

Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ibis Hotel Padang

Arif Budiman¹, Nidia Wulansari²

^{1,2} Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang, Indonesia
arifbudimann0107@gmail.com

Abstract. *The research aims to analyze how far work discipline and work facilities influence the level of effectiveness of employee performance at Ibis Hotel Padang. The method applied in this research is a descriptive method with a quantitative approach. Data in the form of numbers was obtained through distributing questionnaires, and processed using SPSS version 26. The research results showed that work discipline and work facilities had an impact on employee effectiveness. Hypothesis testing using analysis with multiple linear regression results shows that the F value of 39.272 is greater than the F value of 3.15, with a significance level of 0.00 which is smaller than 0.05. This shows that the variables work discipline (X1) and work facilities (X2) have an effect on work productivity (Y), and the alternative hypothesis (H1) is accepted. Furthermore, the regression coefficient for variable X1 was obtained at 0.088 with a significance level of 0.019 (smaller than 0.05). Meanwhile, variable X2 has a regression coefficient of 0.654 with a significance level of 0.00 (smaller than 0.05). This indicates that an increase of one in work discipline may increase the effectiveness of employee performance by 0.088, while every increase of one in work facilities will increase the effectiveness of employee performance by 0.654. Multiple linear regression analysis shows that the influence of work discipline (X1) and work facilities (X2) on employee performance effectiveness (Y) is 55.7%.*

Keywords: *Work Discipline, Work Facilities, Performance Productivity.*

Abstrak. Penelitian bertujuan untuk menganalisa seberapa sejauh kedisiplinan kerja serta sarana kerja memengaruhi tingkat efektivitas kinerja pegawai di Ibis Hotel Padang. Metode diterapkan dalam penelitian ini dengan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data dalam bentuk angka diperoleh melalui pembagian kuesioner, dan diolah dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian, ditemukan kedisiplinan kerja, fasilitas kerja memiliki dampak efektivitas pegawai. Pengujian hipotesis menggunakan analisis dengan hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai F senilai 39,272 besar dari dibandingkan nilai F sebesar 3,15, dengan tingkat signifikansi nilai 0,00 lebih kecil dari 0,05. ini menunjukkan variabel disiplin kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2) berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Y), dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel X1 diperoleh sebesar 0,088 dengan tingkat signifikansi 0,019 (kecil dari 0,05). Sementara itu, variabel X2 memiliki koefisien regresi sebesar 0,654 dengan tingkat signifikansi 0,00 (lebih kecil dari 0,05). Ini mengindikasikan peningkatan satu dalam kedisiplinan kerja mungkin meningkatkan efektivitas kinerja pegawai sebesar 0,088, sedangkan setiap peningkatan satu dalam fasilitas kerja akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai sebesar 0,654. Analisis regresi linear berganda menunjukkan besarnya pengaruh kedisiplinan kerja (X1) dan sarana kerja (X2) terhadap efektivitas kinerja pegawai (Y) sebesar 55,7%.

Kata Kunci: Kedisiplinan Kerja, fasilitas Kerja, produktifitas Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Perusahaan sebuah organisasi yang terdiri dari beberapa individu, yang dikenal sebagai pegawai, yang berperan dalam menjalankan berbagai aktivitas sesuai sop yang ada di perusahaan. Keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kontribusi karyawan., diperlukan kerja sama yang baik antara perusahaan dan karyawan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Salah satu strategi utama dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Secara umum, produktifitas karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan dan sering dijadikan sebagai dasar evaluasi dalam suatu organisasi. Hasibuan (2015) menyatakan bahwa produktifitas merupakan bandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya digunakan, di mana efisiensi penggunaan masukan dinilai berdasarkan realisasi pemanfaatannya. Semakin tinggi produktifitas karyawan, semakin besar peluang perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika produktifitas karyawan kurang baik, maka perusahaan bisa menghadapi lebih banyak kendala dalam mencapai targetnya. Produktifitas kerja karyawan juga mencerminkan sejauh mana pegawai mampu memenuhi standar dan ekspektasi yang ditetapkan. Beberapa faktor dapat berpengaruh produktifitas karyawan antara lain kurangnya motivasi, tingkat pendidikan, ketersediaan fasilitas, disiplin kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Aspek penting dalam meningkatkan produktifitas adalah disiplin kerja. Disiplin membantu membentuk sikap karyawan agar taat terhadap aturan dan kebijakan perusahaan. Arda (2017) menjelaskan bahwa disiplin dapat ditumbuhkan dengan kerja yang jelas, sehingga setiap karyawan memahami tugasnya, cara kerja, batas waktu penyelesaian, serta hasil kerja yang diharapkan dan pihak yang bertanggung jawab atas penilaian kerja.

Selain disiplin kerja, fasilitas yang memadai juga berperan penting dalam meningkatkan produktifitas karyawan. Jika fasilitas yang tersedia tidak dapat mendukung aktivitas kerja karyawan, maka produktifitas cenderung menurun. Anggrainy dan Darsono (2018) menyatakan bahwa “alat sarana yang digunakan dalam aktivitas kerja di perusahaan memiliki beragam bentuk, jenis, dan manfaat, yang disesuaikan dengan kebutuhan serta kemampuan perusahaan.” Oleh karena itu, ketersediaan fasilitas yang mencukupi sangat diperlukan agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Untuk mencapai produktifitas karyawan yang tinggi, organisasi harus menyediakan fasilitas yang menunjang serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong disiplin kerja. Dengan demikian, karyawan dapat mengembangkan serta mengoptimalkan kemampuan karyawan secara maksimal.

Hasil dari observasi yang saya dilakukan di Ibis Hotel Padang, terdapat beberapa masalah terkait produktifitas karyawan yang perlu diteliti lebih lanjut.

1. Kurang kemampuan karyawan dalam mencapai hasil kerja dikarenakan kurang disiplin dan fasilitas yang kurang memadai

2. Terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja ,seperti terdapat karyawan yang tepat waktu saat masuk kerja, karyawan bermain handphone saat jam kerja dan karyawan merokok saat jam kerja
3. Terdapatnya kerusakan fasilitas kerja seperti:sink di laundry,printer,lift karyawan,ac di office karyawan,computer yang sering eror

Permasalahan dan Upaya Peningkatan Produktifitas Karyawan di Ibis Hotel Padang

Menanggapi permasalahan produktifitas karyawan yang dihadapi, Ibis Hotel Padang berupaya untuk mengatasinya dengan berbagai langkah strategis. Salah satu langkah yang dilakukan adalah menyusun tabel penilaian kinerja karyawan sebagai bahan evaluasi serta melakukan pemantauan terhadap karyawan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan penurunan produktifitas setiap tahunnya. Berikut ini merupakan tabel jumlah karyawan bagian operasional di Ibis Hotel Padang tahun 2024:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Bagian Operasional di Ibis Hotel Padang (2024)

No	Departemen	Jumlah Karyawan (2024)
1	F O	10
2	Engineering	11
3	FB S	11
4	FB P	15
5	HK	21
Total		68

Sumber: Human Resource Department Ibis Hotel Padang, 2024

Rendahnya produktifitas karyawan diduga disebabkan oleh kurangnya fasilitas kerja yang mendukung aktivitas karyawan. Hal ini berdampak pada penurunan disiplin kerja, yang pada akhirnya menyebabkan peningkatan tingkat absensi serta ketidakhadiran karyawan. Kurangnya kedisiplinan karyawan ini berpengaruh langsung terhadap pencapaian produktifitas kerja.

Berbagai kendala yang dihadapi perusahaan menyebabkan target yang telah ditetapkan sulit tercapai, sehingga berdampak negatif pada produktifitas karyawan. Dari kondisi ini, dapat disimpulkan disiplin kerja dan fasilitas kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktifitas karyawan.

Temuan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi produktifitas kerja, di antaranya:

- Penelitian yang dilakukan oleh Ridha Putri dan Yusni Maulida pada tahun 2020 membahas tentang pengaruh disiplin kerja serta fasilitas kerja terhadap kepuasan dan produktivitas karyawan di PT. Subentra Kota Pekanbaru. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki hubungan positif dalam meningkatkan kepuasan serta produktivitas kerja karyawan.
- Studi yang dilakukan oleh Hepiana Patmarina dan Appin Redaputri pada tahun 2021 meneliti bagaimana disiplin kerja dan fasilitas kerja memengaruhi produktivitas karyawan di PT. Tiga Serangkai International Cabang Lampung. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa baik disiplin kerja maupun fasilitas kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan

Sejalan dengan penelitian terdahulu, Anogara dalam Busro (2018:348) menyatakan bahwa produktifitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etika dan sikap kerja, kerja sama tim, kesehatan dan gizi, tingkat pendapatan, lingkungan kerja (fasilitas), iklim kerja, kemajuan teknologi, faktor produksi, jaminan sosial, serta manajemen dan kepemimpinan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, penelitian ini dilakukan dengan judul:

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di Ibis Hotel Padang.”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode deskriptif dan metode asosiatif. Metode deskriptif bertujuan untuk memberikan uraian mengenai suatu variabel secara independen, baik itu satu variabel maupun lebih. Sementara itu, metode asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel, terutama dalam bentuk hubungan kausal yang menunjukkan hubungan sebab-akibat.

Penelitian ini dilakukan di Ibis Hotel Padang dengan populasi penelitian yang mencakup seluruh karyawan bagian operasional yang berjumlah 68 orang. Arikunto (2012) menjelaskan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari seratus, maka teknik pengambilan sampel yang sesuai adalah sampling jenuh. Sejalan dengan pendapat tersebut, penelitian ini menggunakan metode Non-Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Hal ini sejalan dengan Sugiyono (2018), yang menyatakan bahwa teknik sampling jenuh adalah metode di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian Oleh karena itu, dalam penelitian ini, seluruh karyawan bagian operasional Ibis Hotel Padang yang berjumlah 68 orang digunakan sebagai sampel penelitian.

Untuk memperoleh data, penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpul data, yaitu:

1. Kuesioner (Angket): Menggunakan pertanyaan yang di bagikan responden.
2. Observasi: Melakukan pengamatan langsung di tempat penelitian.
3. Wawancara (Interview): Melakukan diskusi langsung dengan karyawan terkait aspek penelitian.
4. Studi Pustaka: Menggunakan sumber-sumber literatur yang relevan sebagai dasar teori penelitian.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja di Ibis Hotel Padang

Setiap perusahaan mengharapkan karyawan untuk mematuhi aturan telah ditetapkan, Dengan menerapkan aturan tersebut, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan disiplin sehingga produktifitas mereka meningkat.

Disiplin kerja mencerminkan sikap karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan regulasi perusahaan. Perusahaan sangat bergantung pada disiplin kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuannya, baik. Pada dasarnya, disiplin kerja yang efektif muncul dari kesadaran individu, karena disiplin yang dipaksakan tanpa kesadaran internal tidak akan bertahan lama.

Klasifikasi Disiplin Kerja Karyawan

Sangat Baik	22%
Baik	32%
Cukup Baik	45%
Buruk	11%
Sangat Tidak Baik	4%

Berdasarkan di atas, dapat ketahui bahwa mayoritas responden, yaitu 45%, berada dalam kategori cukup baik dengan rentang skor $5 - < 7$. Sementara itu, 32% responden masuk dalam kategori baik, 22% dalam kategori sangat baik, 11% dalam tingkatan buruk, dan 4% dalam tingkatan sangat tidak baik.

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan statistik, disiplin kerja karyawan di Ibis Hotel Padang secara keseluruhan masih berada pada kategori cukup baik, yang menunjukkan bahwa terdapat ruang untuk peningkatan agar produktifitas karyawan dapat lebih optimal.

Fasilitas Kerja di Ibis Hotel Padang

Selain disiplin kerja, faktor lain yang turut berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah **ketersediaan fasilitas kerja**. Fasilitas kerja berperan sebagai sarana pendukung dalam aktivitas operasional perusahaan. Fasilitas yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan lebih efisien, Fasilitas kerja dalam suatu perusahaan dapat berupa berbagai macam bentuk, jenis, dan manfaat yang disesuaikan dengan kebutuhan serta kemampuan organisasi. Ketersediaan fasilitas yang cukup bukan hanya mempermudah pekerjaan karyawan, tetapi juga meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja. Dengan fasilitas yang baik, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih optimal, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan

Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja

Berdasarkan Tabel , dari 68 responden yang menilai variabel fasilitas kerja, hasilnya sebagai berikut:

- Sangat Baik: 16%
- Baik: 22%
- Cukup Baik: 38%
- Buruk: 21%
- Sangat Buruk: 3%

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berada dalam rentang 35 - < 41, termasuk dalam kategori Cukup Baik dengan persentase sebesar 42%.

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel , dari 68 responden yang menilai variabel disiplin kerja, hasilnya sebagai berikut:

- Sangat Baik: 22%
- Baik: 32%
- Cukup Baik: 45%
- Buruk: 11%
- Sangat Buruk: 4%

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa indikator produktivitas kerja karyawan berada dalam rentang 37 - < 42, termasuk dalam kategori Cukup Baik dengan persentase sebesar 36%.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 26.00, diperoleh hasil:

- Nilai koefisien regresi (X1 terhadap Y): 0,088
- Nilai signifikansi: 0,019 ($< 0,05$)

Artinya, setiap peningkatan 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan 0,088 satuan produktifitas kerja. Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator seperti kehadiran, tanggung jawab, penyelesaian tugas, serta teguran dan sanksi. Sementara itu, 29,78% variabel lain yang tidak diteliti juga berpengaruh, seperti motivasi kerja, pendidikan, keterampilan, sikap kerja, dan lainnya.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 26.00, diperoleh hasil:

- Nilai koefisien regresi (X2 terhadap Y): 0,654
- Nilai signifikansi: 0,000 ($< 0,05$)

Hasil ini menunjukkan setiap peningkatan 1 satuan fasilitas kerja akan meningkatkan 0,654 satuan produktifitas kerja. Faktor lain yang tidak diteliti juga memiliki pengaruh, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, pendidikan, keterampilan, serta manajemen dan kepemimpinan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, diperoleh hasil:

- F hitung: 39,272 ($> F$ tabel 3,15)
- Signifikansi: 0,000 ($< 0,05$)

Artinya, variabel disiplin kerja (X1) dan fasilitas kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja (Y). Nilai koefisien regresi menunjukkan disiplin kerja (X1) meningkatkan produktifitas kerja sebesar 0,088 satuan, sedangkan fasilitas kerja (X2) meningkatkan produktifitas kerja sebesar 0,654 satuan.

hasil dari regresi linear berganda, diperoleh pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktifitas kerja sebesar 55,7%,.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan fasilitas kerja akan mempengaruhi lebih besar dibandingkan disiplin kerja dalam meningkatkan produktifitas karyawan di Ibis Hotel Padang. Hal ini dapat disebabkan oleh pentingnya fasilitas kerja dalam mendukung efektivitas kerja karyawan, yang mencakup peralatan kerja, kenyamanan lingkungan, dan sarana pendukung lainnya.

Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap produktifitas, meskipun dalam skala yang lebih kecil. Hal ini menunjukkan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan konsistensi kerja karyawan, namun tanpa didukung fasilitas kerja yang memadai, produktifitas optimal sulit dicapai.

Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa faktor lain yang belum diteliti turut berperan dalam meningkatkan produktifitas kerja, seperti motivasi kerja, keterampilan, kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, manajemen Ibis Hotel Padang perlu mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam strategi peningkatan produktifitas karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi dasar bagi ibis hotel padang dalam merancang aturan lebih efektif untuk lebih baik lagi produktifitas kerja karyawan dengan mengoptimalkan fasilitas kerja dan meningkatkan disiplin kerja secara bersamaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi, pengolahan informasi, dan pembahasan yang telah dilakukan terkait dampak kedisiplinan kerja serta sarana kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai di Ibis Hotel Padang, maka dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Kedisiplinan kerja mendapat penilaian rata-rata sebesar 45%, yang masuk dalam kategori baik. Hal ini mencerminkan bahwa secara umum, tingkat disiplin pegawai di Ibis Hotel Padang tergolong cukup baik.
2. Fasilitas kerja memperoleh penilaian rata-rata sebesar 42%, yang masuk dalam kategori cukup baik. Ini mengindikasikan bahwa fasilitas yang tersedia cukup mendukung aktivitas kerja pegawai.
3. Efektivitas kinerja pegawai mendapat penilaian rata-rata sebesar 36%, yang juga dikategorikan cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai masih memiliki ruang untuk ditingkatkan lebih lanjut.
4. Hasil kajian ini menunjukkan ada hubungan positif dari kedisiplinan kerja dan sarana kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai, dengan tingkat kontribusi sebesar 55,7%.

Artinya, kedua faktor tersebut memiliki pengaruh cukup besar terhadap produktifitas kerja pegawai,

Dengan demikian, peningkatan kedisiplinan kerja serta optimalisasi fasilitas kerja dapat menjadi strategi utama dalam mendukung peningkatan efektivitas kerja pegawai.

5. DAFTAR PUSTAKA

Affandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human*

2017, *Manajemen*

Resources Manajement for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.

Arda, Mutia. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerjaa dan Disipliin Kerjaa terhadapp Knerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia

Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 18, No. 1.

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta

2014. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik (Cetakan Kelimabelas)*. Jakarta: Rineka Cipta.

2017, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.

Fahmi, Irham. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.

Ganie, Djupiansyah. & Abidin, Zainal. 2017. Pengaruh Disipliin Kerjaa dan Fasillitas Kerjaa Terhadapp Produktifitas Kerjaa Karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua (Binungan Suaran). *CAM: Change Agent For Management Journal*, Vol.01, Hal 17-29.

Hasan, A. 2013. *Marketing dan Kasus-kasus Pilihan*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara

2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Disipliin Kerjaa dan Fasillitas Kerjaa Terhadapp Produktifitas Kerjaa Karyawan MNCTV Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Krisnadwipayama*, Vol.06, No.02,