



PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL ROOMS INC D'BOTANICA BANDUNG

Hesti Marlina^{1*}, Andhika Mochamad Siddiq², & Recky Recky³

^{*1-3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun

^{*}e-Mail: hestimarlina@student.inaba.ac.id

Submit Tgl: 24-Juli-2026

Diterima Tgl: 26-Juli-2026

Diterbitkan Tgl: 27-Juli-2026

Abstract: *This study analyzes the influence of training, work discipline, and job satisfaction on employee performance at Hotel Rooms Inc d'Botanica Bandung, both partially and simultaneously. A quantitative method with descriptive and verificative approaches was used, with a population of 45 employees sampled through saturated sampling. Data were collected via a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics. Results show that training and work discipline have no significant partial effect on employee performance, while job satisfaction has a positive and significant effect. Simultaneously, the three variables significantly affect employee performance, contributing 60.5%. Job satisfaction proved to be the most dominant factor, so the company should prioritize improving job satisfaction while continuing to strengthen training and work discipline.*

Keywords: *Training; Work Discipline; Job Satisfaction; Employee Performance; Hospitality Industry*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Rooms Inc d'Botanica Bandung, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif, dengan populasi sebanyak 45 karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner Likert lima poin, lalu dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 60,5%. Kepuasan kerja terbukti menjadi faktor paling dominan, sehingga perusahaan perlu memprioritaskan peningkatan kepuasan kerja tanpa mengabaikan perbaikan pelatihan dan disiplin kerja.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Industri Perhotelan

Cara mengutip Marlina, H., Siddiq, A. M., & Recky, R. (2026). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Rooms Inc D'botanica Bandung. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 963–974. <https://doi.org/10.71456/sur.v5i1.2373>

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mewujudkan tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya. pada sektor perhotelan, mutu layanan yang dirasakan tamu ditentukan oleh kesiapan, ketepatan, dan keprofesionalan staf dalam menjalankan tugas. Menurut Mangkunegara (2022) merujuk pada capaian kerja seorang pegawai — baik dari segi mutu pekerjaan itu sendiri maupun jumlah pekerjaan yang diselesaikan — sepanjang ia menunaikan tugas yang menjadi bagian tanggung jawabnya. Atas dasar itu, upaya mendongkrak kinerja karyawan menjadi agenda penting bagi perusahaan-perusahaan jasa, tak terkecuali perhotelan yang persaingannya kian ketat.

Penelusuran awal di lapangan serta pengecekan dokumen internal memperlihatkan bahwa capaian kinerja karyawan Hotel Rooms Inc d'Botanica Bandung naik-turun selama tiga tahun belakangan. Perusahaan juga masih bergulat dengan beberapa masalah: angka keterlambatan karyawan yang cukup tinggi, penyelenggaraan pelatihan yang belum menjangkau semua lini, serta kepuasan kerja yang belum sepenuhnya memuaskan. Rangkaian persoalan ini memberi sinyal bahwa ada beberapa faktor yang ikut menentukan pencapaian kinerja karyawan, sehingga diperlukan kajian lebih jauh untuk mengurai faktor-faktor tersebut.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Rooms Inc d'Botanica Bandung Tahun 2022–2024

Tahun	Target Kinerja (%)	Realisasi (%)	Keterangan
2022	90	84	Belum mencapai target
2023	90	82	Mengalami penurunan
2024	90	85	Meningkat, namun belum mencapai target

Sumber: *Data Internal Hotel Rooms Inc d'Botanica Bandung, 2024.*

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa sepanjang periode 2022–2024, realisasi kinerja karyawan masih berada di bawah target perusahaan yang sebesar 90%. Capaian kinerja bahkan sempat menurun pada tahun 2023, dari 84% menjadi 82%. Barulah pada tahun 2024 terjadi perbaikan dengan capaian naik menjadi 85%, meskipun angka tersebut tetap belum mampu memenuhi target yang diharapkan perusahaan. Fenomena ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal masih diperlukan guna mendorong kinerja karyawan agar capaian kinerja bisa dikejar hingga menyamai, bahkan melebihi, angka yang ditetapkan.

Tabel 2. Data Keterlambatan Karyawan Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat	Persentase (%)
Januari	9	20,0
Februari	11	24,4
Maret	10	22,2
April	8	17,8
Mei	12	26,7
Juni	10	22,2

Sumber: *Data Absensi Hotel Rooms Inc d'Botanica Bandung, 2024.*

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa keterlambatan karyawan masih terjadi hampir setiap bulan sepanjang periode Januari hingga Juni 2024, dengan angka berkisar dari 17,8% (titik terendah, di bulan April) hingga 26,7% (titik tertinggi, di bulan Mei). Tingginya angka keterlambatan ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan belum sepenuhnya terjaga dengan baik, sehingga berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan kepada tamu hotel.

Tabel 3. Pelaksanaan Program Pelatihan Karyawan Tahun 2022–2024

Tahun	Jumlah Pelatihan	Jumlah Peserta	Persentase Karyawan Mengikuti Pelatihan
2022	5	28	62%
2023	4	24	53%
2024	5	30	67%

Sumber: Divisi Human Resources Hotel Rooms Inc d'Botanica Bandung, 2024.

Data pada Tabel 3 menunjukan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan belum mampu diikuti oleh seluruh karyawan. Bahkan pada tahun 2023, jumlah peserta pelatihan justru mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya pengembangan kompetensi karyawan masih memerlukan optimalisasi melalui penyusunan program pelatihan yang lebih sistematis dan berkesinambungan

Tabel 4. Hasil Survei Kepuasan Kerja Karyawan Tahun 2024

Aspek	Persentase Kepuasan
Pekerjaan	81%
Atasan	79%
Rekan Kerja	84%
Kompensasi	73%
Pengembangan Karier	71%
Rata-rata	77,6%

Sumber: Survei Internal Hotel Rooms Inc d'Botanica Bandung, 2024.

Pada Tabel 4, menunjukan bahwa kepuasan kerja karyawan mendapatkan rata-rata nilai 77,6% (cukup baik). Meski begitu, aspek kompensasi dan pengembangan karier, tercatat memperoleh skor yang lebih rendah dibandingkan aspek-aspek lainnya. Temuan ini mengisyaratkan bahwa masih terbuka peluang perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Sebagai hotel yang mengedepankan pelayanan prima, Hotel Rooms Inc d'Botanica Bandung tentu membutuhkan tenaga kerja berkinerja tinggi. Meski demikian, observasi awal dan evaluasi internal perusahaan mengungkap sejumlah persoalan yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum ideal. Hal ini tampak dari adanya kesenjangan pencapaian target kerja antarkaryawan, tingkat keterlambatan yang masih relatif tinggi di beberapa bagian, serta penyelesaian pekerjaan yang belum sepenuhnya sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Lebih lanjut, wawancara dengan pihak manajemen mengungkapkan bahwa sejumlah karyawan masih membutuhkan peningkatan kompetensi

melalui pelatihan, penguatan kedisiplinan dalam mematuhi jam kerja, serta perbaikan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh beban kerja yang cukup berat. Jika tidak segera diatasi, kondisi-kondisi tersebut berpotensi menurunkan kualitas pelayanan yang diterima pelanggan.

Pelatihan kerja diduga menjadi salah satu penggerak kinerja karyawan. Menurut Dessler (2020), pelatihan didefinisikan sebagai upaya sistematis untuk memberikan keahlian dasar kepada staf—baik tenaga kerja baru maupun pegawai senior—sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal dan efisien. Di sisi lain, Mangkunegara (2022) menekankan bahwa pelatihan diarahkan untuk mendongkrak pengetahuan, keterampilan, kecakapan, dan sikap kerja sehingga karyawan bisa bekerja lebih produktif. Semakin pas rancangan pelatihan dengan tuntutan pekerjaan, semakin terangkat pula kompetensi karyawan — yang pada gilirannya turut mendongkrak kinerja mereka.

Faktor lain yang turut berperan adalah disiplin kerja. . Hasibuan (2021) mendefinisikannya sebagai kesadaran dan kerelaan seseorang menaati aturan perusahaan berikut norma sosial yang berlaku di sekelilingnya. Wujud disiplin yang baik tampak dari ketaatan pada jam kerja, kepatuhan pada tata cara kerja, dan rasa tanggung jawab atas tugas yang diemban. Di industri perhotelan, disiplin punya bobot ekstra karena sedikit saja keterlambatan atau penyimpangan prosedur bisa langsung dirasakan dampaknya oleh tamu.

Selain pelatihan dan disiplin, kepuasan kerja pun turut ambil bagian dalam membentuk kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang lahir dari penilaian atas berbagai karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya biasanya lebih termotivasi, lebih setia, dan lebih berkomitmen, sehingga kinerjanya pun biasanya lebih unggul dibanding karyawan yang kurang puas.

Berbagai riset terdahulu memang sudah menyinggung keterkaitan pelatihan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, kebanyakan hanya menyoroti satu atau dua variabel saja dalam satu kajian. Studi yang menguji ketiganya sekaligus, khususnya pada sektor perhotelan seperti di Hotel Rooms Inc d'Botanica Bandung, masih jarang ditemukan. Ditambah lagi, ciri khas industri perhotelan yang menuntut kontak langsung dengan pelanggan membuat pola pengelolaan sumber dayanya berbeda dari sektor lain. Kesenjangan inilah atau *research gap* yang medasari pentingnya penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengurai pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Rooms Inc d'Botanica Bandung, baik secara terpisah maupun secara bersamaan. Temuan ini diharapkan bisa memperkaya wacana teori manajemen SDM sekaligus menjadi bahan pertimbangan manajemen dalam merumuskan kebijakan seputar peningkatan kompetensi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja demi kinerja karyawan yang terus membaik dari waktu ke waktu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini digarap lewat jalur kuantitatif, memadukan sisi deskriptif untuk memotret kondisi pelatihan, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan apa adanya, dengan sisi verifikatif untuk mengonfirmasi apakah pelatihan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) sungguh memengaruhi kinerja karyawan (Y). Lokasinya di Hotel Rooms Inc d'Botanica Bandung, dengan 45 orang karyawan sebagai keseluruhan populasi kajian.

Mengingat jumlah tersebut tergolong kecil, peneliti tidak menarik sampel sebagian, melainkan melibatkan seluruh populasi lewat teknik sensus (sampling jenuh).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Rentang Hitung	r	r Tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X ₁)	7	0,743–0,880	0,361	0,914	Valid dan Reliabel	
Disiplin Kerja (X ₂)	4	0,542–0,848	0,361	0,662	Valid dan Reliabel	
Kepuasan Kerja (X ₃)	5	0,614–0,851	0,361	0,766	Valid dan Reliabel	
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,603–0,863	0,361	0,920	Valid dan Reliabel	

Sumber: Output SPSS, Diolah penulis, 2026

Pada Tabel 5 menunjukkan Semua nilai r hitung pada empat variabel di Tabel 5, mulai dari pelatihan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, sampai kinerja karyawan, berada di atas ambang r tabel (0,361). Praktis, tak ada satu pun butir pernyataan yang gugur — semuanya lolos uji validitas. Begitu pula dari sisi konsistensi internal: angka Cronbach's Alpha keempat variabel sama-sama melampaui 0,60, cukup untuk menyimpulkan bahwa kuesioner ini reliabel dan aman dipakai sebagai instrumen pengumpulan data.

Analisis Deskriptif

Tabel 6. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Skor Total	Persentase	Kategori
Pelatihan Kerja (X₁)	1.315	83,49%	Tinggi
Disiplin Kerja (X₂)	800	88,89%	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (X₃)	925	82,22%*	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	1.981	88,04%	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics.

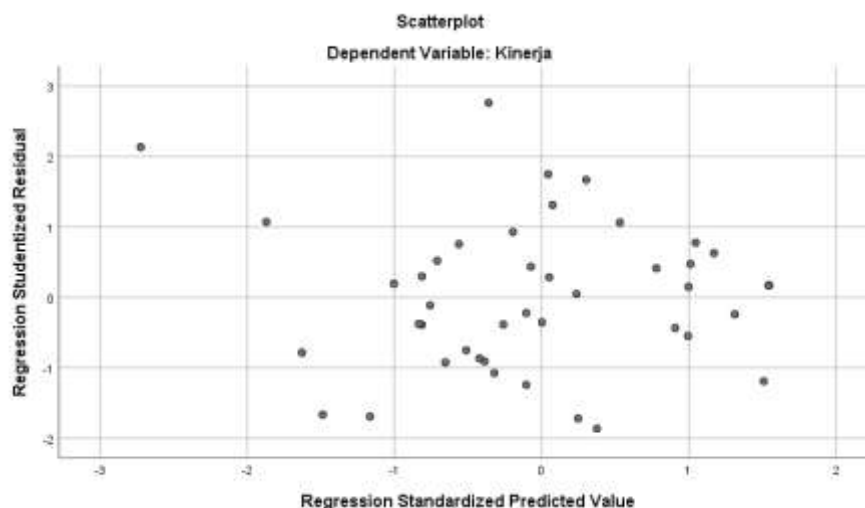
Pada Tabel 6, menunjukan persentase pelatihan kerja sebesar 83,49% (kategori tinggi), disiplin kerja sebesar 88,89% (kategori sangat tinggi), kepuasan kerja di 82,22% (kategori tinggi), dan kinerja karyawan menembus 88,04% (kategori sangat tinggi). Ini menunjukkan bahwa keempat aspek yang diteliti di Hotel Rooms Inc d'Botanica Bandung berada pada rentang tinggi sampai sangat tinggi.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,87534795
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,056
	Negative	-,070
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS, Diolah penulis , 2026

Uji Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 7 menghasilkan Asymp. Sig. (2-tailed) di angka 0,200, jauh melampaui batas minimal 0,05. Ini menjadi bukti bahwa sebaran residual dalam model penelitian ini condong pada pola normal, sehingga syarat normalitas terpenuhi dan proses analisis boleh dilanjutkan ke tahap regresi linear berganda.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Output SPSS, Diolah penulis , 2026

Pada Gambar 1, Titik-titik pada grafik scatterplot tersebar secara tidak beraturan, baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*, tanpa membentuk formasi atau pola tertentu. Pola sebaran acak semacam ini lazim disebut homoskedastisitas pertanda varians residual relatif konstan sehingga dapat dipastikan model regresi yang dibangun bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	,459	2,177
	Disiplin	,545	1,835
	Kepuasan Kerja	,379	2,640

Sumber: Output SPSS, Diolah penulis , 2026

Pada Tabel 8, Ketiga variabel bebas memiliki *Tolerance* di atas 0,10 dan *VIF* di bawah 10, sebagaimana tersaji di Tabel 8. Artinya, tidak ada gejala multikolinearitas antarvariabel independen, sehingga ketiganya aman dipakai bersama dalam model regresi

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Table 3: Regression Analysis Results (Linear Regression)								
Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,538	3,856		3,770	,001		
	Pelatihan	,123	,140	,127	,879	,385	,459	2,177
	Disiplin	,504	,273	,245	1,842	,073	,545	1,835
	Kepuasan Kerja	,824	,267	,492	3,088	,004	,379	2,640

Sumber: Output SPSS Diolah penulis , 2026

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut.

$$Y = 14,538 + 0,123X_1 + 0,504X_2 + 0,824X_3$$

Nilai konstanta 14,538 menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja tetap tidak berubah, maka nilai kinerja karyawan adalah 14,538. Koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,123 menunjukkan bahwa tiap kenaikan satu satuan menyumbang tambahan 0,123 satuan pada kinerja (variabel lain dianggap tetap). Disiplin kerja punya daya ungkit lebih besar, yaitu 0,504 satuan untuk tiap kenaikan satu satuannya. Sementara kepuasan kerja tercatat paling berpengaruh, dengan tambahan 0,824 satuan kinerja untuk tiap kenaikan satu satuannya, asalkan variabel lain tetap konstan. Karena ketiga koefisien ini semuanya positif, bisa disimpulkan bahwa kenaikan pada masing-masing variabel bebas umumnya sejalan dengan naiknya kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,605	,576	2,97869

Sumber: *Output SPSS, Diolah Peneliti 2026*

Pada data di Tabel 10, Kapasitas ketiga variabel bebas dalam menerangkan naik-turunnya kinerja karyawan tergambar dari R Square sebesar 0,605, setara dengan 60,5% variasi kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh pelatihan, disiplin, dan kepuasan kerja secara bersamaan. Sisanya, 39,5%, adalah wilayah yang dikuasai faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini, semisal motivasi kerja, gaya kepemimpinan, iklim kerja, atau skema kompensasi. Angka Adjusted R Square yang sedikit turun menjadi 0,576 (57,6%) setelah memperhitungkan jumlah variabel dan ukuran sampel tetap menegaskan hal serupa: model regresi ini cukup solid untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (*t*-test)

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	14,538	3,856		3,770	,001	
Pelatihan	,123	,140	,127	,879	,385	,459 2,177
Disiplin	,504	,273	,245	1,842	,073	,545 1,835
Kepuasan Kerja	,824	,267	,492	3,088	,004	,379 2,640

Sumber: *Output SPSS Diolah penulis , 2026*

Hasil uji t pada Tabel 11 memperlihatkan bahwa pelatihan kerja belum sanggup memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, ditunjukkan oleh perolehan nilai *Sig.* 0,385 ($> 0,05$). Begitu pula dengan disiplin kerja yang belum berdampak nyata lantaran memiliki nilai *Sig.* 0,073, melebihi standar 0,05. Temuan berbeda justru ditunjukkan oleh kepuasan kerja dengan *Sig.* 0,004 ($< 0,05$), yang menandakan pengaruh nyata dan positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Atas dasar temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dari tiga pengujian hipotesis parsial yang dilakukan, hanya variabel kepuasan kerja yang hipotesisnya dapat diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (*F*-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	557,202	3	185,734	20,934	,000 ^b
	Residual	363,776	41	8,873		
	Total	920,978	44			

Sumber: *Output SPSS, Diolah penulis , 2026*

Hasil uji F pada Tabel 12 memperlihatkan nilai F sebesar 20,934 dengan *Sig.* 0,000 jauh di bawah 0,05. Artinya, kombinasi pelatihan, disiplin, dan kepuasan kerja, bila digabungkan, sanggup memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Rooms Inc d'Botanica Bandung. Dengan demikian, hipotesis simultan yang menyatakan

ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pun dinyatakan diterima.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja menunjukkan belum adanya implikasi yang nyata bagi capaian kerja karyawan Hotel Rooms Inc d'Botanica Bandung. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan belum berhasil meningkatkan kinerja kerja karyawan secara signifikan. Kondisi tersebut dapat disebabkan karena materi pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, frekuensi pelaksanaan pelatihan yang masih terbatas, maupun belum adanya evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan setelah pelaksanaan. Dengan demikian, peningkatan kompetensi yang diperoleh peserta pelatihan belum sepenuhnya diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan temuan Hadiansyah dan Jaya (2025) pada PT Pos Indonesia Cabang Bandung, yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpotensi kuat mendorong efektivitas kerja pegawai melalui pengasahan keahlian teknis serta pembentukan perilaku kerja berbasis kebutuhan organisasi. Senada dengan itu, studi Sudrajat et al. (2026) turut menegaskan pentingnya efektivitas pelatihan dalam membentuk kedisiplinan kerja satuan pengamanan demi menopang performa instansi secara keseluruhan. Kesenjangan hasil antarpelitian ini disinyalir akibat adanya perbedaan karakteristik objek kajian, perbedaan kualitas penyelenggaraan program, serta tingginya variasi penerapan hasil pelatihan oleh para karyawan di lapangan.

Hasil serupa juga dijumpai pada variabel disiplin kerja. Meski berkoefisien positif, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kepatuhan terhadap jam kerja ataupun aturan internal organisasi tidak secara otomatis mengakselerasi produktivitas staf, apabila tidak disinergikan dengan variabel pendukung lain seperti motivasi internal, iklim kepuasan kerja, maupun efektivitas sistem tata kelola SDM.

Kondisi empiris tersebut kontras dengan hasil riset Mulyani et al. (2026) yang membuktikan adanya kontribusi positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap efektivitas staf Marketing Eiger Adventure. Temuan senada juga dilaporkan oleh Nurjanah dan Gumilar (2026) pada lingkungan BKAD Kabupaten Bandung, serta Apandi et al. (2025) pada sektor pekerja produksi. Keanekaragaman hasil studi ini mempertegas bahwa besar-kecilnya pengaruh disiplin kerja sangat bergantung pada dinamika budaya organisasi, intensitas pengawasan manajemen, karakteristik lingkungan kerja, hingga spesifikasi tugas pada tiap-tiap entitas usaha.

Berbeda dari dua variabel terdahulu, kepuasan kerja terbukti memberikan kontribusi positif yang sangat nyata dan signifikan bagi kinerja karyawan. Semakin para pegawai merasa puas, semakin baik pula hasil kerja mereka. Aspek kepuasan yang mencakup kenyamanan beban kerja, pola kepemimpinan atasan, keharmonisan relasi antarstaf, hingga kepastian jenjang karir terbukti efektif memicu motivasi serta loyalitas pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka.

Temuan ini sejalan dengan analisis Nurdin et al. (2024) pada PT Fastrata Buana Cabang Bandung, yang mencatat bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan tinggi cenderung lebih bersemangat, lebih loyal, dan lebih bertanggung jawab, sehingga kinerjanya pun optimal. Slanika dan Supiyadi (2025) menambahkan penguatan lewat temuan bahwa kepuasan kerja

menjadi fondasi bagi loyalitas karyawan, yang pada gilirannya mendongkrak kinerja organisasi secara berkelanjutan. Dari ketiga aspek yang diuji, kepuasan kerja jelas menjadi faktor paling menentukan bagi kinerja karyawan di Hotel Rooms Inc d'Botanica Bandung.

Pengujian simultan membuktikan pelatihan, kedisiplinan, dan kepuasan kerja tetap membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,5% menunjukkan ketiga variabel ini cukup mumpuni menjelaskan performa staf, sedangkan 39,5% sisanya dipengaruhi faktor-faktor di luar model yang diperiksa. Hasil ini menegaskan satu hal: meningkatkan kinerja karyawan tidak bisa hanya mengandalkan satu aspek saja, melainkan memerlukan pendekatan yang menyeluruh dalam pengelolaan SDM — mencakup penyelenggaraan pelatihan yang menyesuaikan kebutuhan, penerapan disiplin yang tetap konsisten, serta pemenuhan kepuasan kerja secara utuh.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Mulyani et al. (2026) yang menyatakan pentingnya sinergi antara gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan kedisiplinan dalam mendongkrak efektivitas kerja. Selain itu, Nurdin et al. (2024) turut menegaskan bahwa kinerja staf dibentuk oleh integrasi beberapa indikator SDM sekaligus, seperti self-efficacy, motivasi, dan kepuasan kerja. Keselarasan berbagai temuan ini membuktikan bahwa keberhasilan meningkatkan kinerja merupakan buah dari keterpaduan berbagai strategi pengelolaan SDM, bukan sekadar hasil dari satu variabel tunggal.

