

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
HOTEL HARPER MANGKUBUMI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

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



OLEH :

RAFIAND AMIRUL PANSLA

BP/NIM.2015/15135140

**PRODI DIV MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

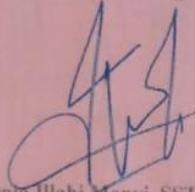
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIHOTEL
HARPER MANGKUBUMI YOGYAKARTA

Nama : RAFIAND AMIRUL PANSLA
NIM/BP : 15135140/2015
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, 23 Mei 2019

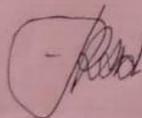
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Kurnia Illahi Manvi, SST.par, M.par
NIP. 19840212010011014

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pariwisata
Fakultas Pariwisata & Perhotelan
Universitas Negeri Padang



Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd
NIP.19620530 198803 2001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan 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 Di Hotel
Harper Mangkubumi Yogyakarta
Nama : Rafiand Amirul Pansia
NIM/BP : 15135140/2015
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

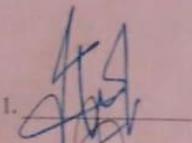
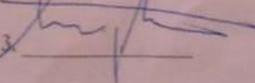
Padang, 23 Mei 2019

Disetujui oleh :

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua : Kurnia Illahi Manvi, SST.par, M.par
2. Anggota : Pasaribu, SST. Par, M.Si.par
3. Anggota : H. Trisna Putra, SS, M.Sc

1. 
2. 
3. 



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131
Telp. (0751) 7051186
e-mail : tourismdepartmentunp@gmail.com

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rafiand Amirul Pansla
NIM/TM : 15135140/ 2015
Program Studi : Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta" Adalah benar merupakan hasil karya saya dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila sesuatu saat terbukti saya melakukan plagiat maka saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di institusi UNP maupun di masyarakat negara.

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

Diketahui,
Ketua Jurusan Pariwisata FPP-UNP

Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd
NIP.19620530 198803 2001

Saya yang menyatakan,



Rafiand Amirul Pansla
NIM. 15135140

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI HOTEL HARPER MANGKUBUMI YOGYAKARTA**

**Rafiand Amirul Pansla¹, Kurnia Illahi Manvi²
Prodi DIV Manajemen Perhotelan**

Jurusan Pariwisata

FPP Universitas Negeri Padang

Email: Amirulrafiand@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan assosiatif kausal. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 71 karyawan. Cara pengambilan sampelnya dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan angket menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berada pada kategori baik 64.8%, (2) kinerja sebagian dari jumlah karyawan termasuk dalam kategori cukup dengan nilai persentase 59.1%, (3) terdapat nilai disiplin kerja meningkat 0,346 satuan dengan asumsi disiplin kerja tetap. Sedangkan besaran pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta adalah sebesar 13% dan sisanya 87% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan dan Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta kemudahan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta”**. Skripsi ini dibuat untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

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

1. Ibu Dra. Ernawati, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd, selaku Ketua Prodi Manajemen Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Kurnia illahi Manvi, SST.par, M.par selaku Pembimbing penulis yang telah membina penulis selama menduduki bangku perkuliahan dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran dan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
4. Seluruh staff pengajar, teknisi dan administrasi pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

5. Bapak Nurul Huda dan Ibuk Dwi Ratna Ayu Kartika Selaku HRD Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta yang telah memberikan kerjasama yang baik kepada penulis pada saat penelitian untuk skripsi ini.
6. Kedua Orang Tua dan Saudara sekeluarga yang telah memberikan doa dan dukungannya selama ini.
7. Seluruh rekan-rekan Mahasiswa Manajemen Perhotelan yang telah memberikan dorongan dan doa kepada penulis.
8. Berbagai pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
9. Seseorang yang masih membekas dihidup saya, akhirnya saya bisa membuktikan saya bisa menjadi sarja.

