai tujuan tersebut yaitu melalui pendisiplinan karyawan karena hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga kedisiplinan karyawan sangat berperan penting bagi proses usaha dalam kemajuan perusahaan yang hendak dicapai.

Kedisiplinan mempunyai peran yang sangat penting dalam menjalankan suatu usaha dalam mencapai tujuan yang sudah ditargetkan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Menurut Agustini (2019), disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik akan tercipta dengan cara memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Menurut Sidanti (2015), lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, semangat kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja buruk, maka karyawan akan merasa tidak nyaman dan tidak bersemangat. Karena rasa kenyamanan karyawan akan menjadikan dirinya semangat dalam bekerja dan dapat membangkitkan kedisiplinan dalam diri pegawai tersebut.

Motivasi kerja karyawan juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Menurut Syamsiah (2017), motivasi berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan tanpa

adanya motivasi kerja yang mendukung dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Oleh karena itu, dibutuhkan sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja agar mencapai kinerja yang maksimal.

Hotel Balairung Jakarta merupakan hotel berbintang 3 (\*\*\*) yang terletak dilokasi yang sangat strategis antara Jakarta Timur dengan Jakarta Pusat yang beralamat di Jl. Matraman Raya No. 19, Kel. Palmeriam, Kec. Matraman, Jakarta Timur. Terdiri dari 12 (dua belas) lantai dengan 94 kamar. Hotel Balairung Jakarta merupakan *Ethnic Moslem Friendly Hotel* (Hotel etnik yang bernuansakan islami) dengan semboyan Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah (Adat berdasarkan Agama, Agama berdasarkan Kitab Allah SWT).

Pada saat penulis melakukan *training* di Hotel Balairung Jakarta, penulis mengamati kedisiplinan karyawan salah satunya ketepatan waktu karyawan ketempat kerja masih belum maksimal karena masih ada karyawan yang datang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Data keterlambatan karyawan tersebut dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Keterlambatan Karyawan Bulan Agustus – Desember 2022**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Kasus Keterlambatan Karyawan
1	Agustus	62	15
2	September	62	14

3	Oktober	62	18
4	November	62	14
5	Desember	62	18

Sumber: Human Resources Department, April 2023

Dari tabel diatas, dapat dilihat berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan bahwa masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu dari waktu yang telah ditentukan perusahaan.

Penulis juga mengamati adanya karyawan yang istirahat pada saat jam kerja atau diluar waktu istirahat. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan, ada beberapa karyawan yang mengaku ketika baru bekerja selama 1 jam atau 2 jam setelah waktu masuk sudah langsung istirahat dengan alasan capek dan mengantuk. Dalam UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 79 Ayat 2A tentang Cipta Kerja dijelaskan bahwa “Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja”. Ada juga karyawan yang menambah waktu istirahatnya dimana waktu istirahat telah habis, karyawan tersebut masih ditempat istirahat dan belum kembali ketempat kerjanya. Beberapa karyawan ada juga yang berkunjung ke departemen lain yang tidak memiliki kepentingan dalam urusan kerja pada saat jam kerja.

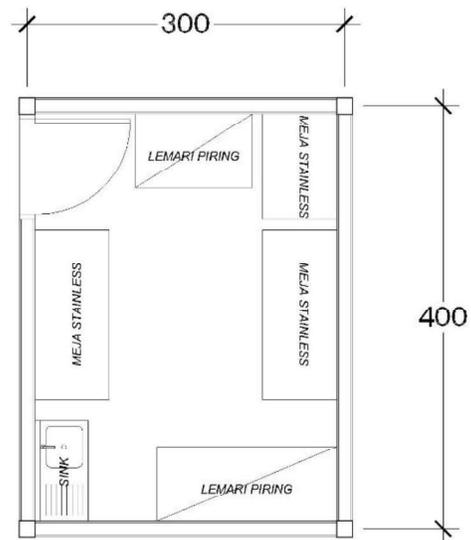


**Gambar 1. Karyawan yang istirahat diluar waktu istirahat**

Sumber: Dokumentasi Pribadi April 2023

Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan belum maksimal karena masih adanya karyawan yang lalai dan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang ada, jika karyawan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya maka akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Karyawan juga mengeluhkan lingkungan kerja yang masih kurang memadai yang dirasakan oleh karyawan seperti *Pantry*, yang digunakan oleh karyawan sebagai tempat mempolish *chinaware*, *silverware*, dan *glassware*. *Pantry* tersebut hanya berukuran 3x4 meter dimana karyawan berdesakan dan tidak dapat melakukan pekerjaan secara bebas. Karyawan juga kesulitan bernapas dikarenakan tidak adanya pendingin ruangan sehingga karyawan merasa tidak nyaman ketika melakukan aktivitas kerja ditempat tersebut.



