

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
FOOD AND BEVERAGE DEPARTMENT DI HOLIDAY
INN RESORT BATAM**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Pariwisata
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Sains Terapan (SST)*



OLEH :

**NANDA WULANDARI
NIM : 16135034**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
FOOD AND BEVERAGE DEPARTMENT DI HOLIDAY INN RESORT
BATAM**

Nama : Nanda Wulandari
NIM/BP : 16135034/2016
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Februari 2021

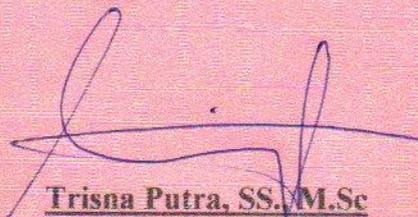
Disetujui Oleh:

Pembimbing



Youmil Abrian, SE., M.M
NIP. 19821002 200812 1002

Ketua Jurusan Pariwisata FPP UNP



Trisna Putra, SS., M.Sc
NIP. 19761223 199803 1001

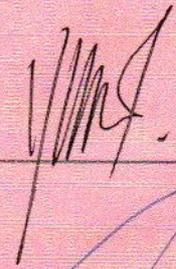
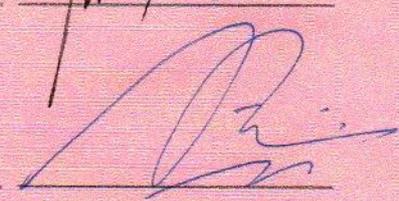
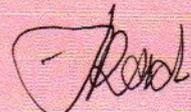
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

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

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Food and Beverage Department di Holiday Inn Resort
Batam
Nama : Nanda Wulandari
NIM/BP : 16135034/2016
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Februari 2021

Tim Penguji

| Nama | Tanda Tangan |
|---|--|
| 1. Ketua : Youmil Abrian, SE., M.M | 1.  |
| 2. Anggota : Dr. Kasmita, S.Pd, M.Si | 2.  |
| 3. Anggota : Dra. Ira Meirina Chair, M.pd | 3.  |



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131
Telepon (0751) 7051186
Email : info@fpp.unp.ac.id

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Nanda Wulandari
Nim/Tm : 16135034
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul,
“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food And Beverage Department di Holiday Inn Resort Batam” adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia diproses 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,
Ketua Jurusan Pariwisata

Trisna Putra, SS. M.Sc
NIP: 19761223 199803 1001

Saya yang menyatakan



Nanda Wulandari
NIM: 16135034

ABSTRAK

Nanda Wulandari. 2020 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food and Beverage Department di Holiday Inn Resort Batam.

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengalaman lapangan industri di Holiday Inn Resort Batam, dimana masih adanya karyawan yang memiliki kinerja rendah dan kurang disiplin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Food and Beverage Department* di Holiday Inn Resort Batam.

Jenis Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal yang bertujuan untuk melihat seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja(X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Holiday Inn Resort Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *food and beverage department* dengan jumlah 37 orang, sampel diambil dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 37 orang. Data penelitian ini menggunakan data primer untuk variabel disiplin kerja dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan komunikasi secara tidak langsung melalui kuesioner (angket) dengan skala *likert* yang telah diuji validitas dan realibilitas. Variabel kinerja karyawan menggunakan data sekunder yang diperoleh dari HRD Holiday Inn Resort Batam. Teknik analisis data menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 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 menjelaskan bahwa variabel 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 yang signifikan diantara kedua variabel. Dan didapatkan nilai dari koefisien regresi yaitu 0,5656 dengan nilai sig. 0,00 < 0,05 maksudnya setiap peningkatan sebesar 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan 0,5656 satuan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menyarankan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan di Holiday Inn Resort Batam.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food and Beverage Department di Holiday Inn Resort Batam**”.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dra. Ernawati, M.Pd selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Trisna Putra, SS, M.Sc. selaku Ketua Jurusan Pariwisata Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Hijriyantomi Suyuthie, S.IP., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
4. Bapak Youmil Abrian, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran dan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan proposal ini.
5. Ibu Dr. Kasmita, S.Pd, M.Si dan Ibu Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd selaku tim penguji skripsi.
6. Seluruh dosen, tenaga administrasi, dan teknisi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

7. *Human Resources Department* dan seluruh karyawan d Holiday Inn Resort Batam yang telah memberikan dukungan dan kesempatan bagi penulis melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Terkhusus kepada Mama dan seluruh keluarga besar penulis yang telah memberi dukungan moril dan materil selama pembuatan skripsi ini.
9. Seluruh sahabat dan teman-teman penulis yang telah banyak memberi dukungan dan semangat selama penulisan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini disusun dengan sebaik-baiknya, namun masih terdapat kekurangan di dalam penyusunan proposal ini, oleh karena itu saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak sangat diharapkan. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi kita semua.

Padang, Februari 2021
Penulis

Nanda Wulandari
Nim. 16135034

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| ABSTRAK | |
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | iii |
| DAFTAR TABEL | v |
| DAFTAR GAMBAR | vi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 7 |
| C. Batasan Masalah | 8 |
| D. Rumusan Masalah..... | 8 |
| E. Tujuan Penelitian | 8 |
| F. Manfaat Penelitian | 9 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 11 |
| A. Kajian Teori | 11 |
| 1. Kinerja Karyawan | 11 |
| a. Pengertian Kinerja Karyawan..... | 11 |
| b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 12 |
| c. Indikator Kinerja Karyawan | 14 |
| 2. Disiplin Kerja | 16 |
| a. Pengertian Disiplin Kerja | 16 |
| b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja | 17 |
| c. Indikator Disiplin Kerja..... | 18 |
| B. Kerangka Konseptual..... | 18 |
| C. Hipotesis | 19 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 20 |
| A. Jenis Penelitian..... | 20 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 20 |
| C. Variabel Penelitian..... | 20 |
| D. Definisi Operasional Variabel..... | 21 |
| E. Populasi dan Sampel Penelitian | 22 |
| 1. Populasi Penelitian | 22 |
| 2. Sampel Penelitian | 22 |
| F. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data | 23 |
| G. Instrumen Penelitian | 24 |

| | |
|--|--------------|
| H. Uji Coba Instrumen..... | 26 |
| 1. Uji Validitas | 26 |
| 2. Uji Reliabilitas..... | 27 |
| I. Uji Persyaratan Analisis..... | 29 |
| 1. Uji Normalitas | 29 |
| 2. Uji Homogenitas | 29 |
| 3. Uji Linearitas | 30 |
| J. Teknik Analisis Data..... | 30 |
| 1. Tabulasi Data..... | 30 |
| 2. Deskripsi Data | 30 |
| K. Pengujian Hipotesis | 31 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 33 |
| A. Deskripsi Karakteristik Responden..... | 33 |
| 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 33 |
| 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 34 |
| 3. Karakteristik Responden Berdasarkan <i>Department</i> | 34 |
| 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 35 |
| B. Deskriptif Data..... | 35 |
| 1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian..... | 35 |
| 2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X) | 37 |
| 3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan | 42 |
| C. Uji Persyaratan Analisis..... | 44 |
| 1. Uji Normalitas | 44 |
| 2. Uji Homogenitas | 45 |
| 3. Uji Linearitas | 46 |
| D. Hasil Pengujian Hipotesis | 46 |
| 1. Uji Regresi Linear Sederhana | 46 |
| E. Pembahasan..... | 48 |
| BAB V PENUTUP | 54 |
| A. Kesimpulan | 54 |
| B. Saran | 54 |
| DAFTAR PUSTAKA | 56 |
| LAMPIRAN..... | |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|---------|
| 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan <i>Food and Beverage Department</i> Periode Juli – Desember 2019 | 3 |
| 2. Data Keterlambatan Karyawan <i>Food And Beverage Department</i> Holiday Inn Resort Batam periode Juli – Desember 2019 | 6 |
| 3. Jumlah karyawan <i>food and beverage department</i> | 22 |
| 4. Pilihan Jawaban Skala <i>Likert</i> pada Variabel..... | 24 |
| 5. Kategori penilaian Kinerja Karyawan di Holiday Inn Resort Batam | 25 |
| 6. Kisi-kisi Operasional Variabel Penelitian..... | 25 |
| 7. Hasil Uji Validitas | 27 |
| 8. Interpretasi Nilai <i>r</i> (<i>Alpha Cronbach</i>)..... | 28 |
| 9. Reliabilitas Disiplin Kerja | 28 |
| 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 33 |
| 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... | 34 |
| 12. Karakteristik Responden Berdasarkan <i>Department</i> | 34 |
| 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 35 |
| 14. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 36 |
| 15. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja | 37 |
| 16. Klasifikasi Skor Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja | 38 |
| 17. Statistik Indikator Taat Terhadap Aturan Waktu..... | 38 |
| 18. Klasifikasi Skor Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja dengan Indikator Taat Terhadap Aturan Waktu..... | 39 |
| 19. Statistik Indikator Taat Terhadap Perusahaan | 40 |
| 20. Klasifikasi Skor Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja dengan Indikator Taat Terhadap Perusahaan | 40 |
| 21. Statistik Indikator Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan..... | 41 |
| 22. Klasifikasi Skor Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja dengan Indikator Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan..... | 42 |
| 23. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja | 43 |
| 24. Data Hasil Kinerja Karyawan <i>Food And Beverage Department</i> Holiday Inn Resort Batam | 43 |
| 25. Hasil Uji Normalitas | 44 |
| 26. Hasil Uji Homogenitas..... | 45 |
| 27. Hasil Uji Linearitas..... | 46 |
| 28. Nilai Signifikansi | 47 |
| 29. Koefisien Regresi Variabel X dan Variabel Y..... | 47 |
| 30. Hasil Uji R Square Variabel X dan Y | 48 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|--|---------|
| 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food And Beverage Department di Holiday Inn Resort Batam | 19 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan industri membawa dampak bagi kehidupan manusia terutama dunia usaha saat ini, salah satunya yaitu industri pariwisata. Pariwisata menurut Sinaga (2010:57) adalah:

