

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengaruh perkembangan industri jasa yang cukup meningkat membuat tekanan persaingan bisnis semakin ketat, banyak perusahaan jasa di Indonesia mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya disegala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu proses dalam pencapaian target, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan diinginkan organisasi. memuaskan pelanggan menjadi syarat wajib yang dipenuhi oleh pelaku di bidang jasa. Sutrisno (2011) menjelaskan, bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki pengetahuan, dorongan, daya, akal, perasaan, keinginan, keterampilan, dan karya (rasa, rasio, dan karsa). Semua kemampuan sumber daya manusia tersebut berdampak terhadap cara organisasi dalam mencapai tujuan. Didalam organisasi diperlukan sebuah pembinaan yang baik bagi para pegawainya, untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Salah satu prinsip yang dijunjung tinggi oleh suatu perusahaan yang ingin berkembang dan maju adalah meningkatkan kinerja para karyawan.

Menurut Simamora (2004: 21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal. Sedarmayanthi (2010:260) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik.

Salah satu perusahaan perhotelan yang dalam pencapaian visi dan misinya memerlukan kinerja karyawan yang prima dalam memberikan pelayanan kepada konsumen dan pelanggannya Hotel Yusro. Hotel Yusro Jombang merupakan hotel

berbintang tiga dan convention yang unik, artistik dan ramah. Hotel ini sudah memenuhi klasifikasi hotel bintang tiga yang dikeluarkan oleh Deparpostel. Idealnya terletak di pusat kota Jombang. Hotel Yusro Jombang adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang dikelola secara komersial dengan menggunakan sebagian atau seluruh bangunan yang ada untuk menyediakan fasilitas pelayanan jasa penginapan, makanan, dan minuman serta jasa yang lainnya dimana fasilitas dan pelayanan tersebut disediakan untuk para tamu dan masyarakat umum yang ingin menginap.

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan akan melakukan evaluasi terhadap kinerja para pegawainya dengan membandingkan antara jumlah yang mereka kerjakan dengan target yang telah ditetapkan, apakah sudah sesuai dengan perencanaan sebelumnya atau belum. Kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan hasil yang positif, dan kinerja pegawai yang kurang baik akan menghasilkan hasil yang negatif.

Berikut data hasil pencapaian kinerja pegawai yang penulis peroleh dari Kepala Unit Umum dan SDM Hotel Yusro Jombang

Tabel 1.1 Data Hasil Pencapaian Kinerja Pegawai Hotel Yusro Jombang periode 2020-2021 (dalam %)

Triwulan	2020	2021
I	76	77
II	74	76
III	75	-
IV	78	-

Sumber : Unit Umum dan SDM Hotel Yusro Jombang

Dari data yang tertera di Tabel 1.1 merupakan data hasil pencapaian kinerja pegawai Hotel Yusro Jombang. Ukuran yang digunakan dalam Indikator Kinerja Utama berupa indikator-indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab pegawai, kerjasama pegawai dan inisiatif pegawai. Penilaian kinerja dilakukan dalam waktu tiga bulan sekali atau disebut triwulan. Dari tabel penilaian kinerja tersebut dapat dilihat bahwa dari tahun 2020 hingga tahun 2021 dapat di lihat mengalami angka fluktuatif, hal tersebut juga dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Untuk dapat mengetahui gambaran kinerja pegawai Hotel Yusro Jombang berikut data indikator kinerja pegawai Hotel Yusro Jombang.

Tabel 1.2 Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai di Hotel Yusro Jombang periode 2020 (dalam %)

Indikator	Nilai
Kualitas kerja	77
Kuantitas kerja	75
Tanggung jawab	76
Kerjasama	74
Inisiatif	76

Sumber : Unit Umum dan SDM Hotel Yusro Jombang

Dari paparan Tabel 1.2 didapatkan bahwa nilai rata-rata masing-masing indikator kerja tidak mencapai nilai ideal. Nilai dari indikator kualitas kerja dinyatakan dengan angka 77. Kemudian nilai dari indikator kuantitas kerja dinyatakan dengan angka 75. Kemudian nilai dari indikator tanggung jawab pegawai dinyatakan dengan angka 76. Kemudian nilai dari indikator kerja sama antar pegawai dinyatakan dengan angka 74. Untuk yang terakhir adalah indikator inisiatif, nilai dari indikator inisiatif dinyatakan dengan angka 76.