**Gambar 2. Denah *Pantry***

Sumber: Dokumentasi Pribadi April 2023



**Gambar 3. Aktivitas mempolish *chinaware*, *silverware*, dan *glassware***

Sumber: Dokumentasi Pribadi April 2023

Berdasarkan pernyataan dari karyawan, penulis juga mendengar karyawan mengeluhkan kantin yang kurang luas dan layak. Tempat istirahat karyawan yang kurang nyaman dikarenakan sempit, tempat duduknya yang

terbatas, dan asbak tempat membuang puntung rokok juga tidak disediakan. Karyawan juga mengeluhkan tidak sampainya jaringan wifi ke area kantin dan tempat istirahat.



**Gambar 4. Kantin karyawan**

Sumber: Dokumentasi Pribadi April 2023

Pelatihan kerja kepada karyawan juga masih jarang dilakukan yang menyebabkan kurangnya motivasi yang didapatkan oleh karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik. Pemilihan dan pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi juga masih jarang dilakukan, padahal jika hal tersebut dilakukan secara rutin, maka akan menjadi motivasi yang mendorong karyawan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dan meningkatkan kedisiplinannya. Sebagaimana dikemukakan oleh Ferdinatus (2020), bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Disiplin kerja karyawan yang tinggi dapat membantu perusahaan mencapai tujuan untuk memperoleh keuntungan, sebaliknya jika disiplin kerja karyawan menurun maka perusahaan akan mengalami kerugian. Oleh karena itu, kedisiplinan kerja harus selalu ditingkatkan agar kinerja karyawan juga meningkat dan tamu akan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Hotel Balairung Jakarta”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih adanya kasus keterlambatan karyawan minimal 14 kasus dan maksimal 18 kasus keterlambatan perbulan.
2. Adanya karyawan yang menambah waktu istirahat dimana waktu istirahat telah habis.
3. Adanya karyawan yang berkunjung ke departemen lain pada saat jam kerja sehingga lalai dan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Lingkungan kerja karyawan yang tidak nyaman karena lingkungan kerja kurang luas dan tidak dilengkapi pendingin ruangan.

5. Kurangnya pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan sehingga menyebabkan kurangnya motivasi bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik.
6. Pemilihan dan pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi yang tidak rutin sehingga karyawan kurang termotivasi untuk menjalankan tugasnya.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di Hotel Balairung Jakarta.
2. Motivasi di Hotel Balairung Jakarta.
3. Disiplin kerja di Hotel Balairung Jakarta.
4. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Balairung Jakarta.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja di Hotel Balairung Jakarta?
2. Bagaimana motivasi di Hotel Balairung Jakarta?
3. Bagaimana disiplin kerja di Hotel Balairung Jakarta?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Balairung Jakarta?

5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Balairung Jakarta?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Balairung Jakarta?

## **E. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Balairung Jakarta.

### **2. Tujuan Khusus**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mendiskripsikan lingkungan kerja di Hotel Balairung Jakarta.
- b. Mendiskripsikan motivasi di Hotel Balairung Jakarta.
- c. Mendiskripsikan disiplin kerja di Hotel Balairung Jakarta.
- d. Menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di Hotel Balairung Jakarta.
- e. Menganalisa pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja di Hotel Balairung Jakarta.
- f. Menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Balairung Jakarta.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Hotel Balairung Jakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang dapat digunakan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui lingkungan kerja dan motivasi kepada karyawan.

### 2. Bagi Departemen Pariwisata FPP – UNP

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan tambahan referensi atau dokumen akademik yang berguna untuk penelitian berikutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja khususnya dibidang industri pariwisata dan perhotelan, serta dapat dijadikan sebagai contoh dalam proses pemberian materi perkuliahan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk peneliti berikutnya mengenai penelitian yang merujuk pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di suatu organisasi.

### 4. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini digunakan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan. Selain itu, untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan.