

Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Idea's Hotel 2

Analysis Of Work Discipline In Improving The Performance Of Idea's Hotel Employees 2

Yanwar Adam Henriadi Putra, Yudi Ferdiana Permana

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Yanwar Adam Henriadi Putra¹, email: yanwar11211286@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diajukan: 30/07/2025
Diterima: 30/07/2025
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:
Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Idea's Hotel 2, Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari General Manager, Leader Housekeeping, dan Kitchen Staff yang dipilih berdasarkan pengalaman kerja dan relevansi dengan objek studi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, yang meliputi kehadiran, ketiautan terhadap peraturan dan standar kerja, serta etika kerja, berpengaruh positif terhadap peningkatan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemandirian dalam bekerja. Meskipun ditemukan beberapa kendala seperti fleksibilitas jam kerja di level manajemen dan dinamika beban kerja harian, karyawan tetap menunjukkan komitmen dan tanggung jawab tinggi terhadap tugas yang diemban. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja yang baik secara langsung mendukung peningkatan kinerja karyawan di lingkungan perhotelan.

A B S T R A C T

Keywords:
Work Discipline, Employee Performance

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e - ISSN: 2656-6362
p - ISSN: 2614-6681

This research aims to analyze how work discipline plays a role in improving employee performance at Idea's Hotel 2, Bandung. This research uses a qualitative approach with a case study method. Data collection techniques were carried out through in-depth interviews, direct observation, and documentation. The informants in this study consisted of the General Manager, Housekeeping Leader, and Kitchen Staff, selected based on work experience and relevance to the study object. The research results indicate that work discipline, which includes attendance, adherence to regulations and work standards, as well as work ethics, positively influences the improvement of quality, quantity, timeliness, responsibility, and independence in work. Although some obstacles were found, such as flexibility in working hours at the management level and the dynamics of daily workloads, employees still demonstrated high commitment and responsibility towards the tasks assigned to them. Thus, it can be concluded that a good level of work discipline directly supports the improvement of employee performance in the hospitality environment

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Dalam industri perhotelan, kualitas pelayanan yang diberikan oleh keberhasilan operasional hotel sangat bergantung pada sumber daya manusia. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan kepuasan tamu dan keberlangsungan operasional hotel. Dalam mencapai kinerja kerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek penting yang memengaruhi produktivitas kerja, salah satu diantaranya adalah disiplin kerja karyawan.

Kinerja merujuk pada pelaksanaan dan penyelesaian tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, sehingga menghasilkan output yang sesuai dengan harapan. Cara lain untuk menginterpretasikan kinerja adalah sebagai konsekuensi dari kerja seseorang yang diperoleh berdasarkan persyaratan atau standar tertentu. Standar tersebut merupakan tingkat pencapaian yang diharapkan dalam suatu pekerjaan tertentu, yang kemudian dibandingkan dengan tujuan atau target yang telah ditetapkan. (Nugroho & Santosa, 2024).

Menurut Nugraha et al., 2023 Untuk Mencapai kinerja yang optimal tidaklah sederhana, karena diperlukan kombinasi antara kemampuan dan motivasi karyawan, serta penerapan sistem yang efektif oleh perusahaan. Hal ini mencakup pembagian tugas yang jelas, sesuai dengan beban kerja dan kewajiban setiap individu.

Kedisiplinan dalam bekerja memiliki peranan yang penting. Kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan ditunjukkan melalui kedisiplinan, menurut (Cahyanisyam , 2024) mengatakan bahwa rasa hormat karyawan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi merupakan persyaratan kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan karyawan yang, mendorong mereka agar bersedia mengubah perilaku mereka, dan dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan mereka dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin mencakup kesadaran karyawan harus melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, untuk mengikuti semua peraturan yang ada, serta memanfaatkan waktu kerja dengan baik. Dengan disiplin yang baik, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.(Ningsih , 2024).

Penelitian ini dilakukan di IDEA's Hotel yang berlokasi di Jalan Jakarta, Kabupaten Bandung. Hotel ini merupakan salah satu unit usaha di bidang perhotelan yang memiliki fungsi penting dalam memberikan layanan kepada tamu, baik dalam hal akomodasi, kenyamanan, maupun kualitas layanan. Sebagai bagian dari industri jasa, keberhasilan operasional IDEA's Hotel sangat bergantung pada sumber daya manusia yang kompeten dan profesional.

Oleh karena itu, karyawan di IDEA's Hotel dituntut untuk memiliki kompetensi kerja yang memadai, tingkat kedisiplinan yang tinggi, serta dedikasi yang kuat dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab. Hal ini menjadi penting untuk memastikan bahwa seluruh layanan yang diberikan kepada tamu dapat berfungsi tanpa hambatan, efektif, dan memberikan pengalaman menginap sebaik mungkin, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat citra serta keberlangsungan hotel.

Seiring dengan pentingnya peran karyawan di IDEA's Hotel, kedisiplinan menjadi salah satu faktor utama dalam penilaian kinerja. Kedisiplinan ini mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik, khususnya dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap standar operasional hotel. Salah satu cara untuk menilai tingkat kedisiplinan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan adalah melalui data absen. Data ini memberikan gambaran mengenai tingkat kehadiran dan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari, serta menjadi indikator penting dalam mengevaluasi kinerja individu maupun efektivitas operasional hotel secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Maka dari itu, penulis tertarik untuk menjalankan penelitian dengan judul "Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Idea's Hotel"

2. Kajian Teori

Manajemen

Menurut Terry (2020) dalam (Salehah 2020:33-34) Proses manajemen memerlukan pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan dan pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan hasil yang diinginkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses pengelolaan sumber daya manusia yaitu suatu proses dimana sebuah organisasi mengelola berbagai masalah yang berkaitan dengan pekerja, manajer, buruh, dan karyawan dalam rangka mendukung operasi organisasi atau perusahaan dan memenuhi tujuan yang direncanakan (Lelo, 2024).

Disiplin Kerja

Suryawan & Salsabilla, 2022 Manajer menggunakan disiplin kerja sebagai teknik untuk berbicara kepada anggota staf tentang perubahan perilaku mereka dan mencoba membuat mereka lebih sadar dan bersemangat mengikuti kebijakan perusahaan dan standar sosial yang relevan. Untuk mencapai kedisiplinan, seorang karyawan perlu mematuhi peraturan-peraturan perusahaan yang telah ditetapkan maka perlu diketahui adanya indikator disiplin. Menurut (Hasibuan, 2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk menilai kedisiplinan, dan pekerja dengan kebiasaan kerja yang buruk biasanya terbiasa datang terlambat ke perusahaan.

b. Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja akan selalu mengikuti ketentuan kerja perusahaan dan tidak akan mengabaikan proses kerja.

c. Ketaatan pada standar kerja.

Disiplin kerja yang baik juga ditunjukkan oleh karyawan yang secara teratur mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan protokol dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya.

d. Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang termasuk perilaku tidak pantas atau tidak sopan terhadap pelanggan. Salah satu bentuk disiplin kerja adalah bekerja secara moral.

Kinerja Karyawan

Silaen et al., 2021 Menegaskan bahwa kinerja adalah tentang penyelesaian tugas dan hasil yang diperoleh dari tugas tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Robbins & Judge, 2016 mengatakan bahwa indikator kinerjanya adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Tingkat kesempurnaan hasil kerja, mencakup akurasi dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas.

b. Kuantitas

Jumlah output yang dihasilkan, seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan dalam periode tertentu.

b. Ketepatan Waktu

Sejauh mana tugas diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, serta kemampuan dalam memanfaatkan waktu secara efisien untuk kegiatan lainnya.

c. Kemandirian

kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya tanpa memerlukan bantuan atau bimbingan dari atasan, serta kemampuan untuk menghindari hasil kerja yang merugikan.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang berusaha memahami fenomena sosial pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam dari perspektif partisipan atau subjek penelitian. Metode ini berfokus melibatkan pengumpulan data deskriptif bukan data numerik seperti dalam penelitian kuantitatif dalam bentuk kata-kata, gambar, dan perilaku yang diamati. Penelitian kualitatif memungkinkan akademisi untuk menyelidiki dan memahami makna yang diberikan orang atau kelompok terhadap masalah kemanusiaan atau sosial. (Bahiyyah & Gumiandari, 2024).

Menurut Firmansyah & Dede, 2022 Pendekatan penelitian kualitatif adalah proses memahami dan melakukan penelitian yang didasarkan pada teknik yang melihat masalah manusia dan fenomena sosial. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk meningkatkan pengetahuan melalui pemahaman dan eksplorasi. Dalam menjalankan sebuah penelitian, terdapat beberapa tahapan yang harus dilalui secara sistematis. Tahapan ini dimulai dari perencanaan yang meliputi penentuan topik, perumusan masalah, dan kajian literatur.

Hasil penelitian kualitatif disajikan dalam bentuk deskripsi yang kaya dan mendalam, sering disebut sebagai thick description. Laporan penelitian kualitatif biasanya mencakup kutipan langsung dari partisipan, deskripsi detail tentang setting penelitian, dan interpretasi peneliti terhadap makna yang ditemukan (Musianto, 2002).

4. Hasil Dan Pembahasan

1. Profil Idea's Hotel

IDEA's Hotel adalah hotel modern yang didirikan pada **29 November 2019**, menawarkan pengalaman menginap yang nyaman dengan konsep **elegan dan minimalis**. Hotel ini dirancang untuk memenuhi kebutuhan wisatawan dan pelaku bisnis dengan fasilitas lengkap serta layanan terbaik. Berlokasi strategis, IDEA's Hotel menjadi pilihan tepat bagi tamu yang menginginkan akses mudah ke pusat kota, tempat wisata, dan pusat bisnis yang beralamat di Jl. Jakarta No.49, Kebonwaru, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40272.

2. Struktur Organisasi Idea's Hotel



3. Visi Misi Idea's Hotel

Visi :

Menjadi pilihan utama tamu dengan menyediakan pengalaman menginap yang tak terlupakan, nyaman, dan memuaskan.

Misi :

1. Mengutamakan Kepuasan Tamu: Menyediakan pelayanan yang ramah, efisien, dan memuaskan untuk menciptakan pengalaman menginap yang tak terlupakan.
2. Menciptakan Pengalaman Unik: Menghadirkan fasilitas dan aktivitas yang inovatif dan menarik untuk membedakan hotel kami dari yang lain.
3. Memelihara Kualitas Tinggi: Memastikan bahwa semua aspek hotel, termasuk fasilitas dan pelayanan, memenuhi standar kualitas yang tinggi dan konsisten.
4. Mengembangkan Tim Profesional: Membangun tim yang terampil, ramah, dan berdedikasi untuk menyediakan pelayanan yang unggul dan memuaskan.
5. Meningkatkan Kepuasan Tamu Secara Berkelanjutan: Meningkatkan kepuasan tamu melalui survei, umpan balik, dan perbaikan terus-menerus untuk memastikan bahwa hotel kami selalu memenuhi harapan tamu.

4. Deskripsi Informan

Informan adalah sumber data utama yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Informan terdiri dari 3 orang yaitu General Manager, Kitchen Staff dan Leader House Keeping.

Pemilihan narasumber ini berdasarkan keahlian masing-masing dibidangnya serta mempunyai pengalaman yang relevan dan pengetahuan yang luas, sehingga peneliti dapat memperoleh wawasan mendalam dan dapat memberikan informasi yang akurat terkait topik penelitian. Profil masing-masing informan ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

No.	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan	Masa Kerja
1.	Asep Guniantoro	Laki-laki	Leader House Keeping	2 Tahun
2.	M. Charis Sofiyan	Laki-laki	General Manager	2 Tahun
3.	Yadi Krisna Putra	Laki-laki	Kitchen Commis 3	2 Tahun 1 Bulan