Dari data rata-rata kinerja pegawai nilai dari masing-masing indikator masih mengalami angka yang fluktuatif. Pada indikator kualitas kerja masih terdapat beberapa pekerjaan yang belum terselesaikan, contohnya seperti masih terdapat fasilitas yang belum di selesaikan yang mana masalah ini menghambat perusahaan dalam memenuhi target yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator kedua yaitu kuantitas kerja yang salah satu contohnya ditunjukkan dengan besaran target yang belum bisa dipenuhi oleh pegawai Hotel Yusro jombang. Pada indikator ketiga

yaitu tanggung jawab, pegawai dinilai kurang bertanggung jawab dalam mengemban tugas yang diberikan, beberapa tugas dinilai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh atasan. Indikator keempat yaitu kerja sama, hubungan kerja sama antar pegawai dan atasan maupun pegawai dengan pegawai dinilai masih kurang dimana terdapat beberapa pekerjaan yang tidak sesuai harapan karena kurangnya kerjasama antar pegawai. Masalah tersebut dapat menghambat penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya oleh atasan. Pada indikator kelima yaitu inisiatif, pegawai dinilai kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas mereka hanya menunggu perintah dari atasan mereka dan kurang adanya gagasan baru yang diusulkan dari para pegawai.

Menurut Sinungan (2008: 148), disiplin dapat mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan adalah meningkatkan kualitas perusahaan dengan peningkatan disiplin kerja. Hotel Yusro Jombang memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan yang rendah disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.3. Data Presensi Karyawan Hotel Yusro Jombang Mei-Juni 2021

Bulan	Tahun	Total karyawan	Total hari kerja	Total Kehadiran Seharusnya	Absensi karyawan	Total Kehadiran	Presentase
Maret	2021	50	26	1300	44	1256	3,50%
April	2021	50	25	1250	41	1209	3,39%
Mei	2021	50	25	1250	49	1201	4,07%
Juni	2021	50	26	1300	51	1250	4,08%

Sumber: Hotel Yusro Jombang(2021)

Berdasarkan data absensi karyawan di Hotel Yusro Jombang dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan Hotel Yusro Jombang yang masih kurang. Mudiarta, dkk (2001: 93) menyatakan rata rata absensi 2-3 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Data absensi karyawan Hotel Yusro Jombang menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam Perusahaan berbentuk Hotel tersebut khususnya disiplin kerja Menurut Hasibuan (2004:20), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku karyawan.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti serta melakukan wawancara dengan Manager Personalia dan pengamatan di perusahaan maka informasi yang diterima peneliti menunjukkan bahwa fenomena yang dapat dilihat pada Hotel Yusro Jombang adalah rendahnya motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan yang rendah, secara umum ditunjukkan dengan adanya perilaku karyawan merasa pintar, merasa senior dan merasa paling lama kerjanya, karyawan

yang tidak ingin maju, Kenyataan lain yang telah diketahui bahwa tidak adanya kebutuhan berprestasi dalam diri karyawan Menurut beberapa karyawan yang penulis temui, bekerja di Hotel Yusro Jombang bukanlah merupakan pekerjaan bergengsi tetapi bagi mereka statusnya adalah bekerja. Bekerja di Hotel Yusro Jombang juga tidak banyak berharap pengembangan karir karena penjenjangan karir di Hotel Yusro kurang jelas. Dengan adanya sikap tersebut maka dapat menunjukkan bahwa karyawan mempunyai motivasi kerja yang rendah. Pentingnya motivasi kerja disampaikan oleh Handoko (2003:86), sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya. Shadare (2009), juga menyebutkan motivasi karyawan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009) motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Pentingnya motivasi kerja disampaikan oleh Handoko (2003:86), sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya. Shadare (2009), juga menyebutkan motivasi karyawan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila kedisiplinan dan motivasi karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada karyawan Hotel Yusro Jombang. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi.

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan Yusro Hotel Jombang?
2. Apakah Motivasi kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yusro Hotel Jombang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan bagaimana Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan Yusro Hotel Jombang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan bagaimana pengaruh Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan Yusro Hotel Jombang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar tidak hanya bagi penulis, melainkan juga untuk seluruh pihak yang terlibat, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, untuk mengembangkan ilmu dibidang MSDM yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan
2. Bagi perusahaan atau instansi terkait, hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan kajian atau informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pembaca. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian penelitian selanjutnya.