“Suatu kegiatan yang berhubungan dengan perjalanan rekreasi, sedangkan pengertian secara umum pariwisata merupakan suatu perjalanan yang terencana, yang dilakukan secara individu maupun kelompok dari satu tempat ke tempat lain dengan tujuan untuk mendapatkan suatu bentuk kepuasan dan kesenangan semata”.

Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang mendorong pertumbuhan ekonomi suatu Negara. Perkembangan industri pariwisata telah terbukti mampu memberikan dampak positif dengan adanya perubahan besar dalam kehidupan masyarakat. Industri pariwisata merupakan salah satu sektor andalan Kota Batam.

Kota Batam merupakan salah satu kota dengan letak yang sangat strategis. Selain berada di jalur pelayaran internasional, kota ini memiliki jarak yang sangat dekat dan berbatasan langsung dengan Singapura dan Malaysia. Sebagai kota terencana, Batam merupakan salah satu kota dengan pertumbuhan terpesat di Indonesia. Objek wisata yang sangat terkenal di Batam adalah Jembatan Barelang, Pantai Vio Vio, Coastarina. Walaupun Batam kurang banyak memiliki objek wisata, tapi Kota Batam

terkenal dengan pusat perbelanjaan dengan harga yang terjangkau dan Kota Batam juga banyak memiliki hotel dan resort yang sangat bagus.

Menurut Sulastiyono (2011:5), “Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman, dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus”. *Department* yang ada di hotel adalah *Front Office Department, Housekeeping Department, Human Resources Department, Engineering Department, Marketing Department, Accounting Department, Purchasing Department, dan Food and Beverage Department*. Salah satu hotel yang ada di Kota Batam adalah Holiday Inn Resort Batam.

Holiday Inn Resort Batam adalah salah satu *brand* hotel internasional dibawah naungan Intercontinental Hotel Group (IHG), Kammons Wilson adalah pelopor pendiri Holiday Inn untuk pertama kalinya dibangun pada tahun 1952 di Mempis, tennese Amerika. *Holiday Inn Resort Batam* ini jenis *hotel resort* karena letaknya dekat pantai, dan berbintang 4. Salah satu departement yang ada di Holiday Inn Resort Batam adalah *Food And Beverage departement*.

Food and Beverage Departement merupakan bagian dari hotel yang mengurus dan bertanggung jawab terhadap kebutuhan pelayanan makanan dan minuman serta kebutuhan lain yang terkait, dari para tamu yang tinggal maupun tidak dihotel tersebut, dan dikelola secara komersial serta

profesional. Agar hotel dapat beroperasi dengan baik maka dibutuhkan sumber daya sebagai pendukung operasional hotel tersebut salah satunya adalah sumber daya manusia. Baik atau buruknya sumber daya manusia dapat diukur dengan melakukan penilaian kinerja karyawan.

Pada sebuah organisasi hal utama yang dituntut dari karyawan adalah kinerjanya yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Kasmir (2016), “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Mangkunegara (2011:75) “indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan, pelaksanaan tugas dan Sikap”. Suatu perusahaan dituntut untuk memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi kinerja yang dicapainya.

Dari hasil penilaian kinerja karyawan terdapat 37 orang karyawan *food and beverage department* masih terdapat karyawan yang kinerjanya dibawah nilai yang ditetapkan pihak hotel yang dapat dilihat dari tabel berikut:

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

| Skor Penilaian Karyawan | Predikat | Jumlah Karyawan | Persentase (%) |
|--------------------------------|-----------------|------------------------|-----------------------|
| (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.

Berdasarkan Praktek Lapangan Industri yang penulis lakukan pada 16 Juli 2019 – 15 Januari 2020, penulis menemukan permasalahan terkait dengan kinerja karyawan seperti kelalaian yang dilakukan *staff banquet*, semua ruangan yang akan digunakan untuk acara harus disiapkan sehari sebelumnya, namun kenyataannya ruangan disiapkan oleh *staff banquet* pada saat akan digunakan untuk acara. Akibatnya penyiapan ruangan menjadi terburu-buru dan tidak maksimal. Dan juga penyiapan ruangan itu juga dibantu oleh *staff engineering* dan *housekeeping*, sementara mereka juga punya banyak pekerjaan.

Kesalahan lain juga kerap terjadi dihotel ini adalah 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.

Menurut Renata dalam Anisah (2018) ”faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1) Faktor internal, seperti: kualitas kerja, pengetahuan, kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin dan penampilan. 2) Faktor eksternal,

seperti: sikap organisasi, dan fasilitas kerja”. Kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Siagan (2012) “Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan’. Menurut Sinungan dalam anisah (2014:2) menyatakan “Indikator disiplin kerja adalah 1) taat terhadap aturan waktu, 2) taat terhadap perusahaan, 3) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Dalam melakukan kegiatan, karyawan sangat memerlukan petunjuk kerja dari perusahaan. Hal ini biasanya ada dalam SOP karyawan. Semua prosedur yang harus dilakukan karyawan merupakan panduan wajib agar tercapainya disiplin lingkungan kerja dengan tujuan keteraturan pekerjaan dan wujud pelayanan maksimal kepada tamu. Holiday Inn Resort Batam merupakan salah satu hotel yang menerapkan disiplin kerja. Hotel ini telah menetapkan peraturan-peraturan kerja yang harus dilakukan oleh karyawan hotel tersebut. 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, seperti yang dapat dilihat pada tabel 1. 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 |
| Rata-rata | | | | 0,78 |

Sumber. HRD Holiday Inn Resort Batam, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat 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, menggunakan handphone saat jam kerja terutama pada bagian operasional.

Pentingnya penelitian ini penulis angkat untuk mengetahui kedisiplinan dan kinerja karyawan di Holiday Inn Resort Batam, karena jika kinerja

karyawan rendah maka akan sangat berpengaruh kepada operasional hotel dan akan berdampak pada pendapatan hotel.

Mengacu pada masalah diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Holiday Inn Resort Batam dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *FOOD AND BEVERAGE DEPARTMENT* DI HOLIDAY INN RESORT BATAM”**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sebagian dari jumlah karyawan *food and beverage department* mendapat penilaian kinerja dalam kategori cukup yaitu sebesar 43,25 % dan masih adanya karyawan dalam kategori sangat buruk sebesar 8,10 %.
2. Lemahnya disiplin karyawan *food and beverage department* terlihat dari kehadiran karyawan yang tepat waktu belum mencapai 100%.
3. Sebagian karyawan menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan tepat waktu.
4. Ditemukan karyawan yang meninggalkan area kerja dan merokok pada jam operasional.
5. Masih adanya karyawan yang tidak memperhatikan kualitas pribadi saat bekerja hal itu dapat dilihat dari penampilan *Grooming* karyawan.
6. Menggunakan handpone saat jam kerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi masalah penelitian ini yaitu:

1. Disiplin kerja.
2. Kinerja karyawan.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan *food and beverage department* yang ada di Holiday Inn Resort Batam ?
2. Bagaimana kinerja karyawan *food and beverage department* yang ada di Holiday Inn Resort Batam ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *food and beverage department* di Holiday Inn Resort Batam ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *food and beverage department* di Holiday Inn Resort Batam.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

- a. Mendeskripsikan tentang disiplin kerja karyawan *food and beverage department* di Holiday Inn Resort Batam
- b. Mendeskripsikan tentang kinerja karyawan *food and beverage department* di Holiday Inn Resort Batam
- c. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *food and beverage department* di Holiday Inn Resort Batam

F. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Hotel

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan atau informasi kepada pihak hotel mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Holiday Inn Resort Batam. Agar hotel bisa memperbaiki kinerja karyawannya.

2. Bagi Jurusan Pariwisata Universitas Negeri Padang

Menambah dan memperkaya penelitian di Universitas Negeri Padang, khususnya pada Jurusan Pariwisata Program Studi Manajemen Perhotelan tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan. Selain itu agar penulis mengetahui masalah-masalah nyata yang terdapat dalam industri perhotelan agar menjadi bahan

pertimbangan dan perbandingan terhadap teori-teori yang diperoleh saat kuliah.

4. Bagi Peneliti Lainnya

Penulis berharap penelitian ini berguna dan bermanfaat sebagai bahan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta menjadi informasi yang memadai khususnya bagi pihak terkait lainnya yang membutuhkan serta dapat menarik pengalaman secara tidak langsung.