5. Regresi Hasil Wawancara

Tabel 4. 2Hasil wawancara dengan infroman ke-1

Variabel	DISPLIN KERJA	
	Pertanyaan	Jawaban
Indikator	Seberapa sering Anda datang tepat waktu sesuai jadwal kerja?	<i>Tidak selalu tepat waktu kadang – kadang terlambat kadang – kadang tepat waktu kadang saya datang tidak langsung ke hotel tapi kadang langsung bertemu tamu diluar kadang kalau jam kerja saya sebagai General manager itu kan bisa di bilang tidak terbatas yah kadang jam berapapun saya masih menerima telepon dari tamu masih menerima chat dari tamu ,jadi jam masuk dan jam keluar itu saya tidak terikat</i>
	Apakah Anda selalu mengikuti peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh hotel?	<i>Tentu saja sebagai karyawan hotel ada peraturan yang sudah ada terapkan dan kita harus menjalakannya</i>
	Apakah Anda melaksanakan tugas sesuai prosedur dan standar yang berlaku?	<i>Tentu saja harus sesuai dengan prosedur yang sesuai standar yang berlaku kalau memang mungkin ada pekerjaan atau suatu hal yang dilakukan tidak sesuai standar prosedur pasti saya akan konfirmasi kepada pihak owner</i>
	Bagaimana Anda menjaga etika kerja dalam melayani tamu dan bekerja dengan rekan kerja?	<i>Etika kerja melayani tamu harus dengan senyum,sopan,sapa harus teliti harus ramah kepada tamu kalau dengan tamu itu kita harus mengalah ketika tamu complain marah – marah kita harus tetap tenang tidak boleh terpancing emosi kalau terhadap karyawan ya tentu saja tarik ulur yah kita harus tegas juga harus ada mungkin dari sisipin bercanda juga serius tapi santai supaya kondisi kerja tidak terlalu membenani yah karyawan sudah cape bekerja kalau memang sesuai prosedur sesuai peraturan pekerjaan itu yah kita harus apresiasi</i>
Variabel	DISPLIN KERJA	
	Pertanyaan	Jawaban
Indikator	Bagaimana Anda menilai kualitas pekerjaan yang Anda hasilkan setiap harinya?	<i>Yang namanya kualitas kerja itu kadang naik kadang turun yah tapi saya setiap hari selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk tempat saya bekerja dengan banyak melakukan motivasi terhadap karyawan terhadap diri saya sendiri melakukan evaluasi juga terkadang saya</i>

		<i>komunikasi dengan tim apa masih ada yang kurang apakah ada yang perlu di perbaiki mari kita sama sama untuk mencari yang terbaik di tempat kita bekerja</i>
	Berapa banyak pekerjaan yang biasanya Anda selesaikan dalam satu hari kerja?	<i>Banyak kontroling karyawan, kerapuhan, ramah tamah apa gimana mereka betul-betul melayani tamu melakukan check kebersihan area melakukan quality control makanan sarapan observice kemudian memastikan ketersediaan kamar di online travel agent memastikan harganya sesuai kemudian memastikan juga tamu tidak ada yang kompleks ketika ada yang kompleks kita yang melakukan pendekatan untuk perbaikan kepada tamu tersebut kemudian melakukan marketing sales dengan komunikasi kemudian check media social kira-kira seperti itu</i>
	Apakah Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan?	<i>Yang namanya pekerjaan ya kadang ketika kita melakukan pekerjaan satu kemudian datang lagi pekerjaan yang lain kadang-kadang kita suka mundur deadline nya kadang kadang tepat waktu kadang-kadang sebelum deadline itu sudah beres kira-kira seperti itu dinamika dalam pekerjaan</i>
	Apakah Anda merasa bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang menjadi tugas Anda?	<i>Tentu saja tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan itu adalah hal yang sangat penting kalau misal kita tidak bertanggung jawab ya akan mempengaruhi hasil jadi tsanggung jawab itu penting karena dengan tanggung jawab kita bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan kerja yang maksimal</i>
	Sejauh mana Anda mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu dibimbing oleh atasan?	<i>Karena atasan saya disini langsung owner saya disini adalah leader tertinggi jadi saya harus bisa bekerja tanpa diawasi jadi harus bisa bekerja dengan tanggung jawab sehingga walaupun tidak diaawasi oleh owner setiap hari tapi kita tanggung jawab untuk bisa melakukan pekerjaan dengan baik dengan tanggung jawab yang penuh kira-kira seperti itu</i>

Sumber: diolah penulis (2025)