Implikasi penelitian ini terdiri atas Implikasi penelitian ini mencakup implikasi teoritis serta implikasi praktis. Penelitian ini secara teoritis memberikan kontribusi ilmiah dengan memperkuat teori manajemen SDM yang menempatkan kepuasan kerja sebagai salah satu prediktor utama pencapaian kinerja pegawai. Di sisi lain, hasil studi ini memberikan penajaman analisis bahwa pelaksanaan pelatihan dan penegakan disiplin kerja tidak secara otomatis menghasilkan pengaruh signifikan apabila implementasinya di lapangan belum berjalan secara optimal. Temuan ini sekaligus memperkaya khazanah literatur empiris mengenai variabel-variabel penentu performa kerja, khususnya pada konteks industri jasa perhotelan.

Hasil kajian ini secara praktis dapat dijadikan rujukan strategis bagi manajemen Hotel Rooms Inc d'Botanica Bandung untuk memfokuskan kebijakan pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Langkahnya bisa ditempuh lewat pembenahan sistem penghargaan, pembukaan jalur pengembangan karier yang lebih jelas, penguatan komunikasi dua arah antara atasan dan staf, serta penciptaan suasana kerja yang nyaman. Selain itu, efektivitas modul pelatihan perlu dievaluasi secara berkala agar tetap relevan dengan kebutuhan pekerjaan, sembari memperkuat penerapan disiplin lewat pengawasan dan pembinaan yang tidak putus-putus.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Edisi 2). Zanaf Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Edisi 2). Zanaf Publishing.
- Apandi, N. A., Recky, Siddiq, A. M., Nazaruddin, & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh pelatihan keterampilan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja

- produksi di Industri Boneka Obralanstore. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 80–89.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Hadiansyah, S. ., & Jaya, R. C. . (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Bandung. *Economics and Digital Business Review*, 7(1), 237–248. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v7i1.3003>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2024). *Human Resource Management* (17th ed.). Cengage Learning.
- Mulyani, S., Recky, R., Muttaqin, R., & Saputro, A. H. (2026). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI MARKETING EIGER ADVENTURE. *Jurnal Daya Saing*, 12(1), 23-30.
- Nurdin, A., Muttaqin, R., & Dayona, G. (2024). Pengaruh *self-efficacy*, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fastrata Buana Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 2116–2127. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2540>
- Nurjanah, S., & Gumilar, D. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Bandung. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 3528-3536.
- Nursyfa, H., & Siddiq, A. M. (2026). Pengaruh motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Perusahaan CV. HD Trijaya Abadi. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 1819–1831. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6232>
- Priansa, D. J. (2021). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. CV Pustaka Setia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sanjiwani, P. A. P., Diputra, I. K. S., & Aristana, I. D. G. (2025). Analisis mediasi pelatihan kerja pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Emas*, 6(7), 1595–1610. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i7.11937>
- Saptutyningsih, E., & Setyaningrum, E. (2019). *Penelitian Kuantitatif: Metode dan Alat Analisis*. Gosyen Publishing.

- Simarmata, A., Sitorus, S. A. C. O. M., & Purba, E. F. (2025). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening*. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 1148–1167. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.633>
- Slanika, E., & Supiyadi, D. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Graha Perhutani Jakarta Selatan. *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting And Research*, 9(2), 501-517. doi:10.52362/jisamar.v9i2.1782
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sudrajat, R., Muttaqin, R., & Ismail, G. D. (2026). Peran Supervisi, Etika Kerja, dan Pelatihan terhadap Kepatuhan Kerja Satuan Pengamanan PT Putra Mandiri Purabaya. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 11775-11784.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Tjai, C. (2021). Pelatihan perhotelan untuk meningkatkan pelayanan, kualitas pelayanan dan keterampilan komunikasi melalui metode simulasi. *Jurnal Teropong Pendidikan*, 1(2), 95–109. <https://doi.org/10.19166/jtp.v1i2.3459>
- Widyantari, N. P. E., & Wibawa, I. M. A. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen*.