

## Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina

N.P Darma Yanti<sup>1</sup>, Trianasari<sup>2</sup>

1,2 Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

---

### ARTICLE INFO

*Article history:*  
Received 8 October 2020  
Received in revised form  
21 October 2020  
Accepted 2 July 2021

*Kata Kunci:*  
Disiplin Kerja, Hotel,  
Kepuasan Kerja, Kuantitatif  
Kausal

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Brits Resort Lovina yang berjumlah 35 orang. Objek penelitian ini berfokus pada variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dengan instrumen penelitian berupa kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina sebesar 70,2%.

---

### ABSTRACT

*The research aimed to obtain explanatory findings of the effect of job satisfaction on work discipline at Hotel Brits Resort Lovina. The research design used in this study was causal quantitative. The subjects of this research were 35 employees of Hotel Brits Resort Lovina. The object of this research focused on the variables of job satisfaction on work discipline. The data collected using survey method with questionnaire research instrument, then analyzed using Simple Linier Regression Analysis. The result of this research shows that job satisfaction partially and significantly influences work discipline at 70,2% at Hotel Brits Resort Lovina.*

*Keywords: Causal Qualitative, Hotel, Job Satisfaction, Work Discipline*

---

## Pendahuluan

---

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan baik secara individu ataupun kelompok. Dengan kata lain, SDM merupakan aset terpenting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan yang menghasilkan barang atau jasa dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan harus memerhatikan kualitas dan kuantitas dari sumber daya yang dimiliki, karena SDM sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Pendapat ini didukung oleh Samsudin (dalam Kusuma, 2014) yang menyatakan bahwa aset terpenting yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan dan harus dipertahankan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai apabila SDM yang dimiliki oleh perusahaan tersebut mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan itu sendiri.

Salah satu keberhasilan dalam meningkatkan SDM tercermin pada tingkat disiplin kerja karyawan dalam menaati dan mematuhi peraturan kerja, nilai dan norma kerja yang berlaku pada perusahaan. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2012). Disiplin kerja karyawan dapat berupa kepatuhan seorang karyawan terhadap semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya secara sukarela. Kedisiplinan juga diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, melakukan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan kerja dan norma-norma sosial yang berlaku. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari karyawan (Robiansyah, 2012). Disiplin kerja adalah suatu yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku dan

---

<sup>1</sup> Corresponding author.

E-mail: [darmay440@gmail.com](mailto:darmay440@gmail.com), [nanatrianasasi01@undiksha.ac.id](mailto:nanatrianasasi01@undiksha.ac.id)

sebagai suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Afandi (2016). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Salah satu faktor penentu disiplin kerja karyawan adalah variabel kepuasan kerja (Hasibuan 2012).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Menurut Rivai (2013) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atau perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja (Sunyoto, 2012). Sikap ini dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2012). Kepuasan kerja dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal. Selanjutnya Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Perbedaan tingkat kepuasan kerja cenderung memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan, namun sebaliknya jika seseorang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah maka akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Hal ini didukung oleh teori yang diungkapkan oleh (Hasibuan, 2012) yang menyatakan bahwa "...jika karyawan merasa puas dalam bekerja maka disiplin kerja karyawan meningkat" Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian empirik dari Efrina (2017) dan Manik (2017) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Dalam bisnis praktis seperti pada kegiatan operasional hotel, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Hotel Brits Resort Lovina merupakan salah satu hotel yang terletak di kawasan Lovina. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer hotel dan data yang diberikan oleh *Human Resource Departement* (HRD) mengenai data disiplin kerja karyawan Hotel Brits Resort Lovina terdapat permasalahan yang terlihat yaitu dari kehadiran waktu kerja, ketepatan karyawan terhadap waktu bekerja, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan serta tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang masih mengalami permasalahan. Permasalahan tersebut terlihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat saat masuk kerja, mangkir/keluar saat jam kerja, dan setelah istirahat selesai karyawan tidak langsung kembali bekerja serta karyawan diketahui sering pulang mendahului. Selain itu, ketidakdisiplinan karyawan juga dapat dilihat dari pemakaian atribut pada saat bekerja, seperti karyawan lupa dalam mengenakan *nametag*, tidak memakai pakaian yang sesuai dengan aturan hotel, dan atribut penunjang lainnya. Sikap-sikap tersebut yang mengindikasikan rendahnya disiplin karyawan tersebut selaras dengan Wiratama dan Sintaasih (2013).

Tingkat disiplin kerja karyawan juga dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan atau fasilitas kerja dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh hotel, memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan memiliki kejujuran dalam bekerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja akan sulit untuk meningkatkan hasil kerja dan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh hotel.

Ketidakdisiplinan ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang belum mampu sepenuhnya mematuhi dan menaati semua peraturan kerja, nilai dan norma kerja yang berlaku di perusahaan. Apabila ini terus berlanjut maka dikhawatirkan setiap individu semakin tidak disiplin dalam bekerja dan akan menghasilkan kualitas kerja yang rendah, sehingga akan berdampak pada kinerja hotel secara keseluruhan. Disiplin kerja yang rendah diduga disebabkan karena kurangnya kepuasan kerja karyawan atas hasil kerja yang diperoleh.

Selanjutnya, hasil riset pendahuluan menemukan bahwa sebagian besar karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Mayoritas karyawan mengeluh mengenai gaji yang mereka terima belum sesuai dengan apa yang diharapkan, jam kerja tidak sesuai dengan aturan pemerintah. Selain itu, sistem dari pelaksanaan promosi jabatan belum terlaksana dengan adil, karyawan kurang mendapatkan kebebasan dalam menjalani pekerjaan, kurangnya komunikasi maupun keharmonisan antar sesama rekan kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman serta fasilitas kerja yang masih terbatas. Kondisi tersebut ditengarai menjadi sumber rendahnya kepuasan kerja karyawan Hotel Brits Resort Lovina yang mungkin dapat menyebabkan rendahnya disiplin kerja. Bertitik tolak dari latar belakang tersebut, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina. Hasil penelitian diharapkan ditemukan bukti empiris yang mendukung asumsi bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina.

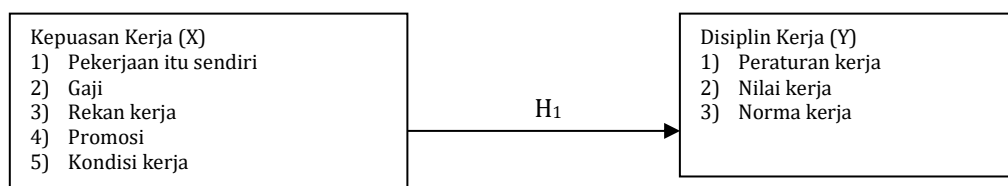
Hubungan variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja memengaruhi disiplin kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi pula, di mana hal ini akan mendorong kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Begitu pun sebaliknya apabila karyawan kurang puas terhadap pekerjaannya maka disiplin kerja karyawan rendah.

Menurut Herzberg (dalam Sjabadhyni dkk, 2001) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Dengan adanya dorongan intrinsik akan membuat karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya dan karyawan akan bekerja dengan semangat yang tinggi. Sedangkan dengan dorongan ekstrinsik, seperti gaji yang cukup, hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. Adanya dorongan tersebut akan menciptakan kepuasan kerja dalam diri karyawan. Kepuasan kerja inilah yang mendorong karyawan untuk berperilaku disiplin dan diharapkan karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, meningkatkan efektifitas dan efisiensi serta kualitas dan kuantitas kerja.

Hal ini yang menyebabkan pihak perusahaan harus memerhatikan kepuasan kerja karyawan agar tingkat disiplin kerja karyawan tinggi. Hal ini didukung oleh teori yang diungkapkan oleh Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan artinya jika karyawan merasa puas dalam bekerja maka disiplin kerja karyawan meningkat. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian empirik dari Efrina (2017) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk dan hasil penelitian dari Manik (2017) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

Penelitian ini untuk menguji sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina yang rata-rata tidak disiplin. Ketidaksiplinan ini diduga disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan yang rendah. Menurut Sunyoto (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang suatu pekerjaan. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu Kuswadi (2004) meliputi (1) pekerjaan itu sendiri, sikap karyawan terhadap karakteristik pekerjaan, seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi dan umpan balik kerja. (2) gaji (*pay*), merupakan sikap pekerja terhadap imbalan berupa gaji, upah dan bonus yang diterima. (3) rekan kerja, yaitu kesempatan yang dimiliki oleh karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya untuk bertukar pikiran dan mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja. (4) promosi, yaitu kesempatan untuk maju atau berprestasi dalam jenjang karir. (5) kondisi kerja, yaitu mencakup semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang ada di tempat kerja. Menurut Hasibuan (2012), kedisiplinan merupakan kesadaran atau kesediaan karyawan dalam menaati dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dalam penelitian ini dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yaitu menurut Sutrisno (2016) yaitu: (1) peraturan kerja dengan indikator tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang ditetapkan oleh perusahaan dan ketepatan waktu dalam bekerja, (2) nilai kerja dengan indikator kejujuran karyawan dalam bekerja dan mengikuti arahan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, (3) norma kerja dengan indikator menggunakan tata busana yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan tingkah laku karyawan dalam bekerja.

Disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka disiplin kerja karyawan semakin tinggi pula. Hal ini dipertegas oleh teori yang diungkapkan oleh Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa “..jika karyawan merasa puas dalam bekerja maka disiplin kerja karyawan meningkat”. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian empirik dari Efrina (2017) dan Manik (2017) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Adapun kerangka berpikir ini dapat dilihat pada Gambar 1. berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2012). Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran adapun hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah: “Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina”.

## Metode

---

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Menurut Sugiyono (2014) penelitian kuantitatif kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain yang mempunyai hubungan sebab akibat. Desain kuantitatif kausal dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) merumuskan masalah, (2) kajian pustaka, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, (6) menarik kesimpulan. Penelitian ini meneliti tentang variabel bebas kepuasan kerja (X) dan variabel terikat adalah disiplin kerja (Y).

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel *Brits Resort Lovina*, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja pada Hotel *Brits Resort Lovina*. Penelitian ini termasuk penelitian populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel *Brits Resort Lovina* yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini termasuk penelitian populasi, karena semua populasi digunakan sebagai responden penelitian. Hal ini didukung oleh pendapat Arikunto (2001) yang menyatakan apabila populasi kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Sumber data dalam penelitian ini ada dua macam yaitu data primer dan data sekunder (Supranto, 2000). Adapun sumber data tersebut akan diuraikan sebagai berikut: Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian (Burhan, 2005). Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh yaitu hasil survei maupun hasil pengisian kuisisioner. Data Sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2010). Data sekunder berupa dokumen-dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini seperti data jumlah karyawan dan data absensi karyawan.

Metode pengumpulan data menggunakan teknik survei. Survei merupakan suatu metode untuk menentukan hubungan antar variabel serta membuat generalisasi untuk suatu populasi yang akan dipelajari (Sugiyono, 2014). Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah. Proses pengumpulan data dalam sebuah survei dilakukan dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner sebagai instrumen pengumpulan data ordinal yang merupakan penjabaran dari indikator masing-masing variabel. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014). Kuisisioner yang digunakan untuk mendapatkan data tentang kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan pada Hotel *Brits Resort Lovina*. Kuisisioner penelitian terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan dalam pengumpulan data.

Uji Validitas digunakan untuk mengukur tingkat sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid apabila instrumen mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011). Untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner dapat melihat *Pearson Correlation* dengan koefisien korelasi antar butir kuisisioner  $>0,30$  dengan tingkat kesalahan  $\alpha$  ( $\alpha$ ) 0,05 (Sugiyono, 2010). Sedangkan pengujian reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Sugiyono (2010) mengatakan bahwa pengujian reliabilitas

instrumen secara internal dapat dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua (*split-half*), yaitu pengujian dilakukan dengan membelah item instrumen menjadi dua kelompok (ganjil dan genap). Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas ( $r$ ) >0,60.

Salah satu skala umum yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala Likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat dan bagaimana pengaruhnya (positif atau negatif). Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 24.0 for windows untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan.

## Hasil dan Pembahasan

Berikut merupakan hasil analisis regresi linier sederhana pada pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Hotel *Brits Resort Lovina* tampak pada Tabel 1.

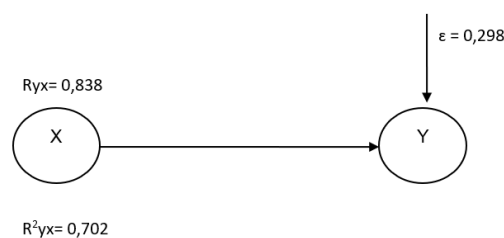
**Tabel 1.**  
 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Hotel *Brits Resort Lovina*

Parameter	Koefisien	$p$ -value	$\alpha$	Keputusan	Simpulan
$R_{yx}$	0,838	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Hubungan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
$R^2_{yx}$	0,702	0,000	0,05		Besar sumbangan pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan adalah 70,2%
$\epsilon$	0,298	-	-		Besar sumbangan pengaruh faktor lain terhadap disiplin kerja karyawan adalah 29,8%
$\alpha$	13,594	0,000	0,05	Signifikan	Bisa memprediksi
$\beta$	0,659	0,000	0,05	Signifikan	Bisa memprediksi

Berdasarkan Tabel 1 hasil persamaan regresi diperoleh nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 13,594, nilai koefisien regresi kepuasan kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0,659. Dari persamaan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Konstanta sebesar 13,594, artinya bahwa apabila kepuasan kerja nilainya sama dengan nol, maka kepuasan kerja karyawan sebesar 13,594.
- 2) Nilai koefisien kepuasan kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0,659 berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja satu satuan maka variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 0,659, sehingga menjadi 14,253 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien ( $P_{y\epsilon}$ ) sebesar 0,298 ada hubungan pengaruh variabel lain.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada uji analisis regresi linier sederhana pada Tabel 1, maka dapat dilihat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel *Brits Resort Lovina* yang dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan Gambar 2 tersebut maka dapat diinterpretasikan hubungan antara variabel sebagai berikut.

- 1) Ryx menunjukkan bahwa ada hubungan dari kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 83,8 %.
- 2) Ryx menunjukkan bahwa besar sumbangan pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan adalah 70,2%.
- 3) Parameter  $\epsilon$  menunjukkan besar sumbangan pengaruh faktor lain terhadap disiplin kerja karyawan adalah 29,8%.

Data pada Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja karyawan Hotel *Brits Resort Lovina*. Hal tersebut ditunjukkan dengan  $p$ -value Ryx = 0,000 <  $\alpha$  (0,05). Besar sumbangan pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan adalah 0,702. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,2% disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja karyawan, sedangkan pengaruh dari variabel lain sebesar 29,8%. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana di atas jadi kesimpulan dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Hotel *Brits Resort Lovina*.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel *Brits Resort Lovina*. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kedisiplinan karyawan artinya jika karyawan merasa puas dalam bekerja maka disiplin kerja karyawan meningkat. Hal ini sejalan dengan kajian empirik dari Efrina (2017), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, dan kajian empirik dari Manik (2017), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

Selanjutnya Kusriyanto (2000) menyatakan bahwa kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan merasa bosan dengan pekerjaannya dan cepat atau lambat tidak dapat diandalkan lagi dan prestasi kerja menjadi rendah. Oleh sebab itu Manajer hotel perlu menciptakan kondisi kerja yang dinamis, kondisi tersebut ditunjukkan pada pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan kepada individu atau karyawan untuk berpikir kreatif, memiliki kebebasan dalam bekerja dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya.

Meningkatkan kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka cenderung akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai kerja yang telah disepakati. Kepuasan kerja yang baik akan membuat karyawan menjadi lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini tentunya, yang membuat karyawan menjadi lebih terfokus pada setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan apabila karyawan merasa kurang puas dalam pekerjaannya, maka akan menjadikan karyawan kurang fokus dalam bekerja. Hal ini yang membuat karyawan sering melakukan kesalahan baik berupa kesalahan yang disengaja ataupun tidak sengaja yang nantinya akan menyebabkan karyawan sering melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan yang otomatis menurunkan tingkat disiplin kerja karyawan.

Seorang karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja, baik kepuasan atas pekerjaan, kepuasan atas lingkungan kerja, kepuasan karyawan atas hubungan internal (hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja), dan hubungan atas kompensasi yang diterima berupa gaji, bonus/insentif, *reward* dan lain sebagainya akan menyebabkan karyawan merasa betah dalam bekerja. Hal ini membuat karyawan akan lebih bertanggung jawab dan memiliki dedikasi yang tinggi sehingga karyawan akan memiliki disiplin kerja yang baik.

