**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI HOTEL BALI NIKSOMA
BOUTIQUE BEACH RESORT**

**James Adolf Paparang¹
A.A Ketut Sri Asih²
Gusti Ayu Putu Suharti Cahya³**

**Fakultas Bisnis, Universitas Triatma Mulya, Badung - Bali^{1,2,3}
email: adolf.paparang@triatmamulya.ac.id**

Abstract

Employee performance is a very important thing that needs to be considered in a company, because with good employee performance will certainly have a good impact on the company and will achieve the goals of the company itself. The problem raised in this study is whether work discipline (X1) affects employee performance (Y) at Bali Niksoma Boutique Beach Resort Hotel, does communication (X2) affect employee performance (Y) at Bali Niksoma Boutique Beach Resort Hotels, How the influence of work discipline and communication on employee performance at Bali Niksoma Boutique Beach Resort, and which independent variables have the dominant influence on employee performance at Niksoma Bali Hotels Boutique Beach Resort The population in this study amounted to 150 people. This study uses a sample of 60% of the population or as many as 90 people. The data analysis technique used was descriptive analysis, data quality test, classic assumption test, multiple regression analysis, t-test analysis, test analysis of the dominant variable influencing (β), and determination analysis. The results of the analysis show a regression model $Y = 3.364 + 0.548X1 + 0.376X2$. The conclusion obtained is that work discipline (X1) has a positive and significant effect partially on employee performance (Y) in Bali Niksoma Boutique Beach Resort Hotel which is shown by the regression coefficient $b1X1$ which is positive at 0.548, with the value calculated = 12.396 > t table = 1.663 with sig.t = 0,000. Communication (X2) has a positive and significant effect partially on employee performance (Y) in, Bali Hotel Niksoma Boutique Beach Resort which is shown by the coefficient $b2X2$ which is positive at 0.376, with a value calculated = 9.576 > t table = 1.663 with the value sig.t = 0,000. The independent variable which has dominant influence on employee performance can be seen in the Standardized Coefficients Beta value is the work discipline variable (X1) that is equal to 0.623 while the communication variable (X2) is 0.481. The magnitude of the influence of work discipline and communication on employee performance at the Bali Niksoma Boutique Beach Resort Hotel is 80.0% and the remaining 20.0% is influenced by other variables not discussed in this study.

Keywords: work discipline, communication, and employee performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan pariwisata di Indonesia dewasa ini mengalami peningkatan. Dengan berbagai keindahan alam, keragaman budaya,

dan iklim tropis akan mendukung Indonesia sebagai salah satu tujuan perjalanan wisata. Hal ini memberikan peluang yang besar bagi para investor

untuk membangun beberapa fasilitas, yang berdampak pada pekerjaan yang akan semakin bertambah sehingga dapat mengurangi pengangguran.

Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort yang berlokasi di Jalan Padma Utara, Jalan Legian Kaja, Kabupaten Badung Bali ini, merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan yang ada di Bali dengan jumlah karyawan sebanyak 150 orang dan memiliki sebanyak 58 kamar. Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort memiliki masalah dalam menjalankan operasionalnya, dimana karyawannya sering mengabaikan kedisiplinan dalam waktu bekerja, seperti karyawan terlambat datang ke tempat kerja, terkadang juga mengabaikan arahan dari atasannya, serta arahan dari karyawan lainnya. Selain disiplin kerja, Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort juga memiliki masalah dalam komunikasi.

Dimana sering terjadi kesalahan dalam penyampaian informasi, keterlambatan dalam memberikan informasi, dan sering juga terjadi komunikasi yang negatif antara karyawan departemen satu dengan lainnya sehingga ini dapat mempengaruhi kinerja dalam hotel itu sendiri.

Dari pertimbangan tersebut, disiplin kerja merupakan aspek penting, karena disiplin kerja merupakan faktor yang utama dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, akan tercipta suasana kerja yang aman dan kinerja karyawan semakin meningkat. Disiplin kerja karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort dapat dilihat dari tabel kehadiran di bawah ini :

Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran Karyawan Setiap Bulan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort Periode Agustus 2017 - Juli

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja Dalam Satu Bulan	Hari Kerja Seharusnya untuk 150 Karyawan	Jumlah Absensi Karyawan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Tingkat Persentase Kehadiran Karyawan
1	2	3	4 (2 x 3)	5	6 (4 - 5)	7 (6 : 4 x 100%)
Agustus-17	150	27	4050	15	4035	99,63%
September-17	150	24	3600	10	3590	99,72%
Oktober-17	150	26	3900	8	3892	99,74%
November-17	150	25	3750	16	3734	99,57%
Desember-17	150	26	3900	11	3889	99,72%
Januari-18	150	25	3750	13	3737	99,65%
Februari-18	150	26	3900	10	3890	99,74%
Maret-18	150	26	3900	9	3891	99,77%
April-18	150	24	3600	12	3588	99,67%
Mei-18	150	26	3900	15	3885	99,62%
Juni-18	150	25	3750	6	3744	99,84%
Juli-18	150	26	3900	12	3888	99,69%
Jumlah	1800	306	45900	137	45763	1196,36%
Rata-rata	150	25,5	3825	11,42	3813,58	99,70%

Sumber : Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort, 2018

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, dapat dikatakan bahwa tingkat kehadiran pada setiap bulannya pada periode Agustus 2017 sampai Juli 2018 berfluktuasi dengan rata-rata tingkat kehadiran pada setiap bulannya adalah 99,70%. Tingkat kehadiran paling tinggi terjadi pada bulan Juni 2018 sebesar 99,84% dan tingkat

kehadiran paling rendah terjadi pada bulan November 2017 sebesar 99,57%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort dapat dikatakan cukup baik dan perlu ditingkatkan lagi untuk kedepannya.

Tabel 1.2
Jenis Pertemuan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort

No.	Peserta	Jenis Pertemuan	Frekuensi Pertemuan	Keterangan
1	Antara pimpinan departemen dengan staff /anggota departemen	<i>Morning Briefing</i>	Setiap pagi (08.00 pagi-08.30 pagi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membahas tingkat hunian kamar 2. Membahas operasional pada hari itu 3. Evaluasi hasil kerja sebelumnya.
		<i>Afternoon Briefing</i>	Setiap sore sebelum pulang (15.00 sore-selesai)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi kerja 2. Masukan dan saran 3. <i>Over handle</i> pada <i>shift</i> sore
2	Antara pimpinan departemen dengan pimpinan departemen	<i>Morning Briefing</i>	Setiap pagi (09.00 pagi-selesai)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koordinasi tugas antar departemen yang saling berkaitan 2. Membahas komen-komen dari tamu yang masuk 3. Strategi operasional

Sumber : Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort , 2018

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, disimpulkan bahwa komunikasi yang terjadi di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort meliputi komunikasi verbal dan horizontal. Hal ini dapat dilihat dari pertemuan-pertemuan yang dilaksanakan, dimana terjadi komunikasi antara pimpinan departemen dengan *staff* atau anggota departemen, antara pimpinan departemen dengan pimpinan departemen maupun antara *General*

Manager (GM) dengan masing-masing pimpinan departemen.

TINJAUAN PUSTAKA

- a. Bentuk-bentuk disiplin kerja
- Menurut Handoko (2006), ada tiga bentuk dari disiplin kerja yaitu :
1. Disiplin preventif
- Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan,

- sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata dipaksa manajemen. Dimana manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif, dimana berbagai standar diketahui dan dipahami.
2. Disiplin korektif
Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif berupa hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh bisa berupa peringatan atau *scoring*.
 3. Disiplin progresif
Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang, tujuannya adalah memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Tujuan utama pendisiplinan adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepatasnya di tempat kerja, dimana perilaku yang sepatasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan berbagai prosedur berfungsi sama dengan peraturan perundang-undangan masyarakat.
- b. Tujuan disiplin kerja
Setiap usaha selalu memiliki tujuan yang hendak dicapai. Begitu juga dengan sebuah perusahaan juga memiliki tujuan yang pada akhirnya harus dicapai. Menurut Simammora (2006) tujuan disiplin kerja yaitu :
1. Memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten terhadap aturanaturan yang ada di perusahaan.
 2. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan.
Jadi pada dasarnya tujuan penegakan disiplin untuk mendorong karyawan taat terhadap peraturan dan kebijakan, untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja, serta meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Indikator-indikator disiplin kerja
Menurut Hasibuan (2005), indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :
1. Absensi
 2. Disiplin waktu
 3. Inisiatif dan kreatif
 4. Tanggung jawab
 5. Taat peraturan
 6. Sikap dan perilaku
 7. Hubungan kerja

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan rencana menyeluruh dari penelitian mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti dimulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir data yang selanjutnya

disimpulkan dan diberikan saran. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana menitik beratkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur sehingga diharapkan akan dapat ditarik suatu kesimpulan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak, dan berapa besarnya apabila terdapat hubungan itu, serta bagaimana arah hubungan tersebut (Fraenkel, 2008).

Data yang digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh variabel-variabel disiplin kerja, komunikasi, terhadap kinerja karyawan, termasuk data kuantitatif dimana data primer berupa data interval berasal dari hasil penyebaran kuesioner dan responden *survey*, yaitu para karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, diperoleh informasi responden yang bekerja di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 49 orang atau sebesar 54,4%. Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan hanya sebanyak 41 orang atau sebesar 45,6%. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort sebagian besar berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan sebagian tugas dan beban kerja hanya dapat dikerjakan oleh laki-laki.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia diatas dapat dijelaskan bahwa usia karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort masih berusia < 20 tahun

yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 28,9%, diikuti oleh kelompok usia 21-30 tahun sebanyak 37 orang atau sebesar 41,1%, kemudian kelompok usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 17,8% dan sisanya kelompok usia >40 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 12,2%. Berdasarkan pada hasil tersebut manajemen di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort memilih karyawan dengan usia 21-30 tahun karena merupakan usia produktif dalam bekerja.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh informasi bahwa responden yang merupakan karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort sebagian besar menyelesaikan pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 48,9%. Karyawan yang berpendidikan Diploma sebanyak 31 orang atau sebesar 34,4% dan sisanya 15 orang atau 16,7% berpendidikan Sarjana (S1) jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK lebih banyak dibandingkan karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma dan Sarjana (S1). Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak personalia di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Hal ini dikarenakan bahwa lulusan SMA/SMK dapat diberikan upah minimum atau sesuai yang diinginkan perusahaan sehingga dapat meminimalkan pengeluaran.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja bahwa sebagian besar karyawan sudah bekerja selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 58 orang atau sebesar 64,4%. Sedangkan yang bekerja selama 5-8 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 30,0%. Sisanya yang telah bekerja lebih dari 8 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 5,6%.

Karyawan yang bekerja dalam kurun waktu 1-5 tahu lebih besar dikarenakan masa kontrak kerja karyawan tersebut habis dan tidak diperpanjang oleh pihak di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort ataupun karyawan yang bersangkutan mengundurkan diri (*resign*).

Uji validitas dan reliabilitas Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai *Corelation Producete Moment* dari tiap-tiap item pernyataan Hal ini berarti semua butir pernyataan dalam kuisioner tersebut dapat dikatakan valid. Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai *Cronbach`s Alpha* dari masing-masing variabel pada tabel 4.5 diperoleh hasil yang besarnya diatas 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan reliable

Hasil Uji Normalitas dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk ketiga variabel lebih besar daro 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dari dua variabel, yaitu disiplin kerja dan komunikasi lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel independent tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas.

Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil Analisis Regresi Berganda dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki hubungan yang kuat sebesar 0,799 dengan kinerja karyawan (Y) apabila komunikasi dikendalikan (konstan). Variabel komunikasi (X_2) memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,716 apabila disiplin kerja dikendalikan (konstan). Nilai R (Korelasi Berganda) menjelaskan bahwa disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) mempunyai hubungan yang positif dan sangat kuat sebesar 0,894 terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort.

Dilihat dari persamaan regresi $Y = 3,364 + 0,548 X_1 + 0,376 X_2$ dimana persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif sebesar 0,548 terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya apabila ada peningkatan disiplin kerja satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,548 satuan.
- Komunikasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif sebesar 0,376 terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya apabila ada peningkatan komunikasi satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,376 satuan.

Konstanta 3,364 yang artinya jika variabel Disiplin (X_1) dan komunikasi (X_2) atau nilai sama dengan 0, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap konstan sebesar 3,364.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (x_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Bali Niksoma Boutique Resort.
2. Komunikasi (x_2) Berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Bali Niksoma Boutique Resort.
3. Disiplin kerja (x_1) memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Bali Niksoma Boutique Resort.
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja (x_1) dan Komunikasi (x_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Bali Niksoma Boutique Resort.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Pihak manajemen di Hotel Bali Niksoma Boutique Resort perlu memperhatikan dan mempertahankan disiplin kerja dan komunikasi secara *continue* atau berkelanjutan. Hal ini dikarenakan bahwa kedua variabel tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Resort.
2. Dalam penelitian ini meneliti pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin

kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

3. Bagi peneliti berikutnya, agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan jumlah variabel yang digunakan, ataupun memperluas objek penelitian sehingga akan dapat memperoleh hasil yang lebih baik dan bermanfaat

DAFTAR PUSTAKA

- Antayenia, Wela. 2014. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Enggal Mumbul Kudus. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta. Jakarta.
- Cangara, Hafied. 2008. Pengantar Ilmu Komunikasi Massa. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Fraenkel, J., Wallen, N. 2008. *How to Design and Evaluate Research in Education*. McGraw-Hill Higher Education. New York.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Astabrata Bali. Denpasar
- Handoko, T. Hani, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia.

-
- Cetakan IX Jilid I BPFE
UGM. Yogyakarta.
- Hariandja, Mariot T. E. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Komala, lukiati, 2009. Komunikasi Massa. Penerbit Simbiosis Rekatama Media. Jakarta.
- Mulyana, Deddy. 2007. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Daya Manusia. Manajemen Sumber. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Indonesia.
- Purwanto, Djoko. 2006. Komunikasi Bisnis. Edisi Ketiga. Erlangga. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Penerbit Mandar Maju .Bandung.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Suardika, I Wayan. 2015. Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Instruktur Monarch Cruise Line Hospitality Center. Skripsi. STIE Triatma Mulya. Bandung.
- Sugiyono. 2010. Statistika untuk Penelitian. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Taboh, Peronika. 2012. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentosa Abadi Semesta. Skripsi. Universitas Bangka Belitung.
-