Tabel 4. 3 Hasil wawancara dengan infroman ke-2

Informan	: Asep Guniantoro	
Jabatan	: Leader House Keeping	
Variabel	DISPLIN KERJA	
Indikator	Pertanyaan	Jawaban
	Seberapa sering Anda datang tepat waktu sesuai jadwal kerja?	<i>Kalau saya sendiri sih diatas delapan jam terkadang lebih namun ga menuntut ke waktu aja yang penting kerjaan beres dulu saja untuk sementara</i>
	Apakah Anda selalu mengikuti peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh hotel?	<i>Iyah karena kita kerja itu harus sesuai sop ada aturan-aturan nya juga di hotel</i>

	Apakah Anda melaksanakan tugas sesuai prosedur dan standar yang berlaku?	<i>Untuk sembilan puluh sembilan persen sih iyah ikutin alurnya paling kadang orang ada suka lupa nya juga mungkin ada kelemahan nya juga</i>
	Bagaimana Anda menjaga etika kerja dalam melayani tamu dan bekerja dengan rekan kerja?	<i>Kalau itu sih kita kembali lagi ke diri kita masing - masing ke tamu harus bagaimana pelayanan intinya kita harus melayani tamu secara positif saja , bersama rekan kerja sih untuk sementara kadang ada juga konflik - konflik cuman kita musyawarahkan saja semuanya</i>
Variabel	DISPLIN KERJA	
	Pertanyaan	Jawaban
Indikator	Bagaimana Anda menilai kualitas pekerjaan yang Anda hasilkan setiap harinya?	<i>Kalau itu sih tergantung sih kita kalau tergantung okupensi nya juga keraan itu kalau okupensinya sedikit otomatis pekerjaan kita lebih cepat beresnya tapi kalau okupensinya lebih banyak otomatis kita mengutamakan kebutuhan room nya dulu saja kebutuhan tamu</i>
	Berapa banyak pekerjaan yang biasanya Anda selesaikan dalam satu hari kerja?	<i>Kalau pekerjaan sih setiap hari soalnya tidak ada beresnya juga kalau di housekeeping mah begitu</i>
	Apakah Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan?	<i>Kalau itu sih kita tidak tentu juga yang penting kita kerjaan yang diharuskan sama hotel iyah kita kerjakan apapun itu yang bentuk dari hotel iyah kita kerjakan cuman kita harus lihat kondisi sikon nya dulu saja</i>
	Apakah Anda merasa bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang menjadi tugas Anda?	<i>Kalau di bebankan ke kita sih tidak cuman kalau posisi kita housekeeping itu tentu kita mempunyai beban, beban itu dalam arti kebawahan harus bagaimana ke atasan harus bagaimana sama rekan kerja harus bagaimana paling seperti itu sih</i>
	Sejauh mana Anda mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu dibimbing oleh atasan?	<i>Iyah kalau itu sebagai leader sih kita harus mempunyai inisiatif tinggi harus mempunyai inisiatif jangan sampai kata atasan harus gini - gini tapi kita harus mempunyai yang tadi di bilang itu inisiatif kita karena kita memimpin disini</i>

Sumber: diolah penulis (2025)

Tabel 4. 4Hasil wawancara dengan infroman ke-3

Informan : Yudi Krisna Putra	Jabatan : Kitchen Commis 3	
Variabel	DISPLIN KERJA	
	Pertanyaan	Jawaban
Indikator	Seberapa sering Anda datang tepat waktu sesuai jadwal kerja?	<i>Setiap harinya selalu tepat waktu untuk dalam pekerjaan selalu tepat waktu</i>
	Apakah Anda selalu mengikuti peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh hotel?	<i>Iyah itu selalu itu wajib bagi karyawan yang bekerja di suatu perusahaan</i>
	Apakah Anda melaksanakan tugas sesuai prosedur dan standar yang berlaku?	<i>Iyah saya melaksanakan SOP di tempat kerja saya disini</i>

	Bagaimana Anda menjaga etika kerja dalam melayani tamu dan bekerja dengan rekan kerja?	<i>Untuk karyawan seharusnya melakukan profesional dalam bekerja excellent service bagi tamu</i>
Variabel	KINERJA KARYAWAN	
Indikator	Pertanyaan	Jawaban
	Bagaimana Anda menilai kualitas pekerjaan yang Anda hasilkan setiap harinya?	<i>Untuk menilai kualitas pekerjaan iyah kita selalu berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan nilai yang positif untuk pekerjaan dan perusahaan</i>
	Berapa banyak pekerjaan yang biasanya Anda selesaikan dalam satu hari kerja?	<i>Untuk pekerjaan kalo di kitchen itu banyak yang harus kita kerjakan mulai dari prepare masak,cleaning service itu bagian dari anak anak yang bekerja di kitchen jadi kalau seberapa banyak yahh banyak yang harus kita kerjakan tidak ada batasan</i>
	Apakah Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan?	<i>Iyah saya melaksanakan tanggung jawab</i>
	Apakah Anda merasa bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang menjadi tugas Anda?	<i>Iyah saya melakukan bekerja dengan tanggung jawab dari perusahaan</i>
	Sejauh mana Anda mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu dibimbing oleh atasan?	<i>Sejauh mana saya melakukan pekerjaan sebisa saya selalu melaksanakan yang terbaik dan profesional secara individu maupun tim.</i>

Sumber: diolah penulis (2025)

6. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil wawancara diatas pembahasan penelitian yang sudah diolah oleh penulis dengan menggunakan metode triangulasi data :

Tabel 4. 5 Pembahasan Penelitian

ASPEK	HASIL TRIANGULASI
Perilaku Disiplin Kerja yang diterapkan di Idea's Hotel 2	Secara keseluruhan, disiplin kerja karyawan di Idea's Hotel 2 menunjukkan tingkat kepatuhan yang baik terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku. Meskipun terdapat fleksibilitas dalam hal kehadiran bagi posisi manajerial seperti General Manager, hal tersebut diimbangi dengan tanggung jawab kerja yang tinggi dan keterlibatan aktif di luar jam kerja formal. Etika kerja juga dijalankan dengan baik, ditandai dengan sikap ramah terhadap tamu dan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Artinya, secara umum kedisiplinan telah menjadi bagian dari budaya kerja di lingkungan hotel.

Kinerja Karyawan yang diberikan oleh pegawai di Idea's Hotel	Kinerja karyawan di Idea's Hotel 2 secara umum tergolong baik dan produktif. Karyawan, khususnya dalam posisi strategis seperti General Manager, menunjukkan kapasitas kerja yang tinggi dalam hal kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab pekerjaan. Walau ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas terkadang mengalami kendala akibat beban kerja yang dinamis, hal tersebut tidak mengurangi komitmen dalam menjaga output kerja yang maksimal. Selain itu, tingkat kemandirian kerja yang tinggi juga menjadi kekuatan utama dalam mendorong efektivitas operasional hotel.
--	---

Sumber : diolah penulis (2025)

5. Penutup

kesimpulan

Mengingat hasil penelitian yang telah dilakukan di IDEA's Hotel 2, dapat di simpulkan bahwa penerapan disiplin di tempat kerja mempunyai dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang diterapkan mencakup aspek kehadiran, ketataan terhadap peraturan kerja, kepatuhan pada standar operasional, serta etika kerja dalam melayani tamu dan berinteraksi dengan sesama rekan kerja. Dari wawancara dengan para informan, terungkap bahwa meskipun terdapat dinamika dalam praktik kedisiplinan, mayoritas karyawan berusaha menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan menunjukkan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Selain itu, karyawan juga menunjukkan kemandirian dalam menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi atasan. Hambatan yang dihadapi umumnya bersifat situasional, seperti dinamika beban kerja dan fleksibilitas jam kerja pada posisi manajerial. Secara keseluruhan, kedisiplinan yang baik berkontribusi positif dalam menjaga kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan kerja, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun keseluruhan operasional hotel.

Saran

1. Manajemen hotel disarankan untuk menerapkan aturan disiplin kerja secara konsisten di semua level jabatan, termasuk posisi manajerial, guna menciptakan kesetaraan dan kejelasan dalam pelaksanaan tugas.
2. Untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan yang berdampak pada kinerja, hotel perlu melakukan pendekatan proaktif seperti peningkatan komunikasi antardivisi dan penyediaan solusi cepat terhadap kendala operasional yang dihadapi karyawan. Misalnya, dengan melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja dan memberikan pelatihan atau dukungan yang dibutuhkan, karyawan akan merasa lebih siap dan termotivasi dalam menjalankan tugas secara efisien dan tepat waktu.
3. Pelatihan berkelanjutan mengenai etika kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab profesional perlu diberikan kepada seluruh karyawan untuk memperkuat sikap kerja yang positif serta menjaga standar pelayanan hotel secara optimal.
4. Bagi penelitian lebih lanjut, penelitian ini masih memiliki kekurangan dalam jumlah informan dan fokus pada satu lokasi saja, yaitu IDEA's Hotel 2. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat melibatkan lebih banyak responden dari berbagai divisi dan level jabatan, serta memperluas objek penelitian ke hotel lain dengan karakteristik berbeda. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang luas, lebih menyeluruh mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam industri perhotelan, serta memungkinkan adanya perbandingan kontekstual yang lebih luas dan akurat.
6. Ucapan Terimakasih

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penelitian ilmiah ini dapat diselesaikan dengan baik. Proses penelitian ilmiah ini tentu tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah

berkontribusi. Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya khususnya kepada bidang manajemen dan akuntansi. Ucapan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada para dosen, pembimbing, dan ahli yang telah memberikan arahan, wawasan, serta bimbingan yang sangat berarti sepanjang proses penelitian berlangsung. Penulis juga berterima kasih kepada lembaga dan institusi yang telah menyediakan fasilitas serta sumber daya yang sangat mendukung kelancaran penelitian ini. Kepada rekan-rekan dan teman seperjuangan, terima kasih atas diskusi-diskusi yang membangun, dukungan moral, serta semangat yang tak ada henti-hentinya selama proses penelitian dan penulisan ini berlangsung. Sumbangsih kalian menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik ini. Tak lupa, penulis menyampaikan terima kasih dan rasa hormat kepada keluarga tercinta, yang selalu menjadi pilar kekuatan dalam setiap langkah, doa, pengorbanan, dan kasih sayang kalian adalah cahaya yang senantiasa menyertai perjalanan ini. Dan secara khusus, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang terdalam kepada kekasih hati yang telah menjadi tempat pulang yang penuh pengertian, menjadi penyemangat dalam setiap titik lelah, dan hadir dengan kesabaran di tengah segala proses ini. Dukunganmu yang tulus menjadi bagian penting dalam terselesaikannya penelitian ini. Akhir kata, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala bentuk kritik dan saran yang membangun akan sangat dihargai demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan menjadi pijakan untuk peneliti selanjutnya

7. Referensi

Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1-9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>

Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85-114.

FoEh, J. E., Meutia, K. I., & Basuki, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(3), 275-292. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i3.701>

Gumilang, G. S. (2020). Metode_Penelitian_Kualitatif_dalam_Bidan. *Jurnal Fokus Konseling*, 2(2), 144-159.

Hairudin, H., & Oktaria, E. T. (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 4(1), 1-14. <https://doi.org/10.35912/jakman.v4i1.1466>

Hamzah, A., Wahyudi, W., & Eliana, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Pabrik Minyak Sawit Paser Belengkong. *Manajerial*, 8(01), 22. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v8i01.1982>

Hartadi, A., & Nugroho, N. (2024). Analisis Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Miftah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 18-28. <https://doi.org/10.61231/miftah.v2i1.220>

Maydo, B. F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Teknis, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4795>

Mirawati, R., Ihsani, N., Felix Gunawan, N., Putri, N., & Teresya, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 647-659. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.92>

Musianto, L. S. (2002). Perbedaan Pendekatan Kuantitatif Dengan Pendekatan Kualitatif Dalam Metode Penelitian. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 4(2), 123-136. <https://doi.org/10.9744/jmk.4.2.pp.123-136>

Mustafa, A., & Ratnawati, E. (2021). Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952.

Ningsih, S., & Muhammad Sugiharto. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Karang Setra, Spa & Cottage. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1197-1208. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2291>

Nugraha, P. K. O. A., Sulistyawati, N. L. K. S., Pramana, I. D. P. H., & Suprastayasa, I. G. N. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Vila Lumbung. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(1), 32. <https://doi.org/10.30647/jip.v28i1.1661>