Hal ini akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan dan puas dengan hasil kerja yang diperoleh. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja akan lebih baik ketika didalam perusahaan para karyawannya memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sehingga karyawan dapat bekerja sama dengan baik, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan aturan serta dapat menghasilkan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan.

Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Hotel *Brits Resort Lovina*. Oleh karena itu hasil penelitian ini memberikan

implikasi bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan manajer hotel perlu memerhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, karena kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Jika pihak manajemen tidak memerhatikan kepuasan kerja karyawan dengan baik maka karyawan akan bersikap bermalas-malasan dalam bekerja, tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mulai berpikir untuk mencari pekerjaan lain. Selain itu, juga akan berdampak pada rendahnya disiplin kerja karyawan pada Hotel *Brits Resort Lovina*.

Selanjutnya, implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perlunya pihak Manajemen Hotel *Brits Resort Lovina* melakukan program evaluasi kepuasan kerja karyawan secara periodik dengan memerhatikan faktor-faktor berikut ini: (1) meningkatkan pengawasan atasan kepada bawahan, (2) memerhatikan hak karyawan dengan baik, seperti dalam pemberian gaji/bonus kepada karyawan, (3) memberikan kesempatan karyawan untuk memperoleh penghargaan/promosi, (4) memberikan pelatihan (*training*) dan pengembangan diri dan (5) menyediakan fasilitas kerja yang mendukung.

Selain itu, melihat kondisi saat ini dengan adanya pandemi *covid-19* penyediaan fasilitas oleh perusahaan juga harus disesuaikan dengan keadaan *new normal* yang mengharuskan setiap orang harus menjaga jarak dengan orang lain, menggunakan masker saat beraktifitas di luar rumah, pembersih tangan/*Handsanitaizer*, tempat mencuci tangan sebelum masuk area hotel, penyediaan cairan *disinfektan* dan penyediaan *face shield* (pelindung wajah) untuk semua karyawan sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

## Simpulan dan Saran

---

Berdasarkan hasil penelitian dan hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Hotel *Brits Resort Lovina*. Hal ini berarti kepuasan kerja memiliki peran yang penting dalam peningkatan disiplin kerja karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi terhadap hasil kerja yang diperoleh maka akan meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil yang disarankan bahwa peningkatan disiplin kerja karyawan dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Bagi pihak Manajemen Hotel *Brits Resort Lovina* agar lebih memerhatikan kepuasan kerja dalam upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, karena penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan. Pihak manajemen hotel harus memberikan penghargaan dalam bentuk insentif atau bonus kepada karyawan, memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi, memberikan pelatihan dan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Hal tersebut harus dilakukan karena kepuasan kerja bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi baik kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maupun kepuasan terhadap hasil kerja yang diperoleh maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan disiplin kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi empiris tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap disiplin karyawan. Berpijak dari hasil penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat berfokus pada menguji variabel lain yang diduga kuat dapat memengaruhi variabel disiplin kerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek serupa yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya.

## Daftar Rujukan

---

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resource Management for Management Research*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Burhan, Bungin. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kusriyanto. Bambang. 2000. *Meningkatkan Efektifitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binama Pressindo.
- Kusuma, Soesatyo. 2014. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 2, Nomor 2 (hlm. 375-386).

- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Manik, Sudarmin. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 1, Nomor 4 (hlm. 257-264).
- Masdiani, Efrina. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. *Jurnal Manajemen*. Volume 5 Nomor 3
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Robiansyah, Dkk. 2012. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda.
- Rivai, H. Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Setiawan, Gusmat. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Multi Hokkindo Addji. *Skripsi Jurusan Psikologi*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sjabadhyni, dkk. 2001. *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari Persepektif Psikologis Industri dan Organisasi*. Jakarta: BPIO Psikologi UI.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 1*. Yogyakarta: CAPS.
- Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi I Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 10*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tiara, Restu & Hendra Prakoso. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan bagian Produksi Toya PT.X Sukabumi. *Psikologi Gelombang 1*. Volume 4, Nomor 1 (hlm. 200-205).
- Wiratama & Sintaasih. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PDAM Tirtamangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Volume.7 Nomor. 2 (hal. 126-134).