

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI ALOFT BALI SEMINYAK**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Kadek Angelika Agustin

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI ALOFT BALI SEMINYAK



POLITEKNIK NEGERI BALI

Kadek Angelika Agustin
NIM 2115834151

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ALOFT BALI SEMINYAK

**Skripsi ini diusulkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata
di Politeknik Negeri Bali**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Kadek Angelika Agustin
NIM 2115834151**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Aloft Bali Seminyak” dalam keadaan tepat waktu. Penulisan skripsi ini merupakan sebuah wadah penyalur ilmu dan minat mahasiswa agar bermanfaat dan bisa menjadi acuan referensi yang baku. Tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat penyusunan skripsi yang merupakan syarat dalam menyelesaikan pendidikan D-IV Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata Politeknik Negeri Bali.

Penulis berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini berkat dukungan dan masukan yang terus-menerus diberikan oleh berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada mereka, termasuk di antaranya:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.e, Com., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan fasilitas serta kesempatan pada penulis untuk melaksanakan perkuliahan di kampus Politeknik Negeri Bali.
2. Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST. Par., M.Par, selaku Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan izin dalam melaksanakan perkuliahan pada Jurusan Pariwisata serta turut membantu kelancaran penulis dalam melakukan penyusunan skripsi
3. Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd., selaku Sekretaris Jurusan Pariwisata serta selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran, dukungan, dan bimbingan nya tanpa henti untuk membantu penulis agar dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
4. Dr. Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E., M.M., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali yang serta memberikan banyak panduan, dorongan, dan masukan dalam melaksanakan penyusunan skripsi ini.
5. Dra. Nyoman Mastiani Nadra, M.Par selaku Dosen Pembimbing I yang serta memberikan pandangan, arahan, motivasi dan telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis demi kelancaran penyusunan skripsi ini dari tahap awal sampai akhir.

6. Seluruh senior di Aloft Bali Seminyak khususnya di bagian Human Resource Department yang telah dapat menerima penulis untuk belajar di hotel tersebut, memberikan dukungan, bantuan dalam pengumpulan data, pemahaman serta penyaluran ilmu baru bagi penulis yang sangat berguna untuk kelancaran penulisan skripsi ini.
7. Kedua orang tua serta seluruh anggota keluarga yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam bentuk fisik, materi maupun doa selama melakukan penulisan skripsi.
8. Seluruh teman-teman, sahabat serta pasangan penulis yang tiada henti memberi semangat, dukungan moral, dan motivasi kepada penulis dalam penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari terdapat banyak kekurangan dalam skripsi ini, dengan demikian dengan kerendahan hati penulis mengharapkan masukan dan saran yang bersifat membangun agar bisa menjadikannya lebih baik lagi. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan mohon maaf atas kesalahan dalam melakukan penulisan.

Penulis

Kadek Angelika Agustin

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRAK

Agustin, Kadek Angelika. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Aloft Bali Seminyak. Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata. Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Dra. Nyoman Mastiani Nadra, M.Par, dan Pembimbing II: Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kinerja karyawan, Sumber daya manusia, Industri perhotelan, Aloft Bali Seminyak.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja karyawan di Aloft Bali Seminyak serta pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Aloft Bali Seminyak. Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan kesadaran karyawan agar lebih siap untuk mematuhi peraturan perusahaan atau organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan terkait hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam sektor perhotelan, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks disiplin kerja. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan kuesioner wawancara dan observasi langsung. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Statistik Deskriptif, Uji Korelasi, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Sederhana, Uji t (Parsial) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Teknik analisis data kuantitatif yang dipakai adalah regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengungkapkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat pengaruh yang signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja, sehingga manajemen Aloft Bali Seminyak disarankan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan budaya disiplin kerja yang sudah berjalan dengan baik.

ABSTRACT

Agustin, Kadek Angelika. (2025). "The Effect of Work Discipline on Employee Performance at Aloft Bali Seminyak. Thesis: Tourism Business Management, Department of Tourism, Bali State Polytechnic.

This thesis has been approved and checked by Supervisor I: Dra. Nyoman Mastiani Nadra, M.Par, and Supervisor II: Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd.

Keywords: Work discipline, employee performance, human resources, hospitality industry, Aloft Bali Seminyak.

This research aims to analyze employee work discipline at Aloft Bali Seminyak and examine the effect of work discipline on employee performance at the hotel. Work discipline is intended to increase employee awareness and readiness to comply with company or organizational regulations as well as applicable social norms. The results of this study are expected to enhance understanding of the relationship between work discipline and employee performance in the hospitality sector and contribute to the development of human resource management theory, particularly in the context of work discipline. The data collection methods used in this research include questionnaires, interviews, and direct observation. The analytical techniques applied are Validity Test, Reliability Test, Descriptive Statistical Analysis, Correlation Test, Classical Assumption Test, Simple Linear Regression Analysis, t-Test (Partial) and the Coefficient of Determination Test (R^2). The quantitative data analysis technique employed is simple linear regression, used to reveal the relationship between the independent and dependent variables. The findings indicate that work discipline has a significant influence on employee performance. These results suggest that improving work discipline can enhance employee performance; therefore, the management of Aloft Bali Seminyak is advised to maintain and further strengthen the existing culture of discipline within the organization.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PERSYARATAN PENGAJUAN SKRIPSI PENELITIAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat Praktis	5
1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Hotel	6
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Disiplin Kerja	10
2.1.4 Kinerja Karyawan	13
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	15
2.3 Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Lokasi dan Periode Penelitian	20
3.2 Objek Penelitian	22
3.3 Identifikasi Variabel.....	22
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	23
3.5 Jenis dan Sumber Data	24
3.5.1 Jenis Data	24

3.5.2 Sumber Data.....	25
3.6 Penentuan Populasi dan Sampel.....	26
3.6.1 Populasi.....	26
3.6.2 Sampel.....	26
3.7 Metode Pengumpulan Data	27
3.7.1 Observasi.....	27
3.7.2 Kuesioner	28
3.7.3 Dokumentasi	28
3.7.4 Wawancara.....	29
3.8 Analisis Data	29
3.8.1 Uji Validitas	29
3.8.2 Uji Reliabilitas	29
3.8.3 Uji Linearitas.....	30
3.8.4 Analisis Statistik Deskriptif	30
3.8.5 Uji Asumsi Klasik.....	31
3.8.6 Uji Korelasi	32
3.8.7 Analisis Regresi Linear Sederhana	33
3.8.8 Uji Hipotesis	33
3.8.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Gambaran Umum Aloft Bali Seminyak.....	36
4.1.1 Sejarah Aloft Bali Seminyak.....	36
4.1.2 Fasilitas Aloft Bali Seminyak	37
4.1.3 Struktur Organisasi	46
4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab	47
4.2 Hasil dan Pembahasan.....	58
4.2.1 Karakteristik Responden	58
4.2.2 Uji Instrumen Penelitian	60
4.2.3 Analisis Disiplin Kerja Karyawan di Aloft Bali Seminyak	63
4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Aloft Bali Seminyak	70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	79
5.1 Simpulan	79
5.2 Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan bulan Juli 2024 – December 2024	3
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	23
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	24
Tabel 3. 3 Skala Persentase Analisis Statistik Deskriptif.....	31
Tabel 4. 1 Klasifikasi Kamar Hotel	37
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden	59
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	59
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4. 6 Rata–Rata Indikator Ketepatan Waktu Saat Tiba di Tempat Kerja	63
Tabel 4. 7 Rata – rata Indikator Kesesuaian Waktu Meninggalkan Tempat Kerja	64
Tabel 4. 8 Rata – rata Indikator Kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan	65
Tabel 4. 9 Rata – rata Indikator Konsistensi dalam menggunakan seragam kerja sesuai ketentuan	66
Tabel 4. 10 Rata – rata Indikator Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.....	67
Tabel 4. 11 Rata – rata Indikator Menyelesaikan tugas-tugas kerja setiap hari hingga tuntas	68
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
Tabel 4. 14 Hasil Uji Linearitas	73
Tabel 4. 15 Hasil Uji Korelasi.....	73
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	74
Tabel 4. 17 Hasil Uji T	76
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Logo Aloft Bali Seminyak.....	20
Gambar 3. 2 Identifikasi Variabel	22
Gambar 4.1 Aloft King	38
Gambar 4.2 Aloft Twin	39
Gambar 4.3 Aloft Balcony King.....	39
Gambar 4.4 Aloft Balcony Twin	40
Gambar 4.5 Aloft Pool Access King	40
Gambar 4.6 Aloft Pool Access Twin.....	41
Gambar 4.7 Urban	42
Gambar 4.8 Kahuna Restaurant.....	42
Gambar 4.9 Re: Charge	43
Gambar 4.10 Grab & Go (Re-fuel).....	43
Gambar 4.11 Re:Mix	44
Gambar 4.12 WXYZ	44
Gambar 4.13 Meeting Room	45
Gambar 4.14 Splash Pool & Bar	46
Gambar 4.15 Struktur Organisasi	47

