Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis
Volume.4, Nomor. 3 September 2025
e-ISSN: 2808-8980; p-ISSN: 2808-9383, Hal 78-99
DOI: https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i3.5257
Tersedia : https://journalcenter.org/index.php/jupsim

Peranan Disiplin dan Evaluasi Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Aston Batam Hotel & Residence

Fakhrul Rizal * , Mardi Siswoyo, Fernandez Hutagalung , Rudianto , Marisi Pakpahan
S2 Manajemen Institut Bisnis dan Multimedia Asmi, Jl. Pacuan Kuda Raya No.1, RT.1/RW.05, Kayu Putih, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta Indonesia 13210
**Penulis Korespondensi : atharizal72@gmail.com*

Abstract, *This research explores the significant role of discipline and work evaluation in improving employee performance at Aston Batam Hotel & Residence. The primary objective is to analyze how the enforcement of workplace discipline and the implementation of systematic performance evaluations influence productivity, service quality, and overall operational success within the hospitality sector. Employing a quantitative research methodology, data were collected through structured questionnaires and supported by performance records. The results indicate that discipline serves as a foundation for consistency, punctuality, and adherence to established organizational standards, while regular and structured work evaluations offer constructive feedback, identify strengths and weaknesses, and provide targeted development opportunities. The synergy between these two factors not only enhances individual employee performance but also contributes to a positive organizational culture and sustained service excellence. The study concludes that a well-balanced approach, combining firm disciplinary practices with continuous performance evaluation, is essential for fostering motivation, accountability, and long-term competitiveness in the hotel industry. Meanwhile, performance evaluations provide an ongoing feedback loop that allows management to identify areas for improvement and recognize top performers. By offering clear metrics and expectations, performance evaluations give employees the tools they need to improve and excel. The study also emphasizes the importance of a constructive evaluation approach that not only addresses shortcomings but also celebrates achievements, fostering a growth-oriented work environment. The synergy between these two factors not only enhances individual employee performance but also contributes to a positive organizational culture and sustained service excellence. When employees feel supported by regular evaluations and held accountable through discipline, they are more likely to take ownership of their roles and contribute to the hotel's long-term success.*

Keywords: *Aston Batam Hotel Residence, Discipline, Employee Performance, Hospitality Industry, Human Resource Management, Work Evaluation.*

Abstrak, Penelitian ini mengeksplorasi peran penting disiplin dan evaluasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Aston Batam Hotel & Residence. Tujuan utamanya adalah menganalisis bagaimana penegakan disiplin di tempat kerja dan implementasi evaluasi kinerja yang sistematis memengaruhi produktivitas, kualitas layanan, dan kesuksesan operasional secara keseluruhan di sektor perhotelan. Dengan menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan didukung oleh catatan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berfungsi sebagai fondasi bagi konsistensi, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap standar organisasi yang telah ditetapkan, sementara evaluasi kerja yang teratur dan terstruktur memberikan umpan balik yang konstruktif, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta menyediakan peluang pengembangan yang terarah. Sinergi antara kedua faktor ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu karyawan tetapi juga berkontribusi pada budaya organisasi yang positif dan keunggulan layanan yang berkelanjutan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pendekatan yang seimbang, yang menggabungkan praktik disiplin yang tegas dengan evaluasi kinerja yang berkelanjutan, sangat penting untuk mendorong motivasi, akuntabilitas, dan daya saing jangka panjang di industri perhotelan. Sementara itu, evaluasi kinerja memberikan umpan balik berkelanjutan yang memungkinkan manajemen mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan penghargaan kepada karyawan berkinerja terbaik. Dengan menawarkan metrik dan ekspektasi yang jelas, evaluasi kinerja memberi karyawan alat yang mereka butuhkan untuk berkembang dan unggul. Studi ini juga menekankan pentingnya pendekatan evaluasi konstruktif yang tidak hanya mengatasi kekurangan tetapi juga merayakan pencapaian, sehingga mendorong lingkungan kerja yang berorientasi pada pertumbuhan. Sinergi antara kedua faktor ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu karyawan tetapi juga berkontribusi pada budaya organisasi yang positif dan layanan prima yang berkelanjutan. Ketika karyawan merasa didukung oleh evaluasi rutin dan bertanggung jawab melalui disiplin, mereka cenderung lebih bertanggung jawab atas peran mereka dan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang hotel.

Naskah Masuk: 12 Juli 2025; Revisi: 26 Juli 2025; Diterima: 23 Agustus 2025; Tersedia: 23 Agustus 2025; Terbit: 27 Agustus 2025;

Kata kunci : Aston Batam Hotel Residence, Disiplin, Evaluasi Kerja, Industri Perhotelan, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia,

1. PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan kunci utama dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja. Di Indonesia, terdapat beberapa fenomena yang memengaruhi disiplin kerja, antra lain Budaya kerja di Indonesia sangat dipengaruhi oleh norma sosial dan tradisi. Di sektor formal, biasanya terdapat aturan yang ketat, sedangkan di sektor informal lebih fleksibel. Hal ini menciptakan variasi dalam tingkat disiplin. Peningkatan akses pendidikan dan pelatihan memiliki dampak positif terhadap disiplin kerja. Karyawan yang mendapatkan pelatihan cenderung lebih memahami tanggung jawab dan pentingnya disiplin dalam pekerjaan mereka.

Perkembangan teknologi, seperti sistem kerja jarak jauh dan aplikasi manajemen proyek, memberikan tantangan baru bagi disiplin kerja. Karyawan harus mampu mengatur waktu dan tanggung jawab secara mandiri. Kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin meningkat. Perusahaan yang mendukung kebijakan fleksibel dapat meningkatkan disiplin kerja, karena karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi.

Kepemimpinan yang baik berperan penting dalam menciptakan disiplin kerja. Pemimpin yang memberi contoh positif dan mendukung karyawan dalam pengembangan diri cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin.

Tabel 1 Aspek Disiplin Kerja di Indonesia.

Aspek	Deskripsi	Dampak
Kepatuhan terhadap Peraturan dan Norma	Individu diharapkan mematuhi aturan, prosedur, dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja.	Variasi tingkat disiplin dan produktivitas
Peningkatan Kualitas Kerja	Disiplin kerja mencakup usaha untuk tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.	Meningkatkan kesadaran dan Kwalitas kerja.
Pengaruh Teknologi	Penggunaan alat digital untuk kerja jarak jauh	Meningkatkan efisiensi, tantangan disiplin

Tanggung Jawab	Disiplin kerja mencakup kesediaan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, serta merasa bertanggung jawab terhadap hasil kerja.	Meningkatkan
	mendukung kesejahteraan karyawan	motivasi dan disiplin
Kepemimpinan	Peran pemimpin dalam memberikan contoh dan dukungan	Lingkungan kerja yang positif dan produktif

Sumber: Prof.Dr.Ir.Tb. Sjafri Mangkuprawira

Tahun	Tingkat Disiplin Kerja (%)	Sektor Formal (%)	Sektor Informal (%)	Pengaruh Teknologi (%)
2020	65	70	60	50
2021	67	72	62	55
2022	70	75	65	60
2023	73	78	68	65
2024	76	80	70	70

Badan Pusat Statistik (BPS):bps.go.id

Fenaomena tentang perkembangan disiplin kerja di lingkungan hotel berdasarkan hasil yang telah di capai dari disiplin kerja, perkembangan disiplin kerja di lingkungan hotel sangat penting untuk menciptakan pelayanan yang optimal dan meningkatkan kepuasan tamu. Berikut adalah beberapa fenomena yang dapat diamati dalam konteks ini:

Fenomena disiplin kerja di Aston Batam Hotel & Residence sekarang ini yang terjadi di lingkungan kerja sehingga penulis melakukan penelitian tentang disiplin kerja dimana tingkat kepatuhan semua karyawan terhadap aturan atau standard prosedur yang ada di Aston Hotel & Residence, Ini termasuk kehadiran, keterlambatan, dan pelaksanaan tugas. kemudian dilakukan pengamatan oleh tim personalia bekerjasama dengan supervis dan juga kepala departemen di setiap bagian yang terdapat di Aston Batam Hotel & Residence, sejauh mana karyawan mengikuti kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen.

Pengaruh lingkungan kerja, pertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, seperti suasana kerja, dukungan dari manajemen, dan interaksi antar rekan kerja baik dengan karyawan, kepada atasan dan juga kepada tamu ~~atau costumer~~ hotel.

Motivasi Karyawan, penulis juga melakukan penelitian mengenai faktor- faktor yang memotivasi karyawan untuk menjaga disiplin, seperti insentif, pelatihan, dan pengembangan karir. Komunikasi Internal, Evaluasi seberapa efektif komunikasi dalam organisasi, dan bagaimana hal ini berdampak pada disiplin kerja. Dampak pada Kinerja, Analisis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dan pelayanan yang diberikan kepada tamu. Tantangan dan Solusi, Identifikasi tantangan yang dihadapi karyawan dalam mempertahankan disiplin, serta solusi yang mungkin diterapkan oleh manajemen.

Penelitian ini bisa dilakukan melalui survei, wawancara, atau observasi langsung di lingkungan hotel. Dengan pendekatan yang tepat, untuk dapat menggali lebih dalam tentang fenomena disiplin kerja dan bagaimana hal ini mempengaruhi operasional Aston Batam Hotel & Residence.

Karyawan Aston Batam Hotel & Residence adalah merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam perkembangan Aston Batam Hotel & Residence, karena dengan karyawan tersebut, kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk disiplin dalam bekerja. Aston Batam Hotel & Residence membuat kebijakan - kebijakan yang harus dipatuhi para karyawannya di antaranya karyawan diwajibkan masuk 15 menit sebelum bekerja dengan berpakaian rapih, karyawan dilarang datang terlambat atau tanpa keterangan dan karyawan yang melakukan kesalahan dalam kerja harus bertanggung jawab atas tindakannya. Apabila karyawan tidak mematuhi kebijakan tersebut maka konsekuensinya adalah karyawan diberikan sanksi dan teguran pada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Aston Batam Hotel & Residence merupakan hotel chance Archipelago International Indonesia yang mengguanakan system VHP dalam kegiatannya dan juga menggunakan sistem absensi sidik jari (finger print) yang ada di mako 1 post security, maka apabila karyawan yang datang terlambat atau tanpa keterangan mekanismenya akan dipotong service charge. Berdasarkan observasi awal ditemukan bahwa beberapa karyawan masih cenderung datang terlambat baik itu karyawan back of the house maupun operasional. Pada umumnya alasan keterlambatan tersebut disebabkan oleh macet dijalan, kurang disiplin dan kurangnya teguran dari atasan sehingga karyawan masih banyak melanggar peraturan. Penurunan disiplin kerja akan berdampak pada kinerjanya. Perusahaan harus mampu meningkatkan disiplin kerja pada karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik

Dengan demikian, semakin baik disiplin karyawan Aston Batam Hotel & Residence maka semakin meningkatnya kinerjanya, semakin baik pula seseorang dalam memanfaatkan waktu sehingga kedepannya karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan

baik sehingga tujuan perusahaan akan dapt tercapai sesuai yang di rencanakan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat disusun rumusan masalah yang memjelaskan mengenai peranan disiplin, evaluasi kerja serta kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Bagaimana peranan disiplin terhadap kinerja karyawan Aston Hotel Batam & Residence?
2. Bagaimana peran evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan Aston Hotel Batam & Residence?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang berjudul "Peranan Disiplin Dan Evaluasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Aston Batam Hotel & Residence**" yaitu sebagai berikut:**

1. Menganalisis peranan disiplin terhadap kinerja karyawan Aston Hotel Batam & Residence.
2. Menganalisis peran evaluasi terhadap kinerja karyawan Aston Hotel Batam & Residence.

Manfaat Penelitian

1. Memberikan pengetahuan tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Aston Hotel Batam & Residence.
2. Membantu perusahaan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi evaluasi terhadap kinerja individu dan tim. Ini memungkinkan perusahaan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas.
3. Membantu memperbaharui teori-teori kinerja karyawan yang ada, serta memberikan wawasan mengenai praktik-praktik terbaik yang dapat diterapkan dalam dunia kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Dasar Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses yang digunakan oleh perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. berbagai aktivitas seperti perekrutan, pengembangan karir, pemberian kompensasi, pengembangan kemampuan, dan pengelolaan kinerja. Manajemen SDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien. Sedangkan menurut Model Sumber Daya Manusia Harvard oleh Michael Beer, manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendekatan strategis untuk pekerjaan, pengembangan, dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi.(Melati, 2024)

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi, dan pemanfaatan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa mereka digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan organisasi, individu organisasi, dan masyarakat.

Menurut pendapat *Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992:16)*, Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi, dan pemanfaatan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa mereka digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan organisasi, individu organisasi, dan masyarakat.

Teori Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Menurut Robbins dan Judge (2017), disiplin kerja adalah salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup kesediaan karyawan untuk bekerja sesuai dengan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memastikan bahwa mereka bekerja sesuai dengan standar dan harapan yang ditetapkan

Prof. Dr. H. M. Arifin, M.Pd. (2008): Arifin, seorang pakar pendidikan Indonesia, menekankan pentingnya disiplin dalam konteks pendidikan. Menurutnya, disiplin adalah kunci untuk menciptakan Lingkungan belajar dan kondusif. Dalam pandangannya, disiplin mencakup kepatuhan terhadap aturan, norma, dan nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan pendidikan.

Prof. Dr. Djam’an Satori, M.Pd. (2015): Djam'an Satori, seorang ahli pendidikan dan psikologi, mengemukakan bahwa disiplin melibatkan kontrol diri, kemampuan untuk menahan diri dari perilaku yang tidak diinginkan, dan konsistensi dalam menjalankan aturan atau norma. Menurutnya, disiplin berperan penting dalam membentuk karakter individu dan menciptakan keharmonisan dalam masyarakat.

Disiplin kerja adalah suatu konsep yang mencakup ketaatan, tanggung jawab, dan perilaku kerja yang baik dari seorang individu di lingkungan kerja. Beberapa definisi disiplin kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan

dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Sugiyono, disiplin kerja adalah ketaatan terhadap peraturan dan norma- norma yang berlaku di tempat kerja, serta perilaku yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Sugiyono (2014): Disiplin kerja memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung dapat mencapai tujuan pekerjaan dengan lebih baik dan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas organisasi.

Evaluasi atau Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja disebut juga "*Performance evaluation*" atau "*Performance appraisal*". Appraisal berasal dari kata Latin "appratiare" yang berarti memberikan nilai atau harga. Evaluasi kinerja berarti memberikan nilai atas pekerjaan yang dilakukan olehseseorang untuk diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalanatau penghargaan kepada karyawan. Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai oarang lain. Mengginsondalam Mangkunegara (2016), mengemukakan evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*), suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Sebagaimana Simanjuntak (2005) bahwa evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang lain yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerjayang baik.

Evaluasi kinerja (appraisal yearly / penilaian tahunan) memiliki berbagai fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia dan operasional organisasi. Berikut adalah beberapa fungsi utama evaluasi kinerja Evaluasi kinerja memberikan umpan balik yang jelas dan objektif kepada karyawan mengenai hasil kerja mereka. Umpan balik ini membantu karyawan memahami area kekuatan mereka yang bisa dikembangkan lebih lanjut dan kelemahan yang perlu diperbaiki. Hal ini mendorong pengembangan pribadi dan professional.(Website, 2020)

Evaluasi kinerja digunakan untuk menilai apakah seorang karyawan telah mencapai tujuan yang ditetapkan, baik itu berkaitan dengan target individual maupun tujuan tim/organisasi. Ini membantu organisasi untuk mengukur efektivitas pencapaian tujuan secara keseluruhan

Kinerja Karyawan

Kata Manajemen Kinerja merupakan penggabungan dari kata manajemen dan kinerja. Manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengatur. Menurut George Terry dalam bukunya Principles of Management, Manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor produksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan lebih dahulu, secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut John R Schermerhorn Jr dalam bukunya Management, manajemen adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap penggunaan sumber daya yang dimiliki, baik manusiadan material untuk mencapai tujuan.(Slamet, 2023)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut M. Hasibuan, kinerja adalah tingkah laku dan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Hasibuan (2001). Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, yang dapat diukur dengan menggunakan standar yang objektif. Mangkunegara (2000). Sedarmayanti menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sedarmayanti (2010): Pengukuran kinerja merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Berikut adalah beberapa pandangan para ahli Indonesia mengenai pengukuran kinerja, Mangkunegara menyatakan bahwa pengukuran kinerja adalah proses mengumpulkan data mengenai perilaku karyawan atau hasil kerja mereka untuk menilai dan mengembangkan kinerja. Mangkunegara (2001): Menurut Hasibuan, pengukuran kinerja adalah penilaian terhadap perilaku dan hasil kerjaseseorang atau sekelompok orang, yang kemudian digunakan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan atau pengembangan lebih lanjut. Hasibuan (2005)

Prinsip-prinsip manajemen kinerja menurut Locke dan Latham (2012), Ivanova dan Avasilcăi (2013), yaitu: Clarity yang artinya tujuan yang akan dicapai harus jelas di mana tujuan tersebut dapat diukur dan tidak menyisakan ruang untuk kesalahpahaman, Challenge artinya tujuan harus menantang namun harus tetap dapat dicapai agar dapat memotivasi karyawan, Commitment artinya karyawan dan manajemen keduanya harus berkomitmen untuk menggunakan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, Feedback artinya penetapan tujuan akan efektif jika adanya kesempatan untuk umpan balik, Task Complexity artinya tingkat kerumitan tugas dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya harus sepenuhnya dipahami agar dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan.Menurut Enny (2019:115-116)

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2018, hlm. 213) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah di mana peneliti sendiri adalah instrumennya, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna.

Menurut Creswell (2016, hlm. 4) penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang mengeksplorasi dan memahami makna di sejumlah individu atau sekelompok orang yang berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan.(Thabroni, 2021)

Creswell & Guetterman (2018, hlm. 46) juga menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang membuat penelitinya sangat tergantung pada informasi dari objek atau partisipan pada ruang lingkup yang luas, pertanyaan yang bersifat umum, pengumpulan data sebagian besar dari teks atau kata-kata partisipan, dan menjelaskan serta melakukan analisis terhadap teks yang dikumpulkan secara subjektif.(Creswell, 2020)

Metode penelitian kualitatif menurut Moleong (2017, hlm. 7) adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena mengenai apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Objek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, objek penelitian merujuk pada hal-hal atau fenomena yang menjadi fokus utama untuk diteliti. Objek ini bisa berupa individu, kelompok, peristiwa, tempat, atau konsep yang ingin dipahami lebih dalam. Penelitian kualitatif berusaha untuk

menggali pemahaman tentang fenomena tersebut dengan pendekatan yang holistik dan kontekstual.

Dalam banyak penelitian kualitatif, objek penelitian bisa berupa individu atau kelompok yang memiliki pengalaman atau pandangan tertentu tentang suatu masalah. Peneliti akan menggali lebih dalam mengenai perspektif, perasaan, atau pemahaman mereka terkait objek yang diteliti.

Objek penelitian yang akan diteliti adalah Aston Batam Hotel & Residence yang beralamat di Jl. Sriwijaya No 1 Kp Pelita-Nagoya, Batam 29444. Aston Batam Hotel & Residence adalah salah satu hotel jaringan Archipelago Internatonal yang ada di Batakm berbintang Empat, yang memiliki karyawan lebih kurang 93 staff 40 daily worker dan 15 security.

Subjek Penelitian

Dalam konteks penelitian kualitatif adalah bagian yang sangat penting untuk memberikan gambaran mengenai siapa yang menjadi sumber data dalam penelitian tersebut. Identitas informan menggambarkan karakteristik individu atau kelompok yang terlibat dalam penelitian, serta alasan mereka dipilih sebagai informan. Deskripsi ini membantu pembaca memahami konteks, latar belakang, dan perspektif yang diberikan oleh informan terhadap fenomena yang diteliti.

Gambaran mengenai pengalaman profesional informan yang relevan dengan topik penelitian. Harus berkaitan dengan disiplin kerja atau evaluasi kinerja, informasi tentang berapa lama mereka bekerja di industri perhotelan atau di hotel tertentu akan memberikan konteks yang lebih jelas. Selain itu posisi sosial dan hubungan informan dalam organisasi sangat penting, terutama dalam penelitian yang melibatkan struktur sosial atau hierarki, seperti di hotel. Misalnya, apakah informan adalah manajer yang lebih berperan dalam pengambilan keputusan atau seorang staf yang lebih banyak terlibat dalam pelaksanaan tugas-tugas operasional. Ini memberikan wawasan tentang sejauh mana pandangan atau pengalaman mereka bisa dipengaruhi oleh posisi mereka.

Tabel 2 Subjek Penelitian.

No	Nama	Status/Jabatan	Fungsi dan Tugas
1	Jimmy Riedel Tangkere	Manajer Kantor Depan	Mengawasi bawahan, menerima tamu hotel check in check out
2	Agus Budiawan	Manajer Engineer	Mengawasi staff, planning

			Maintenace
3	Irfan	Manajer Housekeeping	Tanggung Jawab Kebersihan kamar Keberisihan semua arean hotel
4	Andy Hasibuan	Manajer Pemasaran	Mencari Tamu /revenue
5	Wulandari Larote	HRD	Recruitment, pelatihan, Izin-izin
6	Risa	Karyawan Sales	Mencari Tamu (MICE)
7	Fuad Budiman	Karyawan Akunting	Bagian keuangan Hotel
8	Purwanto	Karyawan Enginering	Maintenance Hotel
9	Tukiran	Manajer Dapur	Masak untuk tamu event dan nginap
10	M Zaki	Karyawan Dapur	Masak untuk event tamu
11	Nur Nabila	Executive Secretary	Administrasi Pimpinan Hotel
12	Dwi Wiwi	MArcom Manager	Juru Bicaa Hotel

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

Hotel Aston pertama kali dibangun pada tahun 1948 di Waikiki, kepulauan Hawaii. Pemilik hotel ini adalah pasangan suami-istri Annalie dan Tati Tatibouet. Kemudian usaha ini dilanjutkan oleh putra mereka yang bernama Andre. Pada tahun 1980 dan 1990, Hotel Aston menjadi perusahaan hotel dan properti paling maju di kepulauan Hawai. Pada tahun 1997, Perusahaan ini berhasil go public sebagai Resort Quest International, dan kemudian menjadi perusahan manajemen villa, resor terbesar di Amerika.

Sebagai bagian dari komunitas lokal, pemilik Hotel Aston berperan aktif dalam mendukung pariwisata lokal. Hotel Aston turut serta dalam berbagai inisiatif sosial dan kegiatan yang melibatkan masyarakat sekitar. Pemilik Hotel Aston juga berkolaborasi dengan

komunitaslokal untuk mengembangkan produk dan layanan pariwisata yang berkelanjutan. Pemilik Hotel Aston memberdayakan masyarakat lokal dengan memberikan pelatihan dan kesempatan kerja kepada penduduk setempat. Dengan melibatkan masyarakat lokal, Hotel Aston dapat memberikan pengalaman yang autentik kepada tamu serta berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi lokal.

ASTON Batam Hotel & Residences adalah salah satu hotel bintang empat yang terletak di pusat Kota Batam, kota yang menawarkan paduan bisnis dan hiburan yang harmonis. Hotel Batam ini memiliki berbagai fasilitas dan layanan yang dapat memenuhi kebutuhan para tamu, baik yang datang untuk urusan bisnis maupun liburan di tempat wisata Batam terbaru. Berikut kami bagikan ulasan lengkapnya.

ASTON Batam Hotel & Residence ini merupakan bagian dari jaringan ASTON Group yang dikelola oleh Archipelago International, salah satu grup manajemen hotel terbesar di Indonesia. Aston Hotel ini beroperasi sejak tahun 2017 lalu dan kini memiliki 314 kamar dan *apartment* yang dirancang dengan gaya modern dan elegan. Hotel ini juga menyediakan fasilitas *meeting room* dan *ballroom* untuk berbagai *event* besar dengan kapasitas hingga 1.000 orang. Selain itu, ada restoran, *coffee shop*, *spa*, gym, kolam renang, dan *rooftop terrace*.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di setiap sektor, termasuk perhotelan. Dalam konteks Hotel Aston Batam, disiplin kerja berperan dalam: Meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur dan standar operasional Disiplin kerja yang baik memastikan bahwa setiap karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh manajemen. Hal ini sangat krusial di industri perhotelan di mana pelayanan yang konsisten dan berkualitas menjadi kunci. Disiplin dalam hal waktu sangat penting, baik dalam hal pelayanan tamu, proses check-in/check-out, atau penyelesaian tugas-tugas administratif dan operasional. Karyawan yang disiplin akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugasnya sesuai jadwal. Disiplin yang baik juga dapat menciptakan budaya kerja yang lebih profesional. Karyawan yang disiplin cenderung merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

Penelitian ini bisa mengeksplorasi bagaimana karyawan di Hotel Aston Batam memahami disiplin kerja dan seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja mereka, serta bagaimana manajemen hotel memberikan penghargaan atau tindakan korektif untuk memastikan standar disiplin tetap dijaga.

Evaluasi kerja adalah alat penting dalam mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks Hotel Aston Batam, evaluasi kerja dapat berperan dalam

memberikan umpan balik yang konstruktif Evaluasi kerja memberikan kesempatan bagi manajer untuk memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka. Dengan umpan balik yang jelas dan konstruktif, karyawan dapat mengetahui kekuatan mereka dan area yang perlu diperbaiki. Evaluasi yang baik akan membantu mengidentifikasi area di mana karyawan perlu ditingkatkan atau dilatih lebih lanjut, seperti dalam keterampilan komunikasi, pengetahuan produk, atau teknik pelayanan tamu. Melalui evaluasi kerja, karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik dapat diberikan penghargaan, promosi, atau insentif. Ini dapat memotivasi karyawan untuk terus memberikan yang terbaik. Di sisi lain, evaluasi juga membantu mendeteksi karyawan yang membutuhkan pembinaan lebih lanjut. Penelitian ini dapat menggali bagaimana evaluasi kerja di Hotel Aston Batam diterapkan, seberapa sering dilakukan, dan seberapa efektif evaluasi ini dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penting juga untuk mengeksplorasi persepsi karyawan tentang evaluasi kerja, apakah mereka merasa itu adil dan memberi manfaat.

Penelitian ini juga dapat mengkaji bagaimana disiplin kerja dan evaluasi kerja saling berhubungan dan mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Aston Batam. Disiplin yang baik akan membantu karyawan bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan, sedangkan evaluasi kerja yang teratur dapat memberikan umpan balik yang membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Evaluasi kerja yang jelas dan konstruktif akan memperkuat disiplin kerja dan membantu karyawan tetap fokus pada tujuan. Kedua faktor ini bekerja sama untuk mencapai tujuan hotel dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada tamu. Disiplin membantu memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas mereka dengan baik, sementara evaluasi memastikan bahwa mereka terus berkembang dan mencapai potensi maksimal mereka.

Penelitian kualitatif tentang peranan disiplin dan evaluasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Aston Batam dapat memberikan wawasan penting mengenai bagaimana kedua faktor tersebut saling berinteraksi dan mendukung kinerja karyawan. Dengan pendekatan yang mendalam, penelitian ini dapat mengungkapkan tantangan dan solusi yang dapat diterapkan untuk memperbaiki sistem manajemen kinerja di hotel, serta memberikan rekomendasi yang berguna bagi manajemen dalam meningkatkan pelayanan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Analisis Hasil Temuan

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa Peranan Disiplin Dan Evaluasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Aston Batam Hotel & Residence memberikan kontribusi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang meliputi

Disiplin kerja di Aston Hotel Batam & Residence tidak hanya menjadi alat pengendalian operasional, tetapi telah berkembang menjadi pilar budaya kerja yang profesional, harmonis, dan berorientasi pada pelayanan prima. Penerapan yang konsisten dan didukung oleh motivasi, komunikasi, teknologi, dan kepemimpinan yang baik akan semakin memperkuat peran disiplin dalam mencapai tujuan organisa

Peraturan di Hotel Aston Batam telah diterapkan tidak hanya sebagai kewajiban administratif, tetapi juga sebagai strategi manajemen mutu. Tujuan utama seperti kenyamanan tamu, disiplin karyawan, dan efisiensi operasional tercapai melalui pendekatan sistematis dan menyeluruh. Penerapan peraturan untuk tamu hotel penjabaran aturan seperti check-in/out, larangan merokok, dan kebijakan pembatalan dilakukan secara transpara, proses penyampaian aturan dilakukan secara komunikatif dan sopan oleh petugas front office, mencerminkan pelayanan profesional, penegakan aturan melalui sanksi dilakukan dengan jelas dan adil, tidak represif pendekatan preventif ini mencegah konflik, dan meningkatkan kepuasan tamu karena mereka merasa dihormati walau ada batasan aturan.

Peraturan untuk Karyawan Hotel Etika kerja dan kedisiplinan yang menunjang pelayanan prima, Sistem pengawasan berjenjang dan dokumentasi pelanggaran mencerminkan mekanisme kerja yang terstruktur, kepatuhan terhadap uu ketenagakerjaan melalui sistem sanksi yang proporsional menunjukkan tata kelola sdm yang sehat. strategi implementasi dan pengawasan, edukasi dan pelatihan rutin untuk karyawan memperkuat kesadaran aturan, teknologi seperti cctv, fingerprint, dan pms mendukung kontrol yang akurat dan efisien audit berkala menunjukkan komitmen terhadap evaluasi dan perbaikan terus-menerus.

Budaya kerja dan pendekatan humanis pendekatan komunikatif dan humanis kepada karyawan menumbuhkan budaya kerja yang terbuka dan sehat pemberian ruang untuk menyampaikan keberatan menciptakan rasa keadilan dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. penerapan peraturan di hotel aston batam dilakukan dengan sistematis, adil, dan adaptif, didukung oleh teknologi dan komunikasi efektif. hal ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, layanan tamu yang konsisten dan profesional dan penguatan reputasi hotel sebagai institusi yang berorientasi mutu dan kepuasan pelanggan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa evaluasi kerja dan penerapan disiplin yang efektif dan adil sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan profesional. penguatan sistem evaluasi dan pendekatan disiplin yang mendukung pengembangan karyawan akan semakin meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan evaluasi kerja yang terstruktur,

objektif, dan berkelanjuta. evaluasi dilakukan dengan prinsip yang kuat terstruktur: menggunakan prosedur dan indikator yang konsisten untuk semua karyawan, objektif: menghindari penilaian berdasarkan persepsi pribadi, meminimalkan bias dan berkelanjutan: tidak hanya bersifat insidental, tetapi menjadi proses yang terus-menerus mendukung peningkatan kinerja serta dimensi yang dinilai seperti kehadiran, kualitas pelayanan, kerja sama tim, inisiatif, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap sop menunjukkan evaluasi menyentuh aspek inti kerja di sektor hospitality.

Metode evaluasi: gabungan supervisor dan self-assessment penggunaan formulir evaluasi oleh atasan langsung dan self-assessment menciptakan transparansi dan partisipasi karyawan dalam proses penilaian, peningkatan refleksi diri, yang mendorong kesadaran terhadap pencapaian dan area perbaikan dan dialog dua arah yang mendukung budaya organisasi yang terbuka. frekuensi evaluasi yang adapti, evaluasi harian (melalui briefing dan coaching): responsif terhadap dinamika operasional, evaluasi periodik (bulanan, triwulan, semesteran): menyediakan data jangka panjang untuk perencanaan sdm dan pendekatan ini membuat proses evaluasi fleksibel dan responsif, sangat relevan untuk dunia kerja perhotelan yang cepat berubah.

Manfaat evaluasi dalam pengembangan sdm evaluasi digunakan tidak hanya sebagai alat pengukur, tetapi juga, basis pengambilan keputusan sdm, seperti promosi, rotasi, atau pengembangan, alat untuk mengidentifikasi pelatihan yang dibutuhkan, sehingga pelatihan menjadi lebih tepat sasaran dan pendorong produktivitas, karena karyawan memahami harapan dan target kerja mereka manajemen hotel aston batam berperan membantu karyawan mengembangkan kompetensi berdasarkan hasil evaluasi, menjembatani feedback dua arah secara rutin dan menanamkan nilai profesionalisme dan keterbukaan.

Tindak lanjut yang jelas dan terukur pelatihan ulang sop dan peningkatan keterampilan layanan, penguatan soft skills seperti komunikasi dan bahasa asing, memperkuat kualitas layanan tamu dan menunjukkan bahwa evaluasi bukan akhir proses, tetapi bagian dari siklus pengembangan berkelanjutan. Evaluasi kerja di hotel aston batam dilaksanakan secara holistik, profesional, dan adaptif. sistem ini tidak hanya membantu dalam mengukur kinerja, tetapi juga menjadi bagian penting dalam strategi pengembangan sdm dan peningkatan mutu layanan. dengan kombinasi antara evaluasi teknis dan pendekatan manusiawi, aston batam menunjukkan praktik *human resource management* yang selaras dengan standar industri hospitality modern.

Hasil Pembahasan

Pembahasan mengenai hasil analisa kedisiplinan kerja di *Aston Hotel Batam &*

Residence, yang menggabungkan temuan dari berbagai departemen dan mengidentifikasi kekuatan, tantangan, serta langkah penguatan budaya disiplin ke depan:

Dari seluruh hasil analisa, terlihat bahwa disiplin kerja telah menjadi nilai inti yang dipegang teguh di seluruh departemen Aston Hotel Batam & Residence. Ini tercermin dari Peran disiplin dalam membangun lingkungan kerja yang sehat disiplin tidak hanya dipandang sebagai aturan yang harus ditaati, tetapi juga sebagai fondasi budaya kerja yang sehat dan kolaboratif, di mana Aspek disiplin yang sudah diterapkan efektif

Disiplin diterapkan tanpa tebang pilih; semua karyawan, baik senior maupun junior, dinilai berdasarkan kinerja dan sikap. Pelanggaran disiplin ditangani berdasarkan fakta dan prosedur, bukan atas dasar kedekatan pribadi atau subjektivitas. Tim HR aktif dalam menyosialisasikan aturan dan menjadi teladan dalam penerapan disiplin, serta berfungsi sebagai fasilitator komunikasi antara karyawan dan manajemen.

Tantangan dalam Penerapan Disiplin

Beberapa tantangan masih dirasakan oleh sebagian staf, seperti kurangnya sistem reward yang terstruktur, disiplin kadang masih dianggap sebagai kewajiban semata, belum sepenuhnya dihargai atau diberi insentif, pemanfaatan teknologi belum optimal, monitoring kedisiplinan masih dilakukan secara manual di beberapa bagian, yang bisa menghambat transparansi atau akurasi laporan. kurangnya komunikasi dua arah dalam penyikapan pelanggaran Beberapa karyawan menginginkan kesempatan lebih terbuka untuk menjelaskan alasan pelanggaran atau kendala yang mereka hadapi.

Penerapan Disiplin Kerja yang Adil, Merata, dan Profesional

Disiplin kerja di Aston Hotel Batam & Residence diterapkan secara adil, merata, dan profesional di seluruh departemen. Hal ini berarti bahwa setiap karyawan, dari level manajer hingga staf, diperlakukan dengan standar yang sama dalam hal disiplin dan etika kerja. Karyawan tahu bahwa disiplin bukan hanya tentang menegakkan aturan, tetapi juga tentang menjaga kualitas kerja dan komitmen terhadap standar hotel. Penerapan disiplin yang konsisten menciptakan keadilan dalam pengelolaan karyawan, di mana setiap individu mendapatkan perlakuan yang sama dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang.

Disiplin yang Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat dan Profesional

Penerapan disiplin yang adil dan merata menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan bertanggung jawab, di mana semua karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Hal ini memperkuat budaya kerja profesional yang ada di Aston Hotel Batam & Residence. Keberlanjutan penerapan disiplin menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang sangat penting dalam industri perhotelan.

Karyawan yang bekerja di lingkungan yang disiplin dan penuh tanggung jawab cenderung lebih produktif dan memiliki kesadaran tinggi terhadap kualitas layanan yang mereka berikan kepada tamu.

Penerapan peraturan di hotel aston batam tidak semata-mata bersifat administratif, tetapi menjadi bagian dari strategi manajemen mutu layanan yang integral. tujuan utama seperti kenyamanan dan keamanan tamu, disiplin kerja karyawan dan efisiensi operasional, dicapai melalui pendekatan yang sistematis, terstandarisasi, dan menyeluruh. ini menunjukkan bahwa regulasi internal digunakan sebagai alat untuk menjaga kualitas layanan dan memperkuat reputasi hotel

Penerapan peraturan untuk tamu

Aturan mengenai waktu check-in/out, larangan merokok, dan kebijakan pembatalan disampaikan secara transparan, baik melalui website, saat check-in, maupun di dalam kamar. Petugas front office dilatih menyampaikan aturan dengan komunikatif dan sopan, mencerminkan profesionalisme tanpa menimbulkan kesan otoriter. Penegakan aturan melalui sanksi dilakukan secara adil dan jelas, bukan represif. Ini menumbuhkan kepercayaan tamu, karena mereka merasa dihormati dan diperlakukan dengan hormat meski tetap harus mematuhi aturan. Pendekatan preventif ini mampu mencegah potensi konflik dan meningkatkan kepuasan serta loyalitas tamu.

Peraturan untuk karyawan hotel

Peraturan bagi karyawan menitikberatkan pada pembentukan budaya kerja profesional melalui Kedisiplinan dan etika kerja dijadikan sebagai standar utama pelayanan prima dan Tanggung jawab dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) sangat ditekankan. Sistem pengawasan dilakukan secara berjenjang oleh supervisor, dengan sistem pelaporan pelanggaran yang terdokumentasi dan sanksi yang diterapkan bersifat proporsional, sesuai tingkat pelanggaran, dan mengikuti aturan ketenagakerjaan yang berlaku, mencerminkan tata kelola SDM yang sehat dan berkeadilan.

Strategi implementasi dan pengawasan edukasi dan pelatihan rutin diberikan untuk memperkuat kesadaran akan aturan dan nilai profesionalisme dan pemanfaatan teknologi seperti cctv untuk pengawasan area, fingerprint untuk kontrol kehadiran, property management system (pms) untuk layanan dan operasional menjadikan sistem pengawasan lebih akurat dan efisien Evaluasi dan perbaikan berkelanjutan audit operasional dan kinerja dilakukan secara berkala sebagai bentuk komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan dan peningkatan standar layanan dan penerapan peraturan di hotel aston batam merupakan contoh praktik manajemen

hotel yang modern dan profesional. pendekatan yang humanis, edukatif, dan berbasis teknologi tidak hanya menjaga stabilitas operasional, tetapi juga meningkatkan kualitas layanan dan integritas organisasi secara keseluruhan.

Proses Evaluasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Individu dan Tim

Proses evaluasi kerja terbukti sangat penting untuk meningkatkan kualitas individu dan tim di seluruh departemen di Aston Hotel Batam & Residence. Evaluasi kerja yang terstruktur memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi kekuatan dan kekurangan karyawan secara sistematis. Proses ini tidak hanya berfokus pada pencapaian individu, tetapi juga memfasilitasi pertumbuhan tim secara keseluruhan. Dengan adanya evaluasi rutin, karyawan dapat lebih fokus pada pengembangan diri mereka. Evaluasi yang sistematis juga memberikan gambaran lebih jelas mengenai arah dan tujuan yang ingin dicapai, baik untuk individu maupun untuk tim.

Metode evaluasi kombinasi supervisor dan self-assessment hotel aston batam menerapkan metode evaluasi yang partisipatif dan transparan dengan menggabungkan penilaian dari atasan langsung melalui formulir evaluasi standar dan self-assessment oleh karyawan untuk mendorong refleksi diri, kesadaran terhadap pencapaian dan area perbaikan, serta meningkatkan akuntabilitas personal metode ini mendukung dialog dua arah yang menciptakan budaya organisasi yang terbuka dan karyawan merasa dilibatkan secara aktif dalam proses penilaian, sehingga lebih termotivasi untuk berkembang.

Evaluasi dilakukan secara fleksibel dan dinamis, mencakup evaluasi harian melalui briefing dan coaching, memungkinkan respons cepat terhadap kondisi operasional harian dan evaluasi periodik: bulanan, triwulanan, atau semesteran, yang menyediakan data jangka panjang untuk perencanaan sdm dan pengembangan karier pendekatan ini sangat tepat diterapkan di dunia perhotelan yang bergerak cepat, karena mampu menyesuaikan antara kebutuhan operasional dan strategi jangka panjang. Manfaat Evaluasi dalam Pengembangan SDM. Evaluasi kerja di aston batam tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukur, tetapi juga sebagai alat strategis manajemen sdm, dengan manfaat sebagai dasar pengambilan keputusan penting seperti promosi, mutasi, atau pelatihan, identifikasi kebutuhan pelatihan yang lebih akurat dan tepat sasaran dan peningkatan produktivitas, karena karyawan memahami ekspektasi yang jelas dan dapat mengevaluasi kemajuan mereka. Manajemen juga berperan aktif sebagai pendamping perkembangan karyawan, bukan hanya penilai, fasilitator komunikasi dua arah, melalui feedback rutin dan diskusi terbuka dan penguat nilai profesionalisme dan budaya organisasi yang suportif.

Evaluasi kerja di hotel aston batam tidak berhenti pada penilaian, tetapi dilanjutkan dengan langkah nyata, seperti pelatihan ulang SOP untuk penyegaran prosedur kerja dan peningkatan keterampilan layanan, termasuk soft skills seperti komunikasi dan penguasaan bahasa asing ini menunjukkan bahwa evaluasi adalah bagian dari siklus pengembangan sdm berkelanjutan, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan kepada tamu secara langsung dan menguatkan daya saing tenaga kerja internal di industri perhotelan. Proses evaluasi kerja di hotel aston batam dilaksanakan secara holistik, profesional, dan adaptif, dengan pendekatan teknis yang sistematis, dan sentuhan humanis yang membina hubungan baik antar individu dan manajemen. Evaluasi ini berfungsi tidak hanya sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai strategi pengembangan SDM dan peningkatan mutu layanan, menjadikan Hotel Aston Batam sebagai contoh praktik manajemen SDM modern dalam industri hospitality.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Peranan Disiplin Dan Evaluasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Aston Batam Hotel & Residence. Kesimpulan utama yang diperoleh dari penelitian.

Kesimpulan mengenai disiplin kerja

Disiplin kerja di Aston Hotel Batam & Residence sudah menjadi bagian penting dari budaya organisasi. Dengan konsistensi dalam penegakan aturan, penguatan dari sisi motivasi dan teknologi, serta peran aktif pemimpin sebagai panutan, kedisiplinan akan semakin kuat menjadi penopang utama produktivitas, profesionalisme, dan kepuasan tamu di masa depan.

Penerapan disiplin, peraturan, dan sistem evaluasi kerja di Hotel Aston Batam & Residence telah berkembang menjadi fondasi utama budaya kerja yang profesional, sistematis, dan berorientasi pada mutu layanan. Disiplin kerja tidak lagi dianggap sekadar alat pengendalian, melainkan telah menjadi bagian integral dari budaya organisasi yang mendorong keteraturan, tanggung jawab, dan pelayanan prima.

Peraturan di hotel ini diterapkan secara menyeluruh, adil, dan adaptif, baik kepada tamu maupun karyawan. Bagi tamu, aturan disampaikan secara komunikatif dan transparan untuk menjaga kenyamanan serta mencegah konflik. Sementara bagi karyawan, peraturan disertai dengan pengawasan berjenjang, edukasi rutin, dan teknologi pendukung seperti CCTV, fingerprint, dan PMS untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan profesional. Penerapan ini juga mengikuti prinsip keadilan dan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan.

Kesimpulan mengenai Evaluasi kerja

Secara keseluruhan, proses evaluasi kerja dan penerapan disiplin kerja yang adil di Aston Hotel Batam & Residence telah menunjukkan hasil yang baik, tetapi masih ada ruang untuk peningkatan lebih lanjut. Dengan memperbaiki frekuensi evaluasi, meningkatkan kualitas umpan balik, dan memperhatikan pengembangan keterampilan secara menyeluruh, hotel dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, produktif, dan berorientasi pada kualitas pelayanan.

Evaluasi kerja dilakukan secara terstruktur, objektif, dan berkelanjutan, dengan kombinasi antara penilaian oleh atasan dan self-assessment. Evaluasi dilakukan harian hingga periodik, mencerminkan fleksibilitas dan responsivitas terhadap dinamika dunia kerja perhotelan yang cepat berubah. Evaluasi tidak berhenti pada pengukuran, tetapi juga menjadi alat strategis pengembangan SDM, dasar pengambilan keputusan, dan acuan pelatihan lanjutan.

Tindak lanjut dari evaluasi dilakukan secara konkret melalui pelatihan ulang SOP, penguatan keterampilan layanan, serta pengembangan soft skills seperti komunikasi dan bahasa asing. Ini membuktikan bahwa Aston Batam menjadikan evaluasi sebagai bagian dari siklus pengembangan SDM yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, E., & Santosa, A. A. (2020). Peranan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan CV Segara Artha. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *6*(3), 182. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=b1cAEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA49&dq=manajemen+sdm+manajemen+keuangan&ots=UV7-V5XTID&sig=ARJGNAA0m4lkeYopvyA1xUiQc04

Creswell, J. W. (2020). *Penelitian kualitatif & desain riset* (3rd ed.). Saifuddin (Ed.), Pustaka Pelajar.

Daniel. (2023). Konsep dasar manajemen sumber daya manusia. *Ekonomi Manajemen*. https://ekonomimanajemen.com/konsep-dasar-manajemen-sumber-daya-manusia/

Dewi, S. R., Amalia, A. R., & Huddin, M. N. (2024). Peran disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, *16*(5), 2393. https://doi.org/10.35931/aq.v17i4.2301

Farhansyah, J. (2022). Fungsi, pengertian manajemen sumber daya manusia (SDM/ MSDM). *Mekari Talenta*. https://www.talenta.co/blog/pengertian-serta-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-sdm-msdm-adalah/

Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan realita*. In Media.

Harahap, N. (2020). *Penelitian kualitatif* (Dr. Hasan Sazali M.A. Ed.). Wal ashri Publishing.

Kristanti, et al. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Drs. Marto Silalahi Ed.). CV.EUREKA MEDIA AKSARA.

Melati. (2024). Manajemen SDM: Pengertian, fungsi, tujuan, dan manfaatnya. *LinovHR*. https://www.linovhr.com/pengertian-msdm-adalah/

Prasetyo, E. T., & M., P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, *3*(1). https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080

Putra, G. S., & J. F. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *3*(2), 326-337. https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79

Ratnaningtyas, E. M. (2023). *Metodologi penelitian kualitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Rosadi, T. (2021). Peranan pengawasan dalam usaha meningkatkan disiplin kerja karyawan front office (FO) pada Hotel ARIA BARITO BANJARMASIN. *Jurnal Sosial Pariwisata*, *2*(1), 15-28.

Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan: Sebuah kajian kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, *1*(1), 19-24.

Siata, Z., & Sasono, H. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja (studi kasus Hotel NEO, Kebayoran Jakarta). *Jurnal GLORY (Global Leadership Organizational Research in Management)*, *2*(2), 38-53. https://doi.org/10.59841/glory.v2i2.951

Sigalingging, A. S. M., Rijal, R., Suleman, S., & Jusman, J. (2024). Evaluasi efektivitas manajemen modal kerja dalam meningkatkan profitabilitas perusahaan. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, *5*(1), 225-233. https://doi.org/10.55336/jpb.v5i1.194

Sinambela, P. D. L. (2019). *Manajemen sumber daya manusia, membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Sustainability (Switzerland).

Slamet, R. (2023). *Manajemen kinerja*. SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN IMM.

Thabroni, G. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. Serupa.Id. https://serupa.id/metode-penelitian-kualitatif/

Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *62*.

Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 4*(2), 238. https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019

Wardhana, A., et al. (2022). *Manajemen kinerja (Konsep, teori, dan penerapannya)*. Hartini (Ed.).

Website. (2017). Kajian teori disiplin.

Website. (2020). *Teori evaluasi kerja*.

Website. (2022). *Evaluasi kinerja*.