Semoga bantuan yang telah diberikan diberkahi dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Padang, 23 Mei 2019
Penulis

Rafiand Amirul Pansla
Nim. 15135140/2015

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Peneltian.....	11
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	13
1. Kinerja Karyawan	13
a. Pengertian kinerja.....	13
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	13
c. Indikator Kinerja	19
d. Indikator Penilaian Kinerja Hotel Harper Mangkubumi.....	19
2. Disiplin kerja.....	22
a. Pengertian disiplin kerja.....	22
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	23
c. Indikator disiplin kerja	24
B. Penelitian terlebih dahulu.....	26
C. Kerangka Konseptual	27
D. Hipotesis.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	29

B. Tempat dan Waktu Penelitian	29
C. Variabel Penelitian	29
D. Definisi Operasional Variabel.....	30
E. Populasi dan Sampel Penelitian	30
1. Populasi Penelitian.....	30
2. Sampel Penelitian.....	31
F. Jenis Data Dan Teknik Pengumpulan Data.....	32
1. Jenis Data	32
2. Teknik Pengumpulan Data.....	32
G. Instrumen Penelitian.....	32
H. Uji Coba Instrumen	35
1. Uji Validitas	35
2. Uji Reliabilitas	36
I. Teknik Analisis Data.....	38
1. Mentabulasi Data	38
2. Deskripsi Data.....	38
J. Uji Persyaratan Analisis	39
1. Uji Normalitas.....	39
2. Uji Homogenitas	39
3. Uji Linearitas.....	40
K. Pengujian Hipotesis	40
Uji regresi linear sederhana	40

BAB IV Hasil Dan Pembahasan

A. Deskripsi Karakteristik responden	42
1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	42
2. Karakteristik responden berdasarkan umur.....	43
3. Karakteristik responden berdasarkan Departement.....	43
4. Karakteristik responden berdasarkan total masa kerja	44
5. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir ...	44
B. Deskriptif data.....	45

1. Analisis deskriptif variabel penelitian.....	45
a. Deskripsi Variabel Disiplin kerja (X)	47
1). Indikator tujuan dan kemampuan	49
2). Indikator Waskat(pengawasan melekat).....	51
3). Indikator Sanksi hukuman	53
4). Indikator Hubungan kemanusiaan	55
b. Deskripsi Variabel kinerja (Y).....	57
C. Uji persyaratan analisis.....	61
1. Uji Normalitas	61
2. Uji Homogenitas.....	62
3. Uji Linearitas.....	63
D. Uji Hipotesis.....	64
1. Uji regresi linear sederhana	65
E. Pembahasan	67
1. Disiplin kerja (X).....	67
2. Kinerja karyawan (Y)	68
3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta.....	69

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah karyawan Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta	2
2. <i>Appraisal score</i> karyawan Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta.....	4
3. Data keterlambatan karyawan	8
4. Jumlah Populasi penelitian.....	31
5. <i>Skala likert</i>	33
6. Kisi-kisi operasional variabel penelitian	34
7. Hasil uji Validitas.....	35
8. Interpretasi nilai <i>r (alpha cronbach)</i>	37
9. Hasil uji realibilitas disiplin kerja	37
10. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	42
11. Karakteristik responden berdasarkan umur.....	43
12. Karakteristik sampel peneltian berdasarkan departement.....	43
13. Karakteristik responden berdasarkan total masa kerja.....	44
14. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	45
15. Hasil statistik perhitungan Variabel penelitian	46
16. Hasil statistik perhitungan variabel (X) Disiplin.....	47
17. Distribusi frekuensi variabel disiplin	49
18. Hasil statistik perhitungan indikator tujuan dan kemampuan	50
19. Distribusi frekuensi indikator tujuan dan kemampuan	51
20. Hasil statisik indikator waskat(pengawasan melekat).....	52
21. Distribusi frekuensi indikator waskat(pengawasan melekat).....	53
22. Hasil statistik indikator sanksi hukuman.....	54
23. Distribusi frekuensi indikator sanksi hukuman.....	54
24. Hasil statistik ndikator hubungan kemanusiaan.....	56
25. Distribusi frekuensi indikator hubungan kemanusiaan.....	56
26. Hasil penilaian kinerja karyawan Hotel Harper Mangkubumi.....	57
27. Kategori penilaian kinerja Hotel Harper Mangkubumi.....	60
28. Klasifikasi penilaian kinerja karyawan Hotel Harper	61
29. Hasil Uji Normalitas	62

30. Hasil Uji Homogenitas	63
31. Hasil Uji Linearitas	64
32. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	65
33. Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X terhadap Y	66
34. Hasil Uji R Square Variabel X terhadap Y	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Guest comment..... ..	5
2. Dokumentasi pribadi	8
3. Kerangka konseptual..... ..	28

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1.Kuesioner Penelitian Uji Coba	74
2. Lampiran 2.Tabulasi Uji Coba Penelitian	78
3. Lampiran 3.Hasil Uji Coba Penelitian Kuisisioner	79
4. Lampiran 4.Tabulasi Data Penelitian	85
5. Lampiran 5.Deskripsi Karakteristik Responden	89
6. Lampiran 6.Deskripsi Variabel Penelitian	90
7. Lampiran 7.Penilaian Variabel Kinerja.....	94
8. Lampiran 8.Hasil Uji Normalitas	97
9. Lampiran 9.Hasil Uji Homogenitas	98
10. Lampiran 10.Hasil Uji Linearitas.....	98
11. Lampiran 11.Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	99
12. Lampiran 12.Klasifikasi Skor	101
13. Lampiran 13.Surat Penelitian.....	106
14. Lampiran 14.Dokumentasi	109
15. Lampiran 15. Konsultasi Dosen Pembimbing	111

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Yogyakarta adalah salah satu kota yang berada di pulau Jawa. Yogyakarta juga merupakan kota pelajar, kota budaya, dan kota pariwisata. Kota Yogyakarta selalu menjadi salah satu tujuan wisata favorit yang sering dikunjungi oleh wisatawan, selain pulau Bali. Sebagai kota pariwisata, Yogyakarta tentunya memiliki sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan kepariwisataan seperti objek wisata, transportasi yang memadai, akses jalan yang baik, dan kebutuhan wisatawan lainnya, seperti hotel yang digunakan sebagai sarana akomodasi tempat menginap bagi para wisatawan. Sebagai salah satu sarana pokok untuk menunjang kepariwisataan, hotel juga mempunyai manfaat yang sangat penting bagi pemerintah dan masyarakat. Bagi Pemerintah, pembangunan hotel memberikan kontribusi untuk pendapatan asli daerah melalui perpajakan hotel dan retribusi, dan bagi masyarakat kehadiran hotel sangat membantu, menciptakan sekaligus menambah lapangan pekerjaan.

Salah satu hotel yang terdapat di kota Yogyakarta adalah Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta. Hotel Harper Mangkubumi by Aston adalah salah satu hotel berbintang empat (****) yang berlokasi di Jalan P. Mangkubumi No.52, Gowongan, Jetis, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Hotel ini mempunyai letak yang strategis yaitu dekat dengan tugu Yogyakarta dan juga jalan Malioboro. Hotel ini mempunyai konsep dengan sentuhan modern sehingga menarik wisatawan untuk berkunjung dan menginap. Hotel ini juga

tergabung di dalam grup ARCHIPELAGO Internasional. Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta saat ini mempunyai jumlah karyawan seperti tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta

No.	Departemen	Jumlah Karyawan
1.	<i>Food & Beverage Service</i>	9 Orang
2.	<i>Food & Beverage Product</i>	13 Orang
3.	<i>Front Office</i>	14 Orang
4.	<i>Housekeeping</i>	11 Orang
5.	<i>Engineering</i>	8 Orang
6.	<i>Sales & Marketing</i>	5 Orang
7.	<i>Human Resources Department</i>	2 Orang
8.	<i>Accounting</i>	9 Orang
	Jumlah	71 Orang

Sumber :HRD Hotel Harper Mangkubumi, 2019

Sebuah hotel memiliki potensi Sumber Daya Manusia yang pada dasarnya merupakan salah satu modal perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2018:10), “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku,

dan penentu terwujudnya organisasi”. Saat ini perusahaan-perusahaan juga menuntut SDM yang kompeten memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peranannya baik untuk individual maupun tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan bagi perusahaan-perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Menurut Kasmir (2018:6), “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara utaproduktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2018:9), “Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Pekerjaan dibutuhkan juga kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur kemampuan karyawan berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari

banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Menurut Fawzi dalam Husain (2018:132), “Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang ditetapkan organisasi.

Berdasarkan Pra penelitian yang penulis lakukan kepada pihak HRD Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta. Data yang penulis peroleh dari pihak HRD Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta diperoleh informasi bahwa masih terdapat kinerja karyawan yang rendah dilihat dari penilaian kerja atau *appraisal* terhadap karyawan Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta. Menurut data *appraisal* pada periode 2018 masih terdapat karyawan yang nilai kinerjanya masih dibawah standar yang ditetapkan oleh hotel seperti yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 2. *Appraisal Score* Karyawan Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta

Skor	Keterangan	F	Persentase%
5	Sangat baik	1	1.4%
4	Baik	32	45.07%
3	Cukup	37	52.1%
2	Buruk	1	1.4%
1	Sangat buruk	0	0%
	Total	71	100%

Sumber: HRD Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta, 2019

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa 52.1% karyawan yang masih dalam penilaian cukup , dan 1.4% karyawan yang masih mempunyai kinerja yang buruk. Evaluasi yang dilakukan merupakan salah satu upaya untuk mengetahui kemajuan organisasi. Penilaian yang dilakukan oleh masih-masing

kepala bagian yang kemudian dikumpulkan pada *Human Resources Department* (HRD).

Selanjutnya berdasarkan pengamatan penulis saat melaksanakan praktek lapangan industri di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta adalah sebagian karyawan menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan tepat waktu contohnya kelalaian yang dilakukan oleh *staff banquet*. Semua ruangan yang akan digunakan untuk *event* harus disiapkan sehari sebelumnya oleh banquet. Namun yang kenyataannya ruangan disiapkan oleh *staff banquet* pada saat akan digunakan untuk acara. Akibatnya penyiapan ruangan menjadi terburu-buru dan tidak maksimal. Terkadang penyiapan ruangan itu juga harus ikut dibantu oleh *staff housekeeping*, sementara mereka juga punya pekerjaan dan tanggung jawab lain yang juga harus segera diselesaikan. kemudian adanya karyawan yang meninggalkan pekerjaan yang harusnya bisa diselesaikan pada hari itu juga seperti *report* yang ditinggalkan dan dilanjutkan pada hari besoknya sehingga terganggunya pekerjaan yang akan dilanjutkan oleh *departement* lainnya.

Selanjutnya masalah yang penulis temukan yang berhubungan dengan menurunnya kinerja karyawan di hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta dapat dilihat dari *Guest Comment* yang dapat dilihat dari gambar dibawah ini:

Gambar 1 : Guest Comment

Paradise14897995774 ●●●○○○

Hotel yg tidak sesuai bintangnya.

Proses check in lama! Nunggu dr jam 1 sampe jam 2, kmr blm ready. Akhirnya lunch dl dan kembali lg jam 16.30, tp kamar jg blm ready. Yg paling parah, jam 23.00,ada tamu lain masuk kedalam kamar. PARAH

7 Apr 2019 - Keluarga

Sumber: TripAdvisor.com

←
Review Tamu

Traveloka

Sortir
Paling Baru

Kategori

Semua Kategori

Bahasa

Bahasa Indonesia

20 Agt 2018 • Liburan Keluarga 6,2

Susah cari parkir, resepsionisnya tidak ramah, jutek, padahal yoga terkenal dengan keramahannya, dan ini hotel bintang 4 loh, lebih ramah hotel bintang 3. Mesti di trainnya lagi atau di ganti yang lebih mau kerja.

Dodik D.

Sumber: Traveloka.com

Dari ulasan tamu diatas, dapat dilihat bahwa tamu tersebut merasa kecewa dengan pelayanan yang sangat lama saat proses check-in dan juga ketersediaan kamar yang lama, kemudian tamu juga merasa bahwa karyawan tidak ramah. Kinerja yang menurun akan mempengaruhi pendapatan hotel. Menurunnya kinerja karyawan terjadi karena masih kurangnya kedisiplinan kerja oleh karyawan dan pengawasan oleh atasan.

Disiplin merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi

perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2018:193), “Disiplin kerja merupakan kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan wawancara penulis disaat melakukan praktek lapangan industri dengan Pihak HRD menjelaskan bahwa masih terdapat pelanggaran aturan yang dilakukan oleh karyawan terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hotel ini telah menerapkan peraturan-peraturan kerja yang harus dilakukan oleh seluruh karyawan hotel tersebut dengan jelas. Beberapa peraturan yang telah diterapkan oleh manajemen Hotel Harper Mangkubumi dalam buku peraturan perusahaan yaitu tentang jam kerja, waktu istirahat, keterlambatan, meninggalkan pekerjaan selama jam kerja, perlengkapan pekerjaan, tata tertib umum, dan lain-lain. Akan tetapi masih banyak karyawan yang tidak disiplin atau tidak mengikuti SOP yang sudah ditentukan oleh pihak hotel tersebut dimana ditemukannya karyawan yang meninggalkan area kerjanya, dan adanya karyawan yang menggunakan handphone pada saat jam kerja, bagi karyawan operasional dilarang untuk menggunakan handphone pada saat jam bekerja ini sudah terdapat pada peraturan perusahaan hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta pada pasal 56 ayat

17 menjelaskan bahwa menggunakan telepon pribadi saat bertugas termasuk kepada pelanggaran ringan.

Gambar 2. Karyawan operasional yang sedang menggunakan handphone saat jam kerja



Sumber: Dokumentasi Pribadi, 2019

Masalah yang terkait dengan disiplin kerja lainnya yaitu banyaknya ditemukan karyawan yang datang terlambat, seperti dapat kita lihat pada Tabel 2. Berikut adalah data keterlambatan karyawan Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta periode 2018:

Tabel 3. Data keterlambatan karyawan Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta periode Januari – Desember 2018 :

	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah keterlambatan karyawan
1	Januari	76	10
2	Februari	76	7
3	Maret	77	4
4	April	76	0
5	Mei	75	0
6	Juni	75	9
7	July	75	4
8	Agustus	74	4
9	September	74	5
10	Oktober	73	2
11	November	73	2
12	Desember	72	0

Sumber: HRD Hpotel Harper Mangkubumi Yogyakarta, 2019

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat tingkat disiplin karyawan pada saat masuk jam kerja. Hal ini dapat dilihat pada setiap bulannya masih ada karyawan yang datang terlambat melebihi dari waktu jam kerja yang telah ditentukan perusahaan. Berdasarkan data diatas masih kurangnya kedisiplinan karyawan tentang waktu kerja yang telah ditentukan oleh pihak manajemen.

Selain masalah tersebut, di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta juga ditemukan masalah lainnya yaitu tentang *Grooming*. Masih ada beberapa karyawan pria yang tidak mencukur rambut ataupun kumis, padahal hal ini sangat penting dilakukan disaat pelayanan kepada tamu hotel. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta karena hal ini berpengaruh kepada kinerja karyawan. Maka dari latar belakang diatas, urgensi masalah pada penelitian ini yaitu adanya hasil kinerja karyawan yang masih rendah disebabkan kurangnya kedisiplinan kerja oleh karyawan. Perusahaan seharusnya bisa meningkatkan kinerja karyawan semaksimal mungkin. Apabila perusahaan tidak memperhatikan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan menurun.

Pentingnya penelitian ini penulis angkat untuk mengetahui kedisiplinan dan kinerja karyawan di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta, Karna jika kinerja karyawan rendah maka akan berpengaruh kepada operasional hotel dan akan berdampak pada pendapatan hotel tersebut. Mengacu pada masalah diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta dengan judul penelitian “**PENGARUH DISIPLIN KERJA**

***TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL HARPER MANGKUBUMI
YOGYAKARTA***”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Sebagian dari jumlah karyawan mendapat penilaian kinerja dalam kategori cukup yaitu sebesar 52.1%, dan masih adanya karyawan dalam kategori buruk yaitu sebesar 1.4%.
2. karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik atau menunda nunda pekerjaan.
3. Terdapat ulasan *complaint* tamu kepihak hotel karena merasa kecewa dengan ketersediaan kamar yang lama saat proses check-in.
4. Karyawan yang menggunakan handphone di saat jam kerja.
5. Setiap bulannya masih ada karyawan yang datang terlambat.
6. Masih adanya karyawan yang tidak memperhatikan kualitas pribadi saat bekerja hal itu dapat dilihat dari penampilan *Grooming* karyawan.

C. Batasan Masalah

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

1. Disiplin Kerja Karyawan Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta,
2. Kinerja Karyawan Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan yang ada di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta?
2. Bagaimana Kinerja karyawan yang ada di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta.

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan tentang disiplin kerja di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta.
- b. Mendeskripsikan tentang kinerja karyawan di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta.
- c. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Harper Mangkubumi Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Perusahaan / Hotel Harper mangkubumi Yogyakarta

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi masukan kepada pihak hotel mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Mangkubuni Yogyakarta.

2. Bagi jurusan pariwisata

Menambah dan memperkaya penelitian di Universitas Negeri Padang, Khususnya pada jurusan pariwisata dan perhotelan Program Studi Manajemen Perhotelan tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti lainnya

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

4. Bagi peneliti

Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar serjana sains terapan. Selain itu agar penulis mengetahui masalah – masalah nyata yang terdapat dalam industri agar menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan terhadap teori – teori yang di peroleh saat kuliah.