BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia berperan penting untuk perorangan maupun kelompok, juga SDM menjadi suatu pendorong pokok akan kemulusan jalannya aktivitas suatu perusahaan, apalgi maju mundurnya organisasi dinilai dari eksistensi sumber daya manusianya. Tiap perusahaan mau itu yang tergerak di divisi jasa ataupun industri senantiasa berusaha mengoperasikan manajemen SDM dalam peningkatan kinerja karyawannya. Perihal tersebut didukung pandangan Yani (2012:3) kalau "pengelolaan SDM bukanlah sebagai hal yang mudah, soal inipun disebabkan manusia menjadi elemen yang unik juga mempunyai ciri khas yang tidak sama antara yang satu terhadap yang lainnya"

Kinerja ialah perolehan kewajiban yang mempunyai ikatan erar pada target strategis perusahaan, rasa puas pelanggan juga melakukan sumbangan terhadap ekonomi (Wibowo,2007). Kinerja pegawai mestinya jadi perhatian pokok organisasi guna mendapati kapabilitas pegawainya, sebab kinerja pegawai nantinya berkaitan langsung akan kinerja organisasi. Permasalahan terkait kinerja pegawai juga masih sering disambangi oerganisasi yang berjalan di divisi jasa pelayanan penginapan, penyedia makanan juga minuman serta merta sarana jasa lainnya yang mana keseluruhan reparasi dikhususkan untuk khalayak umum. Salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan di bidang kinerja karyawan adalah Hotel

Balquisse Heritage. Hotel Balquisse Heritage ialah sebuah hotel yang berada di Kabupaten Badung tepatnya di Jl. Raya Uluwatu No. 18X, Jimbaran, Kuta Sel.

Minimnya kinerja pegawai di Hotel Balquisse Heritage akan menggapai target organisasi dikarenakan kurangnya motivasi kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan yang kurang baik. Soal ini sesuai pada teori yang dikatakan Rozalia (2015) yang mengungkapkkan kalau makin besar motivasi kerja dan disiplin kerja alhasil kinerja karyawan turut bertambah. Perihal yang senada diungkapkan Siagian dalam Harpitasari (2010:12) kinerja pegawai didorong dari upah, kawasan kerja, tradisi perusahaan, kepemimpinan, motivasi ekrja, ketaatan kerja, kepuasan kerja.

Berlandaskan perolehan pengamatan langsung yang pengkaji laksanakan di tiga hotel yakni (1) Hotel Karma Royal Jimbaran, (2) Hotel Keraton Jimbaran Beach Resort, dan (3) Hotel Balquisse Heritage, terlihat bahwa Hotel Balquisse Heritage belum memenuhi tolak ukur kinerja perusahaan yang sudah ditetapkan hotel. Perihal tersebut bisa tampak di tabel 1.1.

Tabel 1.1
Perbandingan Pencapaian Kinerja Hotel pada Karma Royal Jimbaran, Keraton Jimbaran Beach Resort, dan Balquisse Heritage Periode Mei 2018

No	**Nama Hotel**	**Unit Kerja**	**Standar Penjualan (kamar)**	**Pencapaian Penjualan (kamar)**	**Capaian Kinerja**
1	Karma Royal Jimbaran	*House Keeping*	50 kamar	50 Kamar	Tercapai
		Front Office	55 tamu	60 Tamu	Tercapai
		Kitchen	45 tamu	50 Tamu	Tercapai
2	Keraton Jimbaran Beach Resort	*House Keeping*	50 kamar	50 Kamar	Tercapai
		Front Office	55 tamu	55 Tamu	Tercapai
		Kitchen	45 tamu	45 Tamu	Tercapai
3	Balquisse Heritage	*House Keeping*	50 kamar	30 Kamar	Belum Tercapai
		Front Office	60 tamu	35 Tamu	Belum Tercapai

		Kitchen	40 tamu	20 Tamu	Belum Tercapai

Sumber: Karma Royal Jimbaran, Keraton Jimbaran Beach Resort, Balquisse Heritage

Data pada Tabel 1.1. menunjukkan bahwa Hotel Balquisse Heritage separuh besarnya belum memenuhi tolak ukur kinerja organisasi bila disandingkan bersama dua hotel lainnya yang telah memenuhi tolak ukur kinerja organisasi. Kinerja pegawai mempunyai fungsi penting teruntuk organisasi, bilamana kinerja yang ditampakkan pegawai mini, alhasil nantinya berdampakkan perusahaan di menggapai tujuannya jadi terhalang.

Hotel Balquisse Heritage mempunyai banyaknya pegawai sejumlah 40 orang. Pengamatan pertama yang sudah dilaksanakan masih banyak pegawai yang belum melengkapi tolak ukur kinerja yang sudah ditentukan dari hotel. Data standar kinerja dan pencapaian kinerja pegawai Hotel Balquisse Heritage Mei 2018 seperti nampak pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2.
Data Kinerja Karyawan pada Hotel Balquisse Heritage Bulan Mei 2018

No	**Nama Karyawan**	**Unit Kerja**	**Deskripsi Pekerjaan**	**Standar Kinerja**	**Pencapai-an Kinerja**	**Kategori Kinerja**
1	Ni Made Darti	*House Keeping*	Mengontrol kebersihan kamar dan perlengakapan kamar	50 kamar	15 kamar	Belum Tercapai
2	Suyik Pristiwanto	*House Keeping*	Mengontrol kebersihan kamar dan perlengakapan kamar	50 kamar	14 kamar	Belum Tercapai
3	Ketut Endang Sri Utami	*Front Office*	Melayani tamu *check in* dan *check out*	60 tamu	15 tamu	Belum Tercapai
4	Muhammad Ariadi	*Front Office*	Melayani tamu *check in* dan *check out*	60 tamu	17 tamu	Belum Tercapai
5	I Made Wiarsana	*Kitchen*	Menyiapkan pesanan makanan dan minuman	40 tamu	16 tamu	Belum Tercapai

6	Luh Gede Budiartini	*Kitchen*	Menyiapkan pesanan makanan dan minuman	40 tamu	13 tamu	Belum Tercapai
7	Ni Ketut Kasti	*Laundry*	Memproses pakaian- pakaian yang wajib di *dry cleaning* didasarkan pedoman dan penganggaran yang sudah ditentukan	45 tamu	13 tamu	Belum Tercapai
8	Ni Komang Artini	*Laundry*	Memproses pakaian- pakaian yang wajib di *dry cleaning* berdasarkan pedoman dan anggaran yang sudah ditentukan	45 tamu	15 tamu	Belum Tercapai
9	Nami	*Spa*	Melaksanakan reparasi treatment bagi tamu yang menginap di hotel	30 tamu	15 tamu	Belum Tercapai
10	Astini	*Spa*	Melaksanakan reparasi *treatment* untuk tamu yang menginap di hotel	30 tamu	14 tamu	Belum Tercapai

Sumber: Hotel Balquisse Heritage

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Hotel Balquisse Heritage masih harus ditingkatkan lagi. Pada Tabel 1.2 menunjukan bahwa pegawai belum melengkapi tolak ukur kinerja yang sudah ditetapkan organisasi. Kinerja karyawannya mengalami penurunan setiap tahunnya. Jika kinerja pegawainya tengah kurang dari 90% hingga kinerja pegawai tengah digolongkan belum tercapai. Aspek yang disangka memberi dampak kinerja karyawan, jelasnya yakni motivasi kerja dan disiplin kerja. Salah satu kiat yang bisa dilaksanakan organisasi guna menjaga kinerja karyawannya ialah lewat penambahan motivasi kerja dan disiplin kerja.

Rendahnya motivasi kerja pegawai berefek akan kinerja pada tiap-tiap pegawainya yang membuat kinerjanya tidak tinggi. Hal ini bisa dampak di tabel 1.3.

Tabel 1.3
Hasil Observasi Awal Motivasi Kerja pada Hotel Balquisse Heritage

No	Nama	Motivasi Kerja								Total Skor	Kategori Motivasi Kerja
		Gaji		Rekan Kerja		Kondisi Kerja		Promosi Jabatan			
1	Ni Made Darti	3	2	3	2	3	3	3	3	22	Rendah
2	Suyik Pristiwanto	3	2	3	3	2	2	2	2	19	Rendah
3	Ketut Endang Sri Utami	3	3	2	3	3	2	3	2	21	Rendah
4	Muhamma d Ariadi	3	2	2	2	3	2	3	2	19	Rendah
5	I Made Wiarsana	2	2	3	2	2	2	2	2	17	Rendah
6	Luh Gede Budiartini	2	2	3	3	3	2	3	2	20	Rendah
7	Ni Ketut Kasti	3	3	2	2	2	3	2	3	20	Rendah
8	Ni Komang Artini	3	2	3	2	2	3	2	3	20	Rendah
9	Nami	2	2	2	2	3	2	3	2	18	Rendah
10	Astini	3	3	2	3	2	3	2	3	21	Rendah
Total										**197**	**Rendah**

Sumber : Lampiran 2

Data dari tabel A.3 terlihat bahwa dari 10 sampel pegawai yang jadi informan, seluruhnya berposisi di golongan rendah yang jumlah skornya responnya 197 juga rentangan nilai yang digapai 205 – 141. Hingga bisa dinyataan kalau mean motivasi kerja pegawai pada Hotel Balquisse Heritage tengah kecil, hingga bisa memberi dampak kecilnya kinerja organisasi serta pegawai tersebut.

Selain variabel motivasi kerja, variabel lain juga memicu berlangsungnya penyusutan kinerja pegawai yakni kecilnya disiplin kerja pegawai yang bekerja

dapat dibuktikan di data pelanggaran disiplin pegawai Hotel Balquisse Heritage tampak di tabel 1.4.

Tabel 1.4
Data Pelanggaran Disiplin Kerja pada Hotel Balquisse Heritage Per Triwulan

No	Nama Karyawan	Batas Toleran-si	Datang Terlam-bat	Tidak Hadir	Pena m-pilan	Dilaran g Mero-kok	Jumlah Pelang-garan	Kategri Disiplin
1	Ni Made Darti	3 kali	2	1	2	-	5	Rendah
2	Suyik Pristiwant o		1	2	1	-	4	Rendah
3	Ketut Endang Sri Utami		1	2	1	-	4	Rendah
4	Muhamad Ariadi		1	1	2	1	5	Rendah
5	I Made Wiarsana		1	1	2	2	6	Rendah
6	Luh Gede Budiartini		2	1	1	-	4	Rendah
7	Ni Ketut Kasti		1	2	1	-	4	Rendah
8	Ni Komang Artini		2	1	1	-	4	Rendah
9	Nami		2	2	1	-	5	Rendah
10	Astini		2	1	1	-	4	Rendah
Jumlah							45	Rendah

Sumber: Hotel Balquisse Heritage

Berlandaskan tabel 1.4 bisa tampak kalau di Hotel Balquisse Heritage banyaknya pegawai yang ditetapkan pengamatan pertama sejumlah 10 orang. Taraf tenggang kesalahan rata-rata sebanyak 3 kali, tetapi faktanya masih banyak karyawan melanggar aturan kerja di organisasi, hingga butuh memperoleh atensi sesungguhnya mulai agen manajemen organisasinya, sebab ketidakpatuhan aturan menjadi penanda minimnya disiplin pegawai. Disiplin kerja bisa mendorong kinerja

sebab makin bagus disiplin kerja individu, alhasil makin besar kinerja yang nantinya di gapai (Hasibuan,2010).

Variabel lainnya turut menciptakan peristiwa kemerosotan kinerja pegawai yakni permasalahan gaji. Perusahaan harus mempertimbangkan dan memperhitungkan pemberian gaji kepada karyawannya. Pandangan itu senada akan pandangan Hasibuan (2009:117) yang mengemukakan kalau relevansi organisasi lewat pelaksanaan ganti rugi yakni menerima balasan performa kerja yang lebih tinggi dari pegawainya. Perolehan pengamatan langsung pertama lewat instrumen angket pertama yang dijalankan kepada 10 informan pegawai kalau adanya persoalan yang bisa diperhatikan melalui tabel 1.5.

Tabel 1.5
Gaji Karyawan pada Hotel Balquisse Heritage Bulan Mei 2018

No	**Nama**	**Unit Kerja**	**Gaji**		**Kategori Kompensasi Finansial**
			UMK (Rp)	**Yang Diterima (Rp)**	
1	Ni Made Darti	*House Keeping*	Rp 2.363.000	Rp 2.400.000	Sesuai
2	Suyik Pristiwanto	*House Keeping*	Rp 2.363.000	Rp 2.400.000	Sesuai
3	Ketut Endang Sri Utami	*Front Office*	Rp 2.363.000	Rp 1.900.000	Tidak sesuai
4	Muhammad Ariadi	*Front Office*	Rp 2.363.000	Rp 1.900.000	Tidak sesuai
5	I Made Wiarsana	*Kitchen*	Rp 2.363.000	Rp 2.100.000	Tidak sesuai
6	Luh Gede Budiartini	*Kitchen*	Rp 2.363.000	Rp 2.100.000	Tidak sesuai
7	Ni Ketut Kasti	*Laundry*	Rp 2.363.000	Rp 1.900.000	Tidak sesuai
8	Ni Komang Artini	*Laundry*	Rp 2.363.000	Rp 1.900.000	Tidak sesuai
9	Nami	*Spa*	Rp 2.363.000	Rp 2.050.000	Tidak sesuai
10	Astini	*Spa*	Rp 2.363.000	Rp 2.050.000	Tidak sesuai

Sumber Data: HRD Hotel Balquisse Heritage

Berdasarkan Tabel 1.5 gaji yang di harapkan para karyawan Hotel Balquisse Heritage tidak sesuai dengan UMR berlaku berdasarkan kinerja para karyawannya. Gaji yang diberikan masih dibawah UMK tahun 2019 yaitu

mencapai Rp 2.363.000. Pemberian gaji yang layak dapat membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidup para karyawan. Makin besar upah yang diserahkan ke staf alhasil nantinya makin bagus juga taraf penerimaan kinerjanya, serta kebalikannya makin kecil upah yang dikeluarkan ke pegawainya alhasil taraf penerimaan kinerjanya turut nantinya makin kecil (Handoko,1993).

Hal tersebut sesuai akan teori yang dikatakan Rozalia (2015) yang mengungkapkan kalau makin besar motivasi kerja dan disiplin kerja alhasil kinerja pegawai turut nantinya naik. Soal yang senada diungkapkan Siagian dalam Harpitasari (2010:12) kinerja pegawai didorong dari upah, kawasan kerja, tradisi perusahaan, kepemimpinan, dorongan kerja, ketaatan kerja, kepuasan kerja. Bertitik tolak dari uraian-uraian yang sudah dijabarkan sebelumnya, hingga pada pengkajian berikut pengkaji berminat guna melaksanakan kajian bertajukkan **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Balquisse Heritage".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan akan latar belakang yang sudah diuraikan, hingga bisa direkognisi sejumlah persoalan yang berlangsung di Hotel Balquisse Heritage yakni berikut.

(1) Kinerja pegawai Hotel Balquisse Heritage individu per pegawai tidak memenuhi tolak ukur yang sudah ditetapkan organisasi. Perihal tersebut bisa tampak dari perolehan kinerja yang belum mencapai tolak ukur organisasi

(2) Minimnya motivasi kerja yang dilaksanakan pihak Hotel Balquisse Heritage tengah tergolong rendah. Perihal tersebut tampak dari perolehan angket

pertama yang mana dari sepuluh informan tersebut bisa dinyatakan motivasi kerjanya kecil.

(3) Disiplin kerja karyawan pada Hotel Balquisse Heritage tengah masuk golongan kecil. Perihal tersebut tampak dari data perolehan pelanggaran kedisiplinan karyawan di tempat kerja seperti datang terlambat, merokok saat bekerja, dan penampilan karyawan.

(4) Gaji karyawan pada Hotel Balquisse Heritage masih dalam kategori tidak sesuai dengan UMR Kabupaten Badung.

1.3 Pembatasan Masalah

Berlandaskan latar belakang persoalan bersama rekognisi persoalan hingga pengkajian berikut dibatasi guna mengkaji kinerja pegawai, motivasi keja dan disiplin kerja pada Hotel Balquisse Heritage.

1.4 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang kajian studi terdahulu, hingga bisa diformulasikan persoalan berikut.

(1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Balquisse Heritage?

(2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Balquisse Heritage?

(3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Balquisse Heritage?

(4) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Balquisse Heritage?

1.5 Tujuan Penelitian

Berlandaskan latar belakang pengkaji serta rumusan persoalan yang tersedia, hingga maksud kajian studi berikut ialah guna mendapati temuan eksplikasi ataupun deskripsi yang terbukti terkait pengaruh berikut.

(1) Motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan pada Hotel Balquisse Heritage.

(2) Motivasi kerja pada disiplin kerja karyawan pada Hotel Balquisse Heritage.

(3) Motivasi kerja pada kinerja karyawan pada Hotel Balquisse Heritage.

(4) Disiplin kerja pada kinerja karyawan pada Hotel Balquisse Heritage.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Perolehan pengkajian terkiat dinantikan memberi 2 manfaat diantaranya.

(1) Manfaat Teoritis

Perolehan kajian terkiat dinantikan bisa mewariskan materi yang berfaedah akan wawasan ilmu pengkajian di ilmu MSDM terkhususnya terkait pengaruh motivasi kerja juga disiplin bekerja pada kinerja karyawan. Output kajian tersebut turut disemogakan bisa jadi sumber acuan di kajian studi berikutnya.

(2) Manfaat Praktis

Perolehan pengkajian terkiat dinantikan bisa menyerahkan kontrubusi pada Hotel Balquisse Heritage selaku materi peninjauan akan memahami serta

menerapkan sebuah kebijakan terkait motivasi kerja dan disiplin kerja supaya bisa memajukan kinerja karyawan.

UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
UNDIKSHA