

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia suatu organisasi merupakan asetnya yang paling berharga karena dampaknya terhadap efisiensi dan efektivitas operasionalnya. Kualitas tim manajemen dan kepemimpinan suatu bisnis menentukan seberapa sukses organisasi tersebut nantinya. Menurut (Hasibuan, 2021) Manajemen adalah seni dan ilmu mengarahkan sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang menguntungkan organisasi, para pekerjanya, dan masyarakat luas. Selain itu, menurut Hasibuan, SDM mencakup fungsi-fungsi berikut: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengaturan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, pemberian sanksi, dan pemecatan. SDM harus dikelola dengan profesional untuk mencapai keseimbangan kebutuhan