

**HUBUNGAN PENGAWASAN SUPERVISOR DENGAN DISIPLIN KERJA
KARYAWAN *HOUSEKEEPING* DI HOTEL ROCKY PLAZA PADANG**



PUTRI ARLINDA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
Wisuda Periode Maret 2016**

HUBUNGAN PENGAWASAN SUPERVISOR DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN *HOUSEKEEPING* DI HOTEL ROCKY PLAZA PADANG

Putri Arlinda¹, Yuliana², Hijriyantomi²
Program Studi Manajemen Perhotelan
FPP Universitas Negeri Padang
email: putriarlinda13@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara pengawasan supervisor dengan disiplin kerja karyawan *housekeeping* di Hotel Rocky Plaza Padang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *non probability sampling*, dengan menggunakan *sampling jenuh*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Pengumpulan data menggunakan angket berdasarkan Skala *Likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan supervisor di Hotel Rocky Plaza Padang tergolong pada kategori baik sebanyak 73,4%, dan disiplin kerja di Hotel Rocky Plaza Padang tergolong pada kategori baik sebanyak 80%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang dan signifikan antara pengawasan supervisor dan disiplin kerja di Hotel Rocky Plaza Padang dengan nilai koefisien korelasional sebesar 0,515 dan nilai signifikansi 0,004.

Kata Kunci: Pengawasan Supervisor, Disiplin Kerja, Karyawan *Housekeeping*

Abstract

The purpose of this research is to examine the correlation between the supervisor supervision with working discipline of the housekeeping employee at Rocky Plaza Hotel Padang. The type research is correlational. Population in this research are amounted to 30 people. The sampling technique is non probability sampling, by using saturated sampling. Sample in this research are amounted to 30 people. Data collection using a questionnaire based on a Likert scale that has been tested for validity and reliability. The results of the research indicates that the supervisor supervision at Rocky Plaza Hotel Padang is good (73,4%), and for working discipline of the housekeeping employee at Rocky Plaza Hotel Padang is good (80%). The results also indicate that the presence of a medium significant correlation between supervisor supervision and working discipline of the housekeeping employee at Rocky Plaza Hotel Padang with correlation coefficient values (0,515) and significant values (0,004).

Keywords: Supervision Supervisor, Discipline, Housekeeping Employee

¹ Prodi Manajaemen Perhotelan untuk wisuda periode Maret 2016

² Dosen Jurusan Pariwisata FPP-UNP

A. Pendahuluan

Hotel memerlukan adanya manajemen, untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu bagian manajemen yang penting dalam sebuah hotel yaitu manajemen sumber daya manusia. Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting untuk membantu mengelola orang (karyawan) dalam suatu hotel. Karyawan harus mempunyai kemauan dan kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Mewujudkan kerja yang efektif dan efisien, harus ditunjang dengan disiplin kerja sebagai salah satu faktor pendukungnya.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Soejono (1997) dalam Susanty dan Baskoro (2012: 81), “Terdapat empat dimensi dalam disiplin kerja yaitu tepat waktu, menggunakan dan merawat peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab, dan menaati peraturan perusahaan”. Banyak hal yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya yaitu pengawasan supervisor.

Salah satu hotel yang sangat mementingkan sebuah kedisiplinan untuk para karyawannya yaitu Hotel Rocky Plaza. Hotel Rocky Plaza merupakan salah satu hotel berbintang empat di Kota Padang yang terletak di Jl. Permindo, No. 40 Padang. Hotel Rocky Plaza telah menentukan peraturan-peraturan kerja yang harus dilakukan oleh karyawan hotel tersebut dengan jelas. Akan tetapi masih banyak juga karyawan yang tidak disiplin dengan peraturan-peraturan tersebut.

Berdasarkan pada pengamatan yang penulis lakukan selama melaksanakan praktek lapangan industri (PLI) pada bulan Agustus hingga Desember 2014 di lingkungan kerja Hotel Rocky Plaza, terlihat adanya pelanggaran-pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh karyawan khususnya karyawan *housekeeping*. Pelanggaran tersebut seperti masih adanya karyawan yang merokok di area hotel. Terlihat pula sebagian karyawan *housekeeping* yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam hotel atau datang terlambat. Menurut data yang penulis dapatkan dari *human resources department* Hotel Rocky Plaza Padang, terdapat 47 orang karyawan yang terlambat pada bulan Februari 2015. Berikut rekapitulasi keterlambatan masuk kerja karyawan Hotel Rocky Plaza selama bulan Februari 2015 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Keterlambatan Masuk Kerja Karyawan Hotel Rocky Plaza pada bulan Februari 2015

No.	Akumulasi Keterlambatan	Jumlah Karyawan Yang Datang Terlambat	Persentase %
1	< 30 menit	31 orang	26,3 %
2	30 - 60 menit	6 orang	5,1 %
3	> 60 menit	10 orang	8,4 %
TOTAL		47 orang	39,8 %

Sumber: *Human Resources Department* Hotel Rocky Plaza, Maret 2015

Berdasarkan data di atas, dari 47 orang karyawan hotel yang terlambat, terdapat 12 orang karyawan *housekeeping* di antaranya. Keterlambatan karyawan *housekeeping* dapat mengganggu kelancaran pekerjaannya terutama untuk bagian

roomboy. Hal tersebut dijelaskan oleh manajer *housekeeping* dalam wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 25 Maret 2015 di Hotel Rocky Plaza.

Pada wawancara tersebut manajer *housekeeping* juga menjelaskan kesalahan dalam operasional kerja, seperti *roomboy* sering melanggar prosedur kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Prosedur kerja yang telah ditetapkan yaitu *roomboy* harus membersihkan kamar yang berstatus *expected arrival* terlebih dahulu, kemudian *extend* dan yang terakhir kamar yang tamunya sudah *check-out*, tetapi *roomboy* cenderung membersihkan kamar yang tamunya sudah *check-out* terlebih dahulu dibandingkan kamar yang berstatus *expected arrival* dan *extend*. Hal seperti ini menimbulkan keluhan dari tamu khususnya tamu yang *check-in*, karena *roomboy* akan lama mempersiapkan kamar tersebut, dan tamu *extend* pun juga mengeluh karena kamarnya lama dibersihkan. Masalah lain yang peneliti temukan yaitu supervisor hanya memeriksa hasil kerja *roomboy* saja, dan tidak mengawasi prosedur kerja *roomboy* dalam melaksanakan pekerjaannya. Terlihat pula bahwa supervisor tidak menegur karyawan yang melakukan kesalahan terhadap pelaksanaan prosedur kerjanya, sehingga terjadinya kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan *roomboy*. Supervisor juga tidak menegur bawahannya yang datang terlambat.

Berdasarkan uraian di atas, pentingnya penelitian ini penulis angkat dengan tujuan untuk menganalisis hubungan pengawasan supervisor dengan disiplin kerja karyawan *housekeeping* di Hotel Rocky Plaza Padang.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional *housekeeping* yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *non probability sampling* yang berjenis *sampling jenuh*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yang disusun menurut skala *likert* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan rumus penelitian rata-rata ideal (M_i), standar deviasi (S_{di}), dan diklasifikasikan menjadi 5 kategori menurut Arikunto (2010) yaitu:

$$\geq (M_i + 1,5 S_{di}) - \text{keatas} = \text{Sangat Baik}$$

$$(M_i + 0,5 S_{di}) - < (M_i + 1,5 S_{di}) = \text{Baik}$$

$$(M_i - 0,5 S_{di}) - < (M_i + 0,5 S_{di}) = \text{Cukup Baik}$$

$$(M_i - 1,5 S_{di}) - < (M_i - 0,5 S_{di}) = \text{Kurang Baik}$$

$$< (M_i - 1,5 S_{di}) - \text{kebawah} = \text{Tidak Baik}$$

Untuk mencari skor rata-rata ideal digunakan rumus

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{Nilai ideal tertinggi} + \text{Nilai ideal terendah})$$

$$S_{di} = \frac{1}{6} (\text{Nilai ideal tertinggi} - \text{Nilai ideal terendah})$$

Selanjutnya dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas, uji homogenitas dan uji hipotesis dengan menggunakan analisis koefisien kolerasi yang digunakan untuk menghitung kadar hubungan variabel X dengan Y.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Pengawasan Supervisor Di Hotel Rocky Plaza Padang

Berdasarkan hasil perhitungan statistik mengenai pengawasan supervisor di Hotel Rocky Plaza Padang diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 103,90, skor terendah 89 dan skor tertinggi 122. Maka diperoleh gambaran kategori penilaian hasil penelitian seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Klasifikasi Skor Variabel Pengawasan Supervisor (X)

Kategori	Skor	F	Persentase (%)
Sangat Baik	$\geq 113,75$	4	13,3
Baik	96,25 – < 113,75	22	73,4
Cukup	78,75 – < 96,25	4	13,3
Buruk	61,25 – < 78,75	0	0
Sangat Buruk	< 61,25	0	0
Total		30	100

Sumber: *Data Primer, 2015* (Diolah)

Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata pada statistik data hasil penelitian tentang pengawasan supervisor sebesar 103,90, terlihat persentase sebesar 73,4% berada pada rentang skor 96,25 – < 113,75 dengan kategori baik.

2. Analisis Disiplin Kerja Di Hotel Rocky Plaza Padang

Berdasarkan hasil perhitungan statistik mengenai disiplin kerja di Hotel Rocky Plaza Padang diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 53,97, skor terendah 47 dan skor tertinggi 61. Maka diperoleh gambaran kategori penilaian hasil penelitian seperti pada Tabel 3.

Tabel 3. Klasifikasi Skor Variabel Disiplin Kerja (Y)

Kategori	Skor	f	Persentase (%)
Sangat Baik	$\geq 58,5$	2	6,7
Baik	49,5 – < 58,5	24	80
Cukup	40,5 – < 49,5	4	13,3
Buruk	31,5 – < 40,5	0	0
Sangat Buruk	< 31,5	0	0
Total		54	100

Sumber: *Data Primer, 2015* (Diolah)

Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata pada statistik data hasil penelitian tentang disiplin kerja sebesar 53.97, terlihat persentase 80% berada pada rentang skor 49,5 – < 58,5 dengan kategori baik.

3. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.00 menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig* untuk pengawasan supervisor (variabel x) adalah 0,975 dan untuk disiplin kerja (variabel y) adalah 0,367. Berdasarkan keterangan tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikan $>$ dari 0,05, maka kedua data tersebut baik variabel pengawasan supervisor (X), maupun variabel disiplin kerja (Y) terdistribusi secara normal..

b. Uji Homogenitas

Hasil uji homogenitas dengan bantuan program SPSS versi 16.00 menunjukkan nilai signifikansi variabel disiplin kerja (Y) berdasarkan

variabel pengawasan supervisor (X) = 0,385 > 0,05, artinya data variabel disiplin kerja (Y) berdasarkan variabel pengawasan supervisor (X) mempunyai varian yang sama.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Analisis Koefisien Korelasi

Uji analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan pengawasan supervisor (X) terhadap disiplin kerja (Y) di Hotel Rocky Plaza Padang seperti yang terlihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji Analisis Koefisien Korelasi

		Correlations	
		variabel.X	variabel.Y
variabel.X	Pearson Correlation	1	.515**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	30	30
variabel.Y	Pearson Correlation	.515**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: *Data Primer, 2015* (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh besarnya koefisien korelasi antara pengawasan supervisor dengan disiplin kerja adalah 0,515 dengan koefisien korelasinya bersifat positif. Jika diinterpretasikan ke dalam kriteria interpretasi koefisien korelasi *Pearson Product Moment* atau nilai r, maka koefisien korelasi sedang karena nilai r berada pada interval 0.40 – 0.599

dengan nilai signifikansi 0.004 berarti terdapat hubungan yang signifikan dan sedang antara pengawasan supervisor dengan disiplin kerja. Maka keputusan uji hipotesis penelitian ini adalah H_a diterima.

$H_a: \rho \neq 0$ terdapat hubungan signifikan antara pengawasan supervisor dengan disiplin kerja karyawan operasional *housekeeping* di Hotel Rocky Plaza Padang.

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Hotel Rocky Plaza Padang, terlihat dari pengkategorian skor dan nilai rata-rata pada statistik data hasil penelitian tentang pengawasan supervisor di Hotel Rocky Plaza Padang secara keseluruhan dikategorikan baik, dengan persentase 73,4% berada pada rentang skor 96,25 – < 113,75.

Dalam hal ini bisa dilihat bahwa pengawasan supervisor di Hotel Rocky Plaza Padang belum maksimal, sehingga supervisor harus bisa meningkatkan pengawasan terhadap karyawan agar dapat mencapai kategori sangat baik. Supervisor *housekeeping* harus bisa meningkatkan cara pengawasan yang lebih baik pada saat supervisor melakukan pengawasan dengan cara mendidik, memotivasi, menegur untuk pembelajaran dan menaikkan mutu sumber daya manusia (karyawan), agar dapat mengurangi kesalahan atau masalah dalam bekerja dan mencegah ketidak-efisienan dalam berbagai hal. Bartono dan Ruffino (2010: 60) mengemukakan bahwa, “Tujuan

pengawasan sumber daya manusia adalah agar karyawan bekerja sesuai prosedur dan standar kerja, melakukan efisiensi terhadap semua faktor produksi dan pelayanan, dan memakainya secara efektif untuk menghasilkan *output* yang berkualitas”.

Selanjutnya berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata pada statistik data hasil penelitian tentang disiplin kerja di Hotel Rocky Plaza Padang secara keseluruhan dikategorikan baik, dengan persentase 80% berada pada rentang skor 49,5 – < 58,5. Hal ini bisa dilihat bahwa disiplin kerja karyawan operasional *housekeeping* belum maksimal.

Menurut Hasibuan (2010: 194), “Banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan dan pengawasan”. Oleh karena itu pihak manajemen harus memperhatikan faktor-faktor tersebut terutama pada hal pengawasan yang dilakukan supervisor. Menurut Hasibuan (2002: 196), “Pengawasan yang efektif akan merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya”.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Secara keseluruhan penilaian yang diberikan responden terhadap pengawasan supervisor dan disiplin kerja di Hotel Rocky Plaza Padang tergolong pada kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengawasan supervisor dengan disiplin kerja karyawan operasional *housekeeping* di Hotel Rocky Plaza Padang, dengan koefisien korelasi (r) 0,515 berada pada interval 0,4 - 0,599 (sedang) dan signifikansi 0,004 artinya semakin baik pengawasan supervisor maka semakin baik pula disiplin kerja karyawan operasional *housekeeping* di Hotel Rocky Plaza Padang.

2. Saran

Supervisor harus meningkatkan pengawasan baik itu dengan cara mendidik yaitu memberikan pelatihan kepada karyawan, dengan cara memotivasi yaitu pemberian motivasi secara langsung seperti bonus atau komisi, piagam penghargaan, kenaikan pangkat atau jabatan, serta penambahan hari libur (*offday*). Supervisor juga dapat memberi pujian kepada karyawan yang telah mengerjakan pekerjaannya dengan baik sebagai suatu bentuk hal kecil untuk memotivasi karyawan tersebut. Cara menegur juga harus dilakukan oleh supervisor yaitu memberi peringatan secara langsung

untuk pembelajaran guna menaikkan mutu sumber daya manusia (karyawan) agar lebih disiplin dalam bekerja.

Hal lain yang harus dilakukan oleh supervisor yaitu melakukan evaluasi kerja secara berkala. Supervisor juga harus menetapkan target kedisiplinan yang harus dicapai oleh setiap karyawan dan menginformasikan target tersebut kepada seluruh karyawan. Dengan adanya target, karyawan akan mempunyai pedoman dalam pencapaian disiplin yang maksimal. Tindakan manajemen juga dibutuhkan untuk meningkatkan pengawasan supervisor. Hal yang harus dilakukan yaitu mengadakan pelatihan-pelatihan untuk supervisor.

Diharapkan penelitian ini menjadi bahan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta menjadi informasi yang memadai khususnya bagi pihak terkait dan menjadi bahan pembelajaran. Untuk peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut, disarankan agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seperti faktor-faktor lain yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi atau hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan, sehingga akan menghasilkan penelitian yang benar-benar bermanfaat.

Catatan: artikel ini disusun berdasarkan skripsi penulis dengan Pembimbing I Dr. Yuliana, SP, M.Si dan Pembimbing II Hijriyantomi Suyuthie, SIP, MM.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bartono dan Ruffino. (2010). *Hotel Supervision*. Yogyakarta: Andi
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanty, Aries dan Sigit Wahyu Baskoro. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN APD Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro.