

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Malioboro Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Fanisya Dwi Angraeni[□], Musoli²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

Abstrak

Persaingan ketat dalam industri perhotelan menuntut kualitas sumber daya manusia yang tinggi, terutama dalam hal disiplin dan kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ulasan negatif dari tamu Hotel The Malioboro Yogyakarta yang menunjukkan rendahnya kualitas pelayanan, diduga akibat lemahnya disiplin dan kepuasan kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap 72 karyawan Hotel The Malioboro, menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Analisis dilakukan dengan regresi linier berganda dan uji mediasi melalui analisis jalur (path analysis) menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta memediasi hubungan antara disiplin dan kinerja. Kesimpulannya, peningkatan disiplin kerja berdampak langsung dan tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen hotel perlu memperkuat budaya disiplin dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung demi meningkatkan kinerja serta kepuasan pelanggan.

Kata Kunci: *Disiplin kerja, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan, Mediasi, Hotel The Malioboro*

Abstract

The intense competition in the hospitality industry demands high-quality human resources, particularly in terms of discipline and job satisfaction, which directly affect employee performance. This study was motivated by several negative guest reviews of The Malioboro Hotel Yogyakarta, indicating poor service quality, which is suspected to result from low employee discipline and job satisfaction. The objective of this research is to analyze the effect of work discipline on employee performance, both directly and indirectly through job satisfaction as a mediating variable. A quantitative research method was employed using a survey approach, with data collected through questionnaires distributed to 72 employees of The Malioboro Hotel. Data analysis was conducted using multiple linear regression and mediation tests through path analysis with SPSS software. The results show that work discipline has a positive and significant effect on both job satisfaction and employee performance. Job satisfaction also has a positive and significant effect on performance and mediates the relationship between work discipline and performance. In conclusion, improving work discipline positively impacts performance directly and indirectly through increased job satisfaction. Therefore, the hotel management should strengthen a culture of discipline and create a supportive work environment to enhance employee performance and deliver a better customer experience.

Keywords: *Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance, Mediation, The Malioboro Hotel.*

Copyright (c) 2025 Fanisya Dwi Angraeni

[□] Corresponding author : fanisya2310@gmail.com¹ Email

Address : musoli@unisayogya.ac.id²

PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan sektor yang sangat kompetitif, terutama di daerah tujuan wisata seperti Kota Yogyakarta. Dikenal sebagai kota pariwisata, tak heran banyak turis lokal dan mancanegara datang ke kota ini untuk menikmati keindahan dimiliki di Yogyakarta sehingga fasilitas hotel menjadi salah satu fasilitas yang banyak digunakan sebagai penunjang bisnis di sektor pariwisata (Isbarhani & Tuti, 2022). Perkembangan hotel di Indonesia sangat pesat, terutama di Yogyakarta hal tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi persaingan antar industri perhotelan. Persaingan yang ada membuat pemerintah membuat kebijakan, kebijakan yang berlaku diantaranya memberikan pelayanan yang memuaskan dan menyediakan fasilitas kamar yang strategis, restoran dan fasilitas yang lainnya.

Dalam menghadapi ketatnya persaingan, kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan hotel dalam mempertahankan loyalitas pelanggan dan meningkatkan citra perusahaan. Kualitas layanan tersebut secara langsung dipengaruhi oleh kinerja karyawan, yang pada gilirannya bergantung pada berbagai faktor internal, termasuk disiplin kerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, karena setiap individu mengalami rasa kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan yang positif dalam melaksanakan suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan (Irbayuni & Pratama, 2023). Pekerjaan dipengaruhi oleh kedisiplinan, disiplin adalah arah melatih dan membentuk seseorang untuk berbuat lebih baik (Prasetyo & Marlina, 2019). Disiplin juga merupakan proses kepatuhan terhadap peraturan yang dibuat dan ditetapkan suatu perusahaan yang dapat mengembangkan perasaan individual untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan perusahaan secara objektif. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dalam organisasi (Irbayuni & Pratama, 2023). Karyawan dengan kemampuan yang prima akan mengantarkan pada kesuksesan dalam manajemen pada organisasi yang lebih baik, sehingga jiwa profesionalisme pada karyawan dapat berkembang salah satunya dengan cara pengembangan kuantitas *human capital* (Wiratmaja & Hawignyo, 2021).

Salah satu hotel yang saat ini berkembang dan berusaha untuk bersaing dalam industri perhotelan di Kota Yogyakarta pada saat ini adalah Hotel The Malioboro. Hotel The Malioboro merupakan salah satu hotel bintang 4 yang berlokasi di tengah kota Yogyakarta yang sangat strategis, selain dekat dengan Stasiun Tugu dan Malioboro, dekat juga dengan Pasar Beringharjo. Hotel ini memiliki beberapa ulasan negatif di berbagai platform digital seperti Traveloka, Agoda, dan TripAdvisor. Ulasan-ulasan dari pelanggan tersebut menyoroti masalah-masalah terkait kamar yang kurang bersih dan sikap staf yang kurang ramah. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat masalah mendasar dalam kinerja karyawan Hotel The Malioboro. Sementara itu, kepuasan kerja berperan sebagai faktor psikologis yang dapat memperkuat atau bahkan memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya umumnya menunjukkan dedikasi lebih tinggi, loyalitas yang kuat, dan motivasi yang positif dalam bekerja. Beberapa studi terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjembatani pengaruh variabel organisasi terhadap perilaku dan output karyawan.

Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian mendalam mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel The Malioboro. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat dikembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan disiplin kerja, kepuasan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada tamu yang akan berdampak positif pada pengalaman tamu dan ulasan mereka.

Disiplin Kerja

Pengertian secara umum, dalam bahasa latin disiplin terdiri dari kata *discipulus* yang berarti murid. Namun dengan lamanya perkembangan zaman kata tersebut mengalami perubahan arti dan makna menjadi *discipline* yang berarti ketaatan atau bisa disebut dengan peraturan dimana artinya kepatuhan atau bisa disebut dengan tata tertib. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan ketentuan, prosedur kerja yang berlaku atau disiplin adalah suatu sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan ketentuan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sheila & Siaha, 2022). Disiplin kerja yang baik mampu menunjukkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan. Disiplin kerja memiliki peran penting dalam produktivitas kerja dengan adanya disiplin yang tinggi akan mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan (Wau & Kiton, 2023). Menurut (Fajri & Dharmawan, 2021) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang sudah berlaku Penyesuaian diri setiap orang karyawan terhadap segala tanggung jawabnya akan menghasilkan pekerjaan yang teratur dan tidak terputus (Sihotang & Saputra, 2024). Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan sebagai ciri setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Musoli, 2021). Kedisiplinan karyawan akan mendorong perusahaan lebih maju dan baik sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan pedoman dan peraturan didalam perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan begitu, maka perusahaan akan semakin cepat untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kedisiplinan dalam pekerjaan dapat diharapkan membuat pekerjaan menjadi lebih seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan (Tabella, 2022).

Disiplin kerja dalam sudut pandang Islam adalah bentuk ibadah, ketaatan, penyerahan diri dan ketaatan yang dilakukan seseorang dengan Ikhlas. Hal ini berdasarkan pernyataan Ash-shieddieqy bahwa ibadah adalah sikap pasrah, berserah diri, berserah diri, berserah diri. Aspek keagamaan yang diinternalisasikan seseorang dapat dilaksanakan dengan persepsi dan pengajaran agama islam yang dapat dilihat dalam perilaku dan sikap seseorang terhadap sifat disiplin. Menurut Hasibuan (2015) pada dasarnya ada faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya: 1. Tujuan dan Kemampuan, tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, sehingga karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam bidang tersebut. 2. Teladan pimpinan, sangat penting dalam menentukan kedisiplinan, maka dari itu para pemimpin harus memberikan contoh yang baik

karena dengan kepemimpinan yang baik maka kedisiplinan karyawan akan meningkat. 3. Balas jasa, berupa gaji dan kesejahteraan juga mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kepada karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup akan memberikan kepuasan kepada karyawan maka kedisiplinan akan tercapai dalam suatu organisasi. 4. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain. 5. Pengawasan Melekat, Pengawasan melekat ini berarti bahwa atasan harus aktif dan turun langsung memantau perilaku yang dilakukan karyawan. Pengawasan merupakan tindakan yang paling efektif untuk membangun disiplin kerja antar karyawan dalam suatu organisasi. 6. Sanksi Hukuman, berperan penting dalam menjaga kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, memungkinkan sebagian besar karyawan tidak akan melanggar peraturan yang berlaku. Berat ringannya sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan yang pernah diperbuat sebelumnya. 7. Ketegasan, pimpinan dalam bertindak akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus memiliki keberanian dan tekad untuk mengambil tindakan untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang melanggar aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan 8. Hubungan Kemanusiaan, hubungan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu organisasi atau perusahaan. Manajer atau pimpinan harus menciptakan suasana hubungan antar manusia yang harmonis, karena dengan itu dapat menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang Sehingga Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, disiplin kerja menjadi salah satu fondasi utama bagi terciptanya kinerja karyawan yang optimal. Disiplin tidak hanya mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas dan peraturan, tetapi juga menjadi indikator penting dalam menentukan sejauh mana karyawan mampu menjalankan perannya secara profesional.

Di industri perhotelan, seperti di Hotel The Malioboro Yogyakarta, tingkat kedisiplinan karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada tamu. Ketidaktepatan waktu, pelanggaran prosedur, dan kurangnya kepatuhan terhadap standar operasional dapat langsung berdampak pada kepuasan pelanggan dan citra perusahaan. Oleh karena itu, memahami dan meningkatkan disiplin kerja bukan sekadar upaya administratif, melainkan strategi krusial dalam membangun keunggulan kompetitif berbasis kualitas sumber daya manusia Dengan demikian, disiplin kerja memegang peranan krusial dalam menentukan kualitas dan konsistensi kinerja karyawan, khususnya dalam industri perhotelan yang sangat bergantung pada layanan prima kepada pelanggan. Disiplin tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab individu, tetapi juga menjadi indikator profesionalisme yang berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang tertib dan produktif. Ketika karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mereka cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tugas, menghargai waktu, serta menunjukkan etos kerja yang kuat. Kondisi ini secara langsung mendukung pencapaian kinerja yang optimal dan turut meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pengalaman pelanggan. Oleh karena itu, membangun budaya disiplin harus menjadi prioritas strategis bagi manajemen Hotel The Malioboro dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada pelayanan berkualitas.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan dalam jangka panjang. Dalam konteks industri perhotelan yang sangat menuntut interaksi langsung dengan pelanggan, kepuasan kerja menjadi kunci untuk menciptakan pelayanan yang optimal. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan atau upah yang diterima pekerja dengan banyaknya imbalan atau upah yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya apakah merasa senang atau tidak senang dalam berinteraksi dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaan (Pramaisela & Wahyuati, 2022). Kepuasan kerja merupakan harapan adanya imbalan yang diberikan oleh organisasi, kepuasan kerja dapat dilihat dari respon karyawan yang bekerja, jika karyawan happy dengan kondisi kerjanya maka bisa dikatakan perusahaan telah berhasil menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan (Mursila M & Musoli, 2023). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif, lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Kepuasan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, penghargaan atas prestasi, serta kejelasan peran dan tanggung jawab. Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan kesan yang menyenangkan atau menikmati suatu pekerjaan seseorang, ketika seorang karyawan memiliki kualitas yang baik dan merasa itu sejalan dengan harapan, keinginan, dan nilai-nilai mereka saat itulah kepuasan kerja mungkin muncul (Sihotang & Saputra, 2024). Di Hotel The Malioboro, tingkat kepuasan kerja karyawan sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu. Ketika kepuasan kerja meningkat, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik, yang pada akhirnya berdampak pada citra positif hotel di mata pelanggan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, adil, dan suportif merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong kinerja yang unggul.

Kepuasan kerja dalam Islam diartikan sebagai arti bersyukur, ikhlas, dan sabar atas apa yang didapatkan dalam setiap pekerjaannya. Proses bersyukur, ikhlas, dan sabar memang tidak meninggalkan output, akan tetapi dapat memberikan nilai tambah yang diperoleh yakni keberkahan (Firdausi, 2023). Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan organisasi dalam mencapai tujuannya, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut (Irbayuni & Pratama, 2023) yaitu: 1. Faktor Psikologis, faktor psikologis yang berhubungan dengan jiwa karyawan antara lain minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. 2. Faktor Sosial, faktor sosial berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. 3. Faktor Fisik, Faktor fisik berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya. 4. Faktor Finansial Faktor finansial berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, berbagai macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Faktor-faktor tersebut dapat memberikan rasa kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi dari nilai ukur pada masing-masing karyawan. Kepuasan kerja akan aktif apabila perusahaan dan karyawan saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi. Langkah nyata yang dapat dilakukan oleh pemimpin perusahaan dalam mewujudkan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan salah satunya dengan cara melaksanakan kewajiban organisasi sesuai dengan prosedur perusahaan dan memenuhi seluruh kebutuhan berupa hak-hak yang harus diterima karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan cerminan dari seberapa efektif dan efisien seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja didefinisikan sebagai hubungan antara hasil kerja nyata dengan harapan yang telah ditetapkan sebelumnya atau perbandingan dengan hasil yang telah dicapai oleh seseorang (Musoli & Palupi, 2018). Kinerja karyawan merupakan sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi, misi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Irbayuni & Pratama, 2023). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sudah sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya yang menurut (Gito & Jhon, 2023). Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu tanggung jawab yang diberikan yang sudah sesuai dengan standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan organisasi, dengan sebaliknya organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia didalam organisasi tersebut, peningkatan kinerja karyawan akan memiliki dampak yang berkemajuan bagi perusahaan, maka dari itu upaya yang serius dalam mencapai keberhasilan dan merealisasikan tujuan dalam keberlangsungan hidup perusahaan.

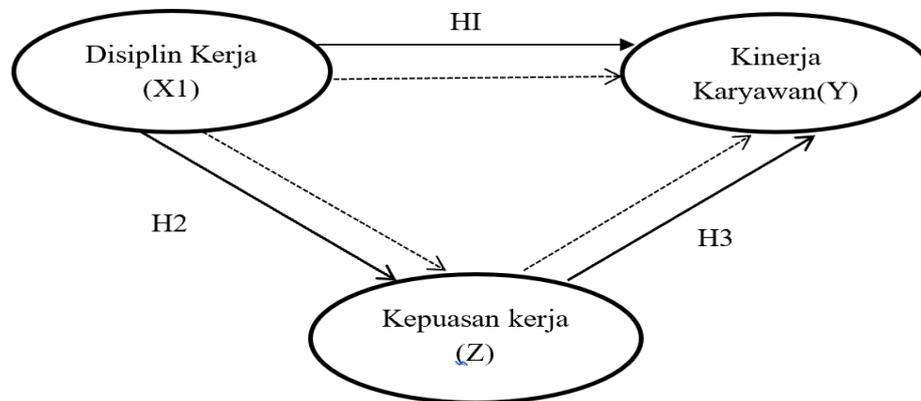
Kinerja yang optimal tidak hanya berasal dari kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Menurut (Permatayuny, 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: 1. Keterampilan atau Pengalaman Seseorang yang mempunyai pendidikan yang rendah sudah jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu pula seseorang yang berpendidikan cukup tinggi tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh karena itu, perlu adanya integrasi keterampilan dan pengalaman profesional. Tenaga kerja yang bisa terbilang masi muda atau baru memulai karier biasanya memiliki sedikit pengalaman kerja, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja diluar atau ditempat kerja untuk meningkatkan keterampilan. 2. Faktor Pendidikan, faktor pendidikan sangat mempengaruhi dalam proses kinerja karena pendidikan yang rendah mempengaruhi produksi kinerja. Seseorang yang kurang memiliki pendidikan yang tinggi hanya bisa di rekrut oleh perusahaan perindustrian. Faktor pendidikan dapat berasal dari berbagai tingkatan, hal ini pengaruh keluarga dan lingkungan sangat mempengaruhi adanya faktor Pendidikan. 3. Umur, Seorang tenaga kerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitas, akan tetapi pengajaran karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan

meningkat. Aspek-aspek umur dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung pertumbuhan dan perkembangan semua anggota tim. 4. Sarana Penunjang, Pimpinan sangat mempengaruhi dalam motivasi dan kerjasama antara pekerja dalam pembagian tugas. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sangat mempengaruhi dalam produktivitas. Dalam sarana penunjang juga memerlukan berupa penerapan teknologi yang canggih karena dapat meningkatkan produktivitas di dalam pemasaran. 5. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja Semangat dan kegairahan dalam bekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari segi individual maupun lingkungan kerja. Setiap individu dapat merespon faktor-faktor ini dengan cara yang berbeda, namun kombinasi dari beberapa faktor tersebut dapat membentuk lingkungan kerja yang memotivasi dan memacu semangat kerja. 6. Faktor Motivasi, Faktor motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan sesuatu kegiatan atau tugas dengan baik agar mampu mencari kinerja dengan predikat yang bagus. Dalam hal ini faktor motivasi merupakan dorongan dan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, bekerja, dan mencapai tujuan tertentu. Pemahaman yang baik tentang faktor-faktor motivasi dapat membantu setiap individu dalam berorganisasi sehingga menciptakan lingkungan kinerja yang. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja tidak bisa dilepaskan dari perhatian terhadap kondisi kerja dan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Dalam konteks ini, evaluasi kinerja secara berkala dan pemberian umpan balik konstruktif menjadi penting untuk mendorong perbaikan berkelanjutan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberikan penghargaan atas pencapaian, manajemen dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan performa, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada reputasi dan keberhasilan operasional Hotel. Pandangan Islam mengenai kinerja adalah cara seseorang mengaktualisasikan dirinya.

Sudut pandang Islam tidak melihat sebuah output sebagai hasil akhir sebuah pekerjaan, namun lebih pada nilai yang timbul daripadanya. Dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi, kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan membangun budaya organisasi yang positif. Peningkatan kinerja bukan hanya hasil dari pengawasan yang ketat, tetapi juga dari pendekatan yang mengedepankan penghargaan, pengembangan kompetensi, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Dalam konteks Hotel The Malioboro, kinerja karyawan yang optimal menjadi ujung tombak dalam menjaga kepuasan pelanggan dan daya saing hotel di tengah persaingan industri yang ketat. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja harus dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan, dengan memperhatikan faktor-faktor seperti disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai bagian integral dari pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Selain itu, penerapan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan juga menjadi elemen penting dalam mendorong peningkatan performa secara konsisten. Karyawan perlu mendapatkan umpan balik yang konstruktif serta kesempatan untuk mengembangkan keterampilan melalui pelatihan dan program pengembangan diri. Ketika manajemen mampu menciptakan iklim kerja yang adil, terbuka, dan menghargai kontribusi individu, maka motivasi intrinsik karyawan akan tumbuh, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Dengan sinergi antara disiplin, kepuasan kerja, dan manajemen yang responsif, Hotel The Malioboro dapat membangun tim kerja yang profesional, berkomitmen, dan mampu bersaing dalam industri perhotelan yang terus

berkembang.

KERANGKA KONSEPTUAL



H1: Apakah Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

H2: Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja?

H3: Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

H4: Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi?

METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah cara untuk mengevaluasi teori dengan mengkaji keterkaitan antar variabel yang menganalisis hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis secara objektif melalui pengumpulan dan analisis data numerik. Data kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berbasis pada *positivistic* (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang akan diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018). Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disebarkan kepada 72 responden yang merupakan karyawan Hotel The Malioboro Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, karena seluruh populasi yang memenuhi kriteria dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh langsung antar variabel, serta uji mediasi dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh tidak langsung, khususnya peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Seluruh proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi terbaru. Melalui pendekatan ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor perhotelan.

Metode survei dipilih sebagai pendekatan utama untuk mengumpulkan data dari responden dengan tujuan mendapatkan pemahaman terkait variabel penelitian. Survei akan memberikan gambaran yang lebih sistematis dan terukur terhadap disiplin kerja sebagai variabel, dan kinerja karyawan dengan variabel, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Hotel The Malioboro.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas dependen yaitu kinerja karyawan, variabel independen, yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan media online dengan menyebarkan link google form kepada responden secara langsung tujuannya agar data responden yang di butuhkan cepat terselesaikan.

Pengambilan data dilakukan mulai tanggal 06 Januari 2025 sampai tanggal 22 Januari 2025. Seluruh responden diminta untuk mengisi kuesioner yang berisikantiga skala diantaranya Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. Responden pada penelitian ini adalah pegawai yang kerja di Hotel The Malioboro setelah melakukan penyebaran kuesioner jumlah responden yang diperoleh sebanyak 72 Orang.

1. Hasil Uji Deskriptive

Hasil analisis deskriptif pada variabel Disiplin Kerja (X) menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebanyak 72 orang, nilai minimum 1 nilai maximum 5 dan nilai rata-rata 26.50. Dengan standar deviasi berjumlah 3.241. pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebanyak 72 orang, nilai minimum 1, nilai maximum 5 dan nilai rata-rata 24.11. Dengan standar deviasi berjumlah 3.818. Dan pada variabel kepuasan karyawan (Z) menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebanyak 72 orang, nilai minimum 1, nilai Maximum 5 dan nilai rata-rata 26.03. Dengan standar deviasi berjumlah 3.081.

2. Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap variabel Disiplin Kerja dapat diketahui semua item (DK1 hingga DK6) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari R tabel (0,2319). Karena semua nilai r hitung $>$ R tabel, maka semua item dinyatakan valid. Kinerja Karyawan (KK) dapat diketahui bahwa semua item (KK1 hingga KK6) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari R tabel (0,2319). Karena semua nilai r hitung $>$ R tabel, maka semua item dinyatakan valid. Dan Kepuasan Kerja (Z) dapat diketahui bahwa semua item (KK1 hingga KK6) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari R tabel (0,2319). Karena semua nilai r hitung $>$ R tabel, maka semua item dinyatakan valid.

3. Uji Realibilitas

Hasil dari uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X) mendapatkan nilai Crobach Alpha sebesar 0,853, nilai Crobach Alpha dari variabel Kinerja Karyawan (Y) 0,868, dan Kepuasan Kerja nilai Crobach Alpha sebesar 0,867. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel data yang digunakan adalah reliabel karena nilai dari Cronbach Alpha dari masing-masing variabel lebih besardari 0,70.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Hasil Uji Normalitas untuk semua variabel menunjukkan data p-plot atau titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Residual standar regresi memiliki titik-titik yang tersebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal, ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

b. Linearitas

Hasil uji Linearitas untuk ketiga Variabel menunjukkan nilai linearitas Ftabel (3,130) lebih besar dari Fhitung maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut memiliki hubungan linier dan dapat dilakukan uji Heteroskedastisitas.

c. Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas untuk ketiga variabel memiliki titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan nilai signifikansi masing-masing variabel 0,052, 0,306, dan 0,869 ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka data diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Hipotesis

Nilai Regresi untuk $Y_1 = 9.049 + 0,568 + \epsilon$, $Z = 6,597 + 0,733 + \epsilon$, $Y = 9,290 + 0,659 + \epsilon$ dan untuk $Y = 7,287 + 0,267 + 0,373 + \epsilon$. Variabel Disiplin Kerja (X) memiliki koefisien regresi 0,568 yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Setiap peningkatan 1 satuan Disiplin Kerja (X) dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki koefisien regresi 0,733 yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Setiap peningkatan 1 satuan Kepuasan Kerja pun meningkat. Variabel Kepuasan Kerja juga memiliki nilai koefisien regresi 0,659 yang artinya setiap meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan meningkat. Variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai koefisien regresi berganda yaitu 0,267 dan 0,372 sehingga peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan dan disiplin kerja meningkat.

Pembahasan hasil penelitian berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan pada hasil t hitung $4.609 > t$ tabel 1,99547 dan nilai signifikansi nya sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya hipotesis dapat diterima kepercayaan. Pengaruh positif signifikan dapat diartikan apabila disiplin kerja baik maka kinerja karyawan semakin tinggi, begitupun sebaliknya jika disiplin kerja buruk maka kinerja karyawan semakin rendah.

2. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja?

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dibuktikan pada hasil t hitung perhitungan nilai t hitung $10.144 > t$ tabel $1,99547$ dan nilai signifikansi nya sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima Pengaruh positif signifikan dapat diartikan apabila disiplin kerja baik maka kepuasan kerja semakin tinggi, begitupun sebaliknya jika disiplin kerja buruk maka kepuasan kerja semakin rendah.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan nilai t hitung $4.328 > t$ tabel $1,99547$ dan nilai signifikansi nya sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya hipotesis dapat diterima. Pengaruh positif signifikan dapat diartikan apabila kepuasan kerja baik maka kinerja karyawan semakin tinggi, begitupun sebaliknya jika kepuasan kerja buruk maka kinerja karyawan semakin rendah.

4. Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi?

Hasil dari pengujian diatas menunjukkan bahwa, nilai efek tidak langsung tidak terstandar bootstrap sebesar $0,2851$ dan interval kepercayaan (CI) 95% berkisar antara $0,2322$ sampai $0,4652$. Karena nol tidak termasuk dalam rentang interval kepercayaan 95%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat efek tidak langsung yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Dalam penelitian ini, penulis menyadari bahwa banyak hambatan dan kekurangan yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

1. Terbatas pada Satu Lokasi Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada Hotel The Malioboro, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke hotel lain dengan kondisi dan budaya kerja yang berbeda.

2. Metode Pengumpulan Data yang Bergantung pada Kuesioner

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang bergantung pada persepsi subjektif responden. Hal ini dapat menyebabkan bias dalam jawaban, Peneliti hanya mengambil sampel 72 orang sehingga masih kurang untuk mewakili populasi.

3. Waktu Penelitian yang Terbatas

Penelitian ini dilakukan dalam periode waktu tertentu, sehingga tidak dapat melihat perubahan disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

SIMPULAN

Pada penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai Hotel the Malioboro memiliki tujuan untuk meneliti variabel disiplin kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Dimulai dari penjelasan pada bab-bab sebelumnya dan juga telah dilakukan olah data dengan menggunakan SPSS 25.0, maka dapat peneliti ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil pengolahan data di SPSS

yang menunjukkan t hitung $4.609 > t$ tabel $1,99547$ dan nilai signifikansi nya sebesar $0,000 < 0,05$.

2. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil pengolahan data di SPSS yang menunjukkan nilai uji $10.144 > t$ tabel $1,99547$, dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,003 < 0,05$.
3. Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil pengolahan data yang menunjukkan t hitung $4.328 > t$ tabel $1,99547$, dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$.
4. Kepuasan Kerja (Z) sebagai mediasi pada variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil pengolahan dari uji analisis proses yang memperoleh nilai p -value $0,0111 < 0,05$ at.

Referensi :

- Firdausi, F. A. (2023). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi: Studi kasus PTPN XII Kebun Kalisanen Jember Tahun 2022-2023 (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irbayuni, S., & Pratama, C. R. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2150-2160. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i4.2142>
- Mursila, M., Rahmawati, F. M., & Musoli, S. E. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Wanita Di Kecamatan Rupit (Doctoral dissertation, Universitas' Aisyiyah Yogyakarta).
- Musoli. (2021). Peran kepemimpinan perempuan, motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 6(1), 64-88.
- Musoli, M., & Palupi, M. (2018). Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Melalui Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2), 107-122. <https://doi.org/10.18196/bti.92110>
- Pramaisela, R. B. D., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan* <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5025>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1), 21-30.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P., & Judge, T.A (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat
- Sihotang, N. H., & Saputra, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex. *ECo-Buss*, 6(3), 1007-1020. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.756>
- Tabella, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Sawit Graha Manunggal-Bumi Borneo Estate. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 88-101.
- Wau, F. T., & Kiton, M. A. (2023). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Pareto: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 10-16.
- Wiratmaja, A. P., & Hawignyo, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajerial, 20(2), 288-298.
<https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i2.2770>.