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	86
Lampiran 2 Kuesioner	87
Lampiran 3 Wawancara.....	91
Lampiran 4 Hasil Wawancara	93
Lampiran 5 Tabulasi Data Disiplin Kerja (X).....	97
Lampiran 6 Tabulasi Data Kinerja Karyawan (Y)	98
Lampiran 7 Output SPSS	99
Lampiran 8 Dokumentasi Pengumpulan Data.....	105



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri pariwisata telah menjadi sektor penting dengan pertumbuhan tercepat di dunia terutama Bali. Secara keseluruhan, pariwisata menjadi salah satu unsur strategis yang mempunyai kontribusi krusial dalam pengembangan perekonomian nasional atau suatu daerah tertentu (Syamsuddin et al., 2023). Di tengah pesatnya perkembangan sektor ini, hotel-hotel berfungsi sebagai unsur utama yang berfungsi sebagai faktor dalam membangun pengalaman yang menyenangkan bagi para pengunjung. Seperti yang diungkapkan oleh kualitas pelayanan yang diberikan di hotel tidak hanya ditentukan oleh fasilitas fisik, namun juga sangat bergantung pada kinerja karyawan (Saragih et al., 2021). Indikator kinerja karyawan salah satunya yaitu kedisiplinan.

Disiplin adalah elemen kunci yang menunjang tercapainya tujuan suatu lembaga. Tingkat kedisiplinan yang baik mendorong tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, selama terdapat kesadaran dan kemauan dalam menjalankan tanggung jawab (Sinaga et al., 2021). Aspek-aspek disiplin kerja mencakup kedatangan tepat waktu ke tempat kerja, kepulangan sesuai jadwal, kepatuhan terhadap aturan serta tata tertib yang berlaku, konsistensi dalam mengenakan seragam sesuai ketentuan, serta kepatuhan pada ketentuan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang bersifat tidak tertulis. Tingkat disiplin yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya turut menunjang keberhasilan perusahaan.

Kinerja dapat dipahami sebagai hasil konkret dari usaha maupun aktivitas yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, dibutuhkan strategi pengelolaan SDM yang terstruktur dan terarah, dengan kebijakan yang mampu menjembatani kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Dengan demikian, perbaikan performa tenaga kerja menjadi merupakan aspek kunci untuk memperoleh tujuan strategis hotel dalam industri yang kompetitif ini.

Aloft Bali Seminyak berlokasi di pusat kawasan Seminyak, hotel ini menawarkan 80 kamar. Seminyak adalah salah satu destinasi wisata populer di Bali yang banyak diminati wisatawan, baik domestik maupun internasional. (Dewi & Arianty, 2024). Sebagai Hotel Aloft pertama di Bali, Aloft Bali Seminyak mengusung desain *modern* sekaligus menjadi salah satu lokasi *hangout* terbaru di Bali. Mengusung filosofi "*different by design*", Aloft Bali Seminyak mencerminkan modernitas dengan desain industrial yang dipadukan dengan sentuhan lokal.

Sebagai hotel yang beroperasi di kawasan Seminyak, kinerja maksimal dari karyawan Aloft Bali Seminyak sangatlah di inginkan oleh Perusahaan. Seiring bertambahnya jumlah tenaga kerja yang menunjukkan performa optimal, hal ini berdampak pada peningkatan kinerja keseluruhan entitas bisnis, yang pada akhirnya mendorong kemampuan perusahaan dalam bersaing dan berkembang pesat di tengah kompetisi dengan hotel lain di kawasan sekitarnya. Dalam observasi yang dilakukan, ditemukan adanya permasalahan pada kedisiplinan karyawan, seperti keterlambatan masuk kerja, penggunaan seragam yang tidak sesuai, dan ketidakpatuhan terhadap aturan perusahaan. Kondisi ini menggambarkan bahwa

kurangnya kedisiplinan tenaga kerja tidak semata berdampak pada efisiensi operasional, melainkan turut berdampak pada performa keseluruhan tenaga kerja, seperti penurunan produktivitas dan mutu hasil kerja. Berikut merupakan penulisan untuk menjelaskan data rata-rata keterlambatan karyawan dalam waktu 6 (enam) bulan yang dijelaskan melalui tabel berikut:

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan bulan Juli 2024 – Desember 2024

No	Bulan	Jumlah Kehadiran	Jumlah Keterlambat	Rata Rata Keterlambatan (menit)
1	Juli 2024	654	121	15
2	Agustus 2024	686	105	18
3	September 2024	670	64	14
4	Oktober 2024	752	113	13
5	November 2024	666	129	16
6	December 2024	735	181	17

Sumber: HRD Aloft Bali Seminyak, 2024

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan di Aloft Bali Seminyak masih rendah. Oleh karena itu, disiplin dalam hal kehadiran dan pengelolaan waktu kerja menjadi isu utama yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan. Tanpa tindakan tegas dari perusahaan, pelanggaran disiplin cenderung terulang dan berdampak pada menurunnya kualitas kinerja karyawan.

Namun, seiring berjalannya waktu dan dengan diterapkannya evaluasi serta peningkatan sistem pengawasan dan manajemen internal di awal tahun 2025, kondisi kedisiplinan karyawan mengalami perbaikan yang signifikan. Pihak manajemen juga mulai bersikap lebih tegas dalam menindak pelanggaran disiplin melalui sistem pemantauan kerja yang ketat dan pemberian sanksi, sehingga disiplin kerja karyawan semakin meningkat. Oleh sebab itu, penelitian ini tidak

hanya bertolak dari permasalahan yang pernah terjadi, namun juga dimaksudkan untuk mengkaji kondisi terkini kedisiplinan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di Aloft Bali Seminyak.

Adanya persoalan di perusahaan yang relevan dengan teori yang ada mendorong dilakukannya penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Aloft Bali Seminyak”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang telah di sampaikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan di Aloft Bali Seminyak?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Aloft Bali Seminyak?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan beberapa tujuan utama sebagai berikut:

1. Menganalisis disiplin kerja karyawan di Aloft Bali Seminyak.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Aloft Bali Seminyak.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang terdiri dari manfaat teoretis dan manfaat praktis dengan penjelasan berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas pemahaman mengenai kaitan antara kedisiplinan kerja dan performa karyawan di industri perhotelan, serta memberikan sumbangsih terhadap perkembangan teori manajemen SDM, khususnya dalam aspek kedisiplinan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi pihak manajemen Aloft Bali Seminyak untuk merancang kebijakan atau program pengembangan untuk mendorong peningkatan disiplin kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada perbaikan kinerja serta kualitas pelayanan di hotel.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Aloft Bali Seminyak fokus dengan karyawan dari berbagai departemen. Data akan dikumpulkan melalui survei yang melibatkan responden yang telah bekerja di Aloft Bali Seminyak minimal tiga bulan, guna memahami secara rinci mengenai keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki batasan, yaitu hanya mencakup karyawan Aloft Bali Seminyak, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke seluruh karyawan hotel di Bali atau di tempat lain, serta terbatas pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tanpa mengkaji faktor-faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, atau unsur eksternal yang mempengaruhi kinerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Aloft Bali Seminyak”, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Berdasarkan data yang di analisis terhadap enam indikator disiplin kerja, diketahui bahwa karyawan di Aloft Bali Seminyak memiliki tingkat disiplin kerja yang sangat tinggi. Hal ini tercermin dari tingginya skor rata-rata pada indikator ketepatan waktu hadir, kesesuaian waktu pulang, kepatuhan terhadap aturan, konsistensi penggunaan seragam kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta penyelesaian tugas harian secara tuntas. Meskipun dalam latar belakang sempat ditemukan adanya permasalahan kedisiplinan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi saat ini telah mengalami perbaikan. Mayoritas karyawan menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dengan harapan dan standar perusahaan.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Aloft Bali Seminyak. Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan hasil yang lebih baik jika mereka lebih disiplin, yang tercermin melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, konsistensi dalam penggunaan seragam, dan tanggung jawab terhadap tugas, mendorong karyawan bekerja secara lebih terstruktur, efisien, dan profesional. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 56,4% terhadap

peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam mendukung keberhasilan kinerja di lingkungan perhotelan. Sementara itu, sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar disiplin kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan faktor-faktor personal lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Manajemen Aloft Bali Seminyak di harapkan dapat mempertahankan pelaksanaan program-program yang mendukung kedisiplinan kerja, seperti briefing harian dan soundcheck flyer, agar tetap menjadi sarana yang efektif dalam menyampaikan informasi terkait aturan kerja. Selain itu, pelatihan berkala mengenai kedisiplinan dan tanggung jawab kerja dapat terus dilakukan guna memperkuat pemahaman karyawan terhadap standar yang telah ditetapkan sehingga kinerja karyawan tetap optimal untuk perusahaan.
2. Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang berdampak pada kinerja karyawan, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, atau faktor lingkungan kerja. Penambahan variabel ini diharapkan mampu memperluas pemahaman serta sudut pandang gambaran yang lebih lengkap dan mendalam mengenai berbagai aspek yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, N. L. D., Widianara, I. G. A. B. W., & Poetranto, isa W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ling Ling Restaurant Seminyak. *Jurnal Mosaik Hospitaliti V*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928>
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 7(2), 306–312. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i2.72957>
- Pramesrianto, A., Amin, S., & Edward. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika “Tribun Jambi.” *Jurnal Dinamika Manajemen*. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i1.16661>
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 31–41.
- Putra, I. M. Y. B., Widianara, I. G. A. B., & Susila, I. M. G. D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Harris Hotel Seminyak. *Journal Of Tourism and Interdisciplinary Studies (JoTIS)*, 4(1), 17–23. <https://doi.org/10.23969/infomatek.v26i1>
- Putra, P. B. S. D., & Pangarso, A. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan F&B Department Di Hotel the Hermitage Jakarta. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(3), 1353–1363. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i3.1075>
- Sulinata, Damayanti, N. R., Andri, & Ibadi, T. (2024). Evaluasi Sistem E-Learning Universitas Bina Darma Menggunakan Metode Analisis Deskriptif Dan Analisis Regresi Linear Sederhana. *Jurnal Ilmiah Betrik*, 15(03), 277–282.
- Suryani, H., & Resniawati, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 5(1), 79–90. <https://doi.org/10.17509/jithor.v5i1.46913>
- Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairudin, A., Afriaris, S., & Rahayu, T. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In D. Amidasti (Ed.), *CV. EUREKA MEDIA AKSARA* (1st ed.). CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Wulandari, S., & Nurhidayat, M. A. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(2), 737–748. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i2.29569>

- Agussalim, & Mappatempo, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 8(1), 92–106.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96–102. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Anggreni, N. L. D., Widiantera, I. G. A. B., & Poetranto, I. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ling Ling Restaurant Seminyak. *Jurnal Mosaik Hospitaliti*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928>
- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Astawa, I. K., Meirejeki, I. N., & Virginiya, P. T. (2023). Metodologi Penelitian Pendekatan praktis dalam penelitian untuk mahasiswa d4/s1 terapan.
- Balqis, A., Harmain, H., & Nurwani. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kcp Syariah Simpang Kayu Besar. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 388–392. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1490>
- Damayanti, I. A. K. W., Solihin, & Suardani, M. (2021). Pengantar Hotel dan Restoran. In *Pengantar Hotel dan Restoran*.
- Dame, B., Rumawas, W., & Waworundeng, W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 77–84.
- Danisa, D., & Komari, N. (2023).
- Dewi, N. P. I. S., & Arianty, A. A. A. S. (2024). Penerapan Standar Operasional Prosedur untuk Meningkatkan Kinerja Pramusaji. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 3(1), 165–184. <https://doi.org/10.22334/paris.v3i1.701>
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152.
- Istyarini, W. (2019). Effect Work Discipline, Leadership and Motivation on Employee Performance. *The International Journal of Business Review*

(*The Jobs Review*), 2(2), 159–172.
<https://doi.org/10.17509/tjr.v2i2.18515>

Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.

Khoirinisa, K. S. (2019). *Analysis of factors that influence work discipline Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada: Jakarta.*

Lumempow, R. K., Worang, F. G., & Gunawan, E. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Swiss Bel Hotel Maleosan Manado. *Jurnal EMBA*, 11(1), 1–11.

Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung. Ismail, Iriani.*

Menteri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif / Kepala Badan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia (2021).

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
<https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>

Prasetyo, E. teguh, & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.61715/jmneb.v2i1.78>

Putra, I. M. Y. B., Widianara, I. G. A. B., & Susila, I. M. G. D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Harris Hotel Seminyak. *Journal Of Tourism and Interdisciplinary Studies (JoTIS)*, 4(1), 17–23. <https://doi.org/10.23969/infomatek.v26i1>

Qomqtiroh, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Studo Empiris). In *ReasearchGate. Penerbit: CV. Pustaka Abadi* (1st ed., Issue Agustus). CV. Pustaka Abadi.

Rachman, A., Yochanan, E., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (B. Ismaya, Ed. Issue January).

Rahmawani, R., & Syahril, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas

- Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Saragih, E. H., Bayupati, I. P. A., & Putri, G. A. A. (2021). Pengembangan Business Intelligence Dashboard untuk Monitoring Aktivitas Pariwisata (Studi Kasus: Dinas Pariwisata Provinsi Bali). *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 8(6), 1159–1168. <https://doi.org/10.25126/jtiik.2021863755>
- Sebayang, T. E., Jati, P., Atmojo, K., Hayati, N., Elshifa, A., Safari, B., Syarifuddin, Siswanto, A., Afyah, S., & Budiraharjo, J. (2023). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (S. & Efitra, Ed.; 1st ed.).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Teori Sumber Daya Manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di P.T. Pelni Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v29i3.1225>
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, CV.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Susilowati, Y., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi , dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Dimensi*, 9(3), 397–411.
- Syamsuddin, S., Suraya, S., & Haeril, H. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kota Bima. *Jurnal Komunikasi Dan Kebudayaan*, 10(1), 110–120. <https://doi.org/10.59050/jkk.v10i1.224>
- Usmadi. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas). *Inovasi Pendidikan*, 7(1), 50–62. <https://doi.org/10.31869/ip.v7i1.2281>
- Wada, F. H., Pertiwi, A., Hasiolan, M. I. S., Lestari, S., Sudipa, I. G. I., Patalatu, J. S., Boari, Y., Ferdinan, Puspitaningrum, J., Ifadah, E., & Rahman, A. (2024). Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan. In Sepriano & Efitra (Eds.), *Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan* (Issue January). <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-19-5>

Wibowo, R. A., & Kurniawan, A. A. (2020). Analisis Korelasi Dalam Penentuan Arah Antar Faktor Pada Pelayanan Angkutan Umum Di Kota Magelang. *Theta Omega : Journal of Electrical Engineering, Computer and Information Technology*, 1(2), 45–50.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI