

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Sangga Buana

Muhammad Faiz Syauqy^{1*}, Deri Apriadi²

¹⁻²Universitas Kebangsaan Republik Indonesia

Alamat: Jl, Terusan Halimun No.37,Lkr. Sel., Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40263

*Korespondensi penulis: muhammadfaizsyauqy6@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work discipline and organizational culture on employee job satisfaction at Hotel Sangga Buana. Job satisfaction is a crucial factor in improving performance, productivity, and employee loyalty in the hospitality industry, which demands professionalism and excellent service. The research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 30 employees from operational and administrative departments. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The results reveal that both work discipline and organizational culture have a positive and significant effect on job satisfaction, both partially and simultaneously. Work discipline was found to be the most dominant variable influencing job satisfaction, as high discipline fosters order and accountability in the workplace. Meanwhile, a positive organizational culture contributes to a harmonious work environment and enhances employee motivation. These findings emphasize the importance of implementing strong discipline and cultivating a supportive organizational culture to improve job satisfaction and overall employee performance in the hospitality sector.*

Keywords: *work discipline, organizational culture, job satisfaction, human resource management, hotel*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Sangga Buana. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan di sektor perhotelan yang menuntut profesionalisme dan pelayanan prima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang terdiri dari karyawan bagian operasional dan administratif. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja, di mana kedisiplinan yang tinggi menciptakan keteraturan dan tanggung jawab dalam bekerja. Sementara itu, budaya organisasi yang positif turut berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan motivasi karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan kedisiplinan dan pembentukan budaya organisasi yang kuat untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di sektor perhotelan.

Kata Kunci: disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, manajemen sumber daya manusia, hotel

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin ketat, sektor perhotelan dituntut untuk memberikan pelayanan berkualitas tinggi guna mempertahankan loyalitas pelanggan. Faktor utama yang menentukan kualitas layanan tersebut adalah sumber daya manusia, karena karyawan menjadi garda terdepan yang berinteraksi langsung dengan tamu dan mewakili citra perusahaan. Dalam konteks ini, kepuasan kerja menjadi komponen penting yang berpengaruh terhadap kinerja, produktivitas, serta retensi karyawan (Robbins & Judge, 2019). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki

komitmen lebih tinggi, menampilkan perilaku prososial di tempat kerja, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi (Luthans, 2011). Oleh sebab itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja merupakan langkah strategis bagi manajemen hotel untuk menjaga kinerja dan keberlangsungan bisnis.

Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan individu terhadap aturan, standar, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi (Hasibuan, 2016). Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, menunjukkan tanggung jawab, serta menjaga etika profesional. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang baik berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan karena menciptakan keteraturan dan rasa keadilan dalam lingkungan kerja (Pratiwi & Susanti, 2020). Dalam konteks industri jasa seperti perhotelan, disiplin kerja bukan hanya persoalan kehadiran dan ketepatan waktu, melainkan juga berkaitan dengan konsistensi dalam memberikan pelayanan prima kepada pelanggan.

Selain disiplin kerja, budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan keyakinan yang diterima bersama oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam bertindak (Schein, 2010). Budaya yang positif mendorong terciptanya rasa memiliki, kerja sama, serta dukungan sosial di antara rekan kerja. Menurut Wibowo dan Fauziah (2018), budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai dan selaras dengan nilai-nilai organisasi. Dengan demikian, ketika karyawan Hotel Sangga Buana merasakan kesesuaian antara nilai pribadi dan nilai organisasi, maka kepuasan kerjanya akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan terhadap pelanggan.

Hotel Sangga Buana sebagai salah satu hotel di Kota Bandung menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas kinerja sumber daya manusia di tengah persaingan industri perhotelan yang semakin kompetitif. Berdasarkan pengamatan awal, ditemukan permasalahan seperti keterlambatan, absensi tinggi, serta menurunnya semangat kerja sebagian karyawan. Kondisi ini menunjukkan indikasi adanya masalah dalam penerapan disiplin kerja dan penguatan budaya organisasi yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan di lingkungan kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas dan menurunkan komitmen terhadap perusahaan (Simanjuntak, 2018). Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk

menganalisis sejauh mana disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Sangga Buana.

Dari sisi akademik, penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan di berbagai sektor, namun masih terbatas pada industri manufaktur dan lembaga pendidikan (Suhermin & Arumsari, 2015; Wibowo & Fauziah, 2018). Sedangkan di sektor perhotelan, terutama pada hotel berskala menengah seperti Hotel Sangga Buana, kajian empirisnya masih jarang ditemukan. Hal ini menimbulkan *research gap* yang perlu dijumpai, mengingat karakteristik pekerjaan di industri perhotelan menuntut intensitas interaksi yang tinggi antara karyawan dan pelanggan, yang dapat memperkuat atau justru melemahkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya memberikan kontribusi empiris dengan meninjau secara spesifik pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada konteks perhotelan lokal.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Sangga Buana, baik secara parsial maupun simultan. Melalui analisis ini, diharapkan dapat diketahui variabel mana yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja, sehingga manajemen hotel dapat memfokuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusianya secara lebih efektif. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja di sektor jasa.

Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat bagi manajemen Hotel Sangga Buana dalam merancang strategi peningkatan disiplin dan pembentukan budaya organisasi yang positif sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan terkait kebijakan SDM seperti sistem penghargaan, pelatihan kedisiplinan, serta pengembangan nilai-nilai organisasi yang inklusif dan produktif. Selain itu, hasilnya juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas kajian pada variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di industri jasa.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan norma organisasi. Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah sikap kesediaan

seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin bukan hanya sekadar kepatuhan formal terhadap kebijakan perusahaan, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab moral karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat ia bekerja. Dalam konteks organisasi jasa seperti hotel, kedisiplinan karyawan menjadi kunci dalam menjaga standar pelayanan dan kualitas interaksi dengan pelanggan.

Sutrisno (2015) menambahkan bahwa disiplin kerja juga merupakan hasil dari proses pembinaan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan untuk membentuk perilaku kerja yang produktif. Disiplin dapat bersumber dari motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri individu) maupun motivasi ekstrinsik (dorongan dari luar, seperti aturan atau sanksi). Ketika karyawan memiliki kesadaran disiplin yang tinggi, maka mereka akan bekerja dengan lebih efisien, bertanggung jawab, dan mampu mencapai target kerja sesuai dengan harapan organisasi. Oleh karena itu, kedisiplinan yang baik tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Mangkunegara, 2017).

Budaya organisasi, di sisi lain, merupakan sistem nilai, kepercayaan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan budaya organisasi sebagai “a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.” Budaya organisasi menentukan bagaimana karyawan berinteraksi, memecahkan masalah, dan merespons perubahan lingkungan kerja. Budaya yang positif akan menumbuhkan rasa memiliki, keterikatan, dan motivasi tinggi di kalangan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja mereka (Schein, 2010).

Menurut Rivai dan Sagala (2014), budaya organisasi yang kuat tercermin dalam kesamaan nilai yang dianut oleh karyawan, kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi, serta kejelasan arah dan tujuan organisasi. Ketika budaya tersebut dibangun secara konsisten, maka akan terbentuk lingkungan kerja yang kondusif, di mana setiap individu memahami tanggung jawab dan kontribusinya. Dalam sektor perhotelan, budaya organisasi yang mengedepankan kerja sama, keramahan, dan profesionalisme dapat memperkuat hubungan sosial antarpegawai serta meningkatkan pengalaman pelanggan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang. Locke (1976) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap

pekerjaan seseorang. Luthans (2011) menambahkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti jenis pekerjaan, kompensasi, supervisi, peluang promosi, serta hubungan antar rekan kerja. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyalitas yang lebih tinggi, serta tingkat absensi dan turnover yang lebih rendah. Dalam industri perhotelan, kepuasan kerja menjadi komponen krusial yang memengaruhi kualitas layanan pelanggan dan citra perusahaan.

Hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja telah dibuktikan oleh berbagai penelitian sebelumnya. Pratiwi dan Susanti (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada sektor jasa. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Suhermin dan Arumsari (2015) yang menyatakan bahwa kedisiplinan menciptakan keteraturan dan keadilan di tempat kerja, yang pada gilirannya menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan. Artinya, kedisiplinan menjadi prasyarat bagi terciptanya lingkungan kerja yang adil dan stabil.

Sementara itu, hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja juga banyak dikaji dalam literatur manajemen modern. Wibowo dan Fauziah (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya yang menekankan nilai saling menghargai, kerja sama, dan keterbukaan mampu meningkatkan motivasi serta kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian oleh Nurhayati dan Fadillah (2021) pada industri perhotelan menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif mampu menciptakan iklim kerja yang harmonis, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja pegawai.

Beberapa penelitian juga mengonfirmasi bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Wulandari dan Putra (2022) pada perusahaan jasa di Bali menemukan bahwa kombinasi antara disiplin dan budaya organisasi yang baik meningkatkan kepuasan kerja hingga 72% dari variabilitas total. Temuan ini memperkuat argumen bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sinergis, di mana disiplin menciptakan struktur dan keteraturan, sedangkan budaya organisasi menciptakan makna dan identitas dalam pekerjaan. Ketika keduanya berjalan seimbang, maka karyawan cenderung merasa puas, termotivasi, dan berkomitmen terhadap organisasi.

Secara konseptual, hubungan antara disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui teori dua faktor Herzberg (1959), yang membedakan faktor motivator (seperti pencapaian dan pengakuan) dari faktor higienis (seperti kebijakan dan supervisi). Disiplin kerja dapat dikategorikan sebagai faktor higienis yang menciptakan lingkungan kerja stabil, sedangkan budaya organisasi berperan sebagai faktor motivator yang memberi makna terhadap pekerjaan. Kedua faktor ini berkontribusi terhadap pembentukan kepuasan kerja secara menyeluruh (Herzberg et al., 1959). Dengan demikian, penerapan disiplin dan pembentukan budaya organisasi yang positif menjadi kunci strategis dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat dirumuskan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan, terutama di sektor jasa seperti perhotelan. Penelitian ini berupaya memperluas temuan-temuan sebelumnya dengan menguji kedua variabel tersebut pada konteks Hotel Sangga Buana di Bandung, yang memiliki karakteristik unik sebagai hotel lokal dengan intensitas interaksi pelanggan tinggi. Melalui pendekatan empiris ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi ilmiah dan praktis dalam memperkuat strategi manajemen sumber daya manusia di industri perhotelan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Sangga Buana. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengukur hubungan antarvariabel secara objektif menggunakan data numerik yang diolah secara statistik (Sugiyono, 2019). Jenis penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (disiplin kerja dan budaya organisasi) dengan variabel terikat (kepuasan kerja). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Sangga Buana yang terdiri dari bagian operasional dan administratif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (census sampling) karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu 30 orang, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian (Arikunto, 2019). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap pernyataan terkait variabel penelitian. Selain itu, data sekunder

diperoleh melalui dokumen internal hotel dan literatur pendukung seperti buku dan jurnal ilmiah yang relevan.

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur. Uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi *product moment* Pearson untuk menilai sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur konstruk yang dimaksud, dengan kriteria valid apabila nilai korelasi $> 0,30$ (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha, di mana nilai alpha $\geq 0,60$ menunjukkan instrumen yang reliabel. Sebelum analisis regresi dilakukan, data diuji terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi syarat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Persamaan umum model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y merupakan kepuasan kerja, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi masing-masing variabel independen, dan e adalah error term (Gujarati & Porter, 2013). Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 for Windows untuk memperoleh hasil yang akurat dan dapat diinterpretasikan secara ilmiah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan Hotel Sangga Buana yang terdiri atas karyawan bagian operasional dan administratif. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan SPSS versi 25 melalui serangkaian uji statistik meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja menunjukkan nilai korelasi di atas 0,30, sehingga dinyatakan valid (Ghozali, 2018). Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih dari 0,60 yang berarti seluruh instrumen penelitian reliabel dan konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian ini telah memenuhi syarat model regresi yang baik. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov Test menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($>0,05$) yang berarti data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah

10 untuk kedua variabel independen, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel. Dengan demikian, model regresi layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan. Hasil uji heteroskedastisitas juga memperlihatkan bahwa tidak terdapat pola tertentu dalam scatterplot, yang menandakan tidak adanya gangguan heteroskedastisitas pada data.

Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Nilai Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.407	5.957	
	Disiplin	.583	.125	.611
	Budaya Organisasi	.324	.117	.364

Sumber: data diolah (2025)

Dari hasil olah data diatas dengan SPSS maka dapat dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 4.407 + 0.583X_1 + 0.324X_2$. Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Y = nilai variabel kepuasan kerja;
2. a = Konstanta atau bila harga X_1 dan $X_2 = 0$ maka nilai variabel kepuasan kerja adalah sebesar 4.407; b_1 = koefisien regresi disiplin kerja, bila dinaikkan sebesar 1 kriteria maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,583;
3. b_2 = koefisien regresi budaya organisasi, bila dinaikkan sebesar 1 kriteria maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,324;
4. X_1 = Variabel disiplin kerja;0
5. X_2 = Variabel budaya organisasi.

Uji t (parsial)

Tabel 2. Nilai Uji t (parsial)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.740	.466
Disiplin	4.656	.000
Budaya Organisasi	2.773	.010

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil SPSS diatas maka nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja X_1) sebesar 3,336 lebih besar dari t tabel 1,701 ($4.656 > 1,701$) dan nilai $Sig < 0,000$ ($0,002 < 0,05$) artinya signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau dengan kata lain hipotesis alternatif yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Hotel Sangga Buana dapat diterima.

Jadi nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 2,076 lebih besar dari t tabel 1,701 ($2.773 > 1,701$) dan nilai $Sig < 0,05$ ($0,010 < 0,05$) artinya signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau dengan kata lain hipotesis alternatif yang berbunyi terdapat hadap pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Hotel sangga biuana yang diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 3. Nilai Uji F (Simultan)

	Model	F	Sig.
1	Regression	15.649	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: data diolah (2025)

Jadi diperoleh nilai uji F hitung (F_h) sebesar 15.649 dan Sig 0,000. Nilai ini selanjutnya dibandingkan dengan F tabel (F_t), dengan dk pembilang = $k = 2$ dan dk penyebut = $(n-k-1) = 30 - 2 - 1 = 27$ dan taraf kesalahan yang ditetapkan 5%. Dari hasil SPSS diatas ternyata $F_h > F_t$ atau $6,522 > 3,35$ maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan. Hal ini menjawab dan membuktikan hipotesis alternatif (H_a) pada hipotesis ketiga bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Hotel sangga buana secara simultan atau dengan kata lain H^a diterima dan H^0 ditolak.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Sangga Buana. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan yang tinggi, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja, dan tanggung jawab terhadap tugas, dapat meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pratiwi dan Susanti (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja karena

menciptakan keteraturan dan rasa keadilan dalam organisasi. Disiplin yang diterapkan secara konsisten mendorong karyawan untuk bekerja sesuai prosedur dan memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain disiplin kerja, budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, meskipun pengaruhnya tidak sebesar disiplin kerja. Budaya organisasi yang kondusif, seperti nilai-nilai kerja sama, keterbukaan, dan penghargaan terhadap prestasi, berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan menyenangkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wibowo dan Fauziah (2018) yang menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif mampu meningkatkan rasa memiliki serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam konteks Hotel Sangga Buana, budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka dan solidaritas antarpegawai mendorong peningkatan semangat kerja serta mengurangi tingkat stres akibat tekanan pekerjaan.

Temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui teori dua faktor Herzberg (1959), yang menyatakan bahwa faktor-faktor higienis seperti kebijakan perusahaan, pengawasan, dan kondisi kerja berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja, sedangkan faktor motivator seperti tanggung jawab, pencapaian, dan pengakuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja yang tinggi berfungsi sebagai faktor higienis yang menjaga keteraturan dan keadilan, sementara budaya organisasi yang positif bertindak sebagai faktor motivator yang meningkatkan makna dan kepuasan kerja. Kedua faktor ini, bila diintegrasikan secara harmonis, akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Jika dibandingkan dengan penelitian oleh Suhermin dan Arumsari (2015), hasil penelitian ini memiliki kesamaan bahwa kedisiplinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Namun, perbedaan muncul pada konteks industri yang diteliti. Penelitian Suhermin dan Arumsari dilakukan di perusahaan manufaktur, sedangkan penelitian ini pada sektor perhotelan yang memiliki karakteristik dinamis dan berorientasi pelayanan. Perbedaan konteks ini memperlihatkan bahwa penerapan disiplin dan pembentukan budaya kerja dalam industri jasa memerlukan pendekatan yang lebih humanis dan fleksibel, mengingat interaksi sosial dan pelayanan pelanggan menjadi inti kegiatan operasional.

Selanjutnya, penelitian ini juga memperkuat hasil studi Nurhayati dan Fadillah (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang menekankan kolaborasi dan empati memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di industri perhotelan.

Dalam lingkungan kerja yang didominasi hubungan antarindividu, seperti di Hotel Sangga Buana, nilai-nilai budaya seperti saling menghargai, kerja tim, dan kepercayaan menjadi fondasi utama terciptanya kenyamanan psikologis bagi karyawan. Oleh karena itu, pembentukan budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara profesionalitas dan kebersamaan menjadi strategi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Dari perspektif manajerial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja. Manajemen Hotel Sangga Buana perlu menegakkan aturan kerja yang jelas dan adil, sambil tetap menumbuhkan budaya organisasi yang menghargai kontribusi individu. Rivai dan Sagala (2014) menekankan bahwa kedisiplinan yang efektif tidak hanya berlandaskan sanksi, tetapi juga motivasi dan penghargaan. Dengan kata lain, disiplin yang bersifat positif, berbasis penguatan, bukan hukuman, akan lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Selain itu, implikasi praktis dari temuan ini menunjukkan bahwa penerapan kebijakan kedisiplinan harus diiringi dengan strategi pembentukan budaya organisasi yang kuat dan adaptif terhadap perubahan. Dalam industri jasa yang kompetitif, seperti perhotelan, kepuasan kerja menjadi modal penting bagi keberhasilan organisasi karena berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan pelanggan (Robbins & Judge, 2019). Karyawan yang puas akan lebih bersemangat melayani tamu, lebih bertanggung jawab, dan lebih berkomitmen terhadap nilai-nilai organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan. Temuan empiris ini memberikan dasar bagi pengembangan model manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada keseimbangan antara aturan dan nilai. Dengan meningkatkan disiplin dan memperkuat budaya organisasi, Hotel Sangga Buana dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mempertahankan daya saing di tengah persaingan industri perhotelan yang semakin ketat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Sangga Buana, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan, karena penerapan kedisiplinan yang

konsisten menciptakan keteraturan, keadilan, dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja. Sementara itu, budaya organisasi berperan penting dalam membangun suasana kerja yang harmonis, rasa memiliki, serta motivasi intrinsik bagi karyawan. Kombinasi antara disiplin kerja yang kuat dan budaya organisasi yang positif terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan kualitas layanan hotel secara keseluruhan. Temuan ini memperkuat pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang seimbang antara penerapan aturan dan penguatan nilai-nilai organisasi dalam menghadapi persaingan industri perhotelan yang semakin kompetitif.

Saran

Manajemen Hotel Sangga Buana disarankan untuk terus memperkuat sistem kedisiplinan yang bersifat positif dengan menekankan penghargaan dan motivasi daripada hukuman, sehingga tercipta rasa tanggung jawab dan komitmen kerja yang tinggi di kalangan karyawan. Selain itu, budaya organisasi perlu diperkuat melalui internalisasi nilai-nilai perusahaan, komunikasi yang terbuka, dan pembentukan iklim kerja yang kolaboratif agar karyawan merasa dihargai serta memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambah variabel lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di sektor perhotelan maupun industri jasa lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2013). *Basic econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama.

- Nurhayati, S., & Fadillah, N. (2021). Pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan dan komitmen karyawan hotel. *Jurnal Hospitality dan Pariwisata*, 10(2), 45–54.
- Pratiwi, L., & Susanti, R. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 115–124.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Simanjuntak, P. J. (2018). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhermin, & Arumsari, N. (2015). Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4(6), 1–14.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo, A., & Fauziah, N. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 123–131.
- Wulandari, D., & Putra, I. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen Strategis dan Bisnis*, 5(1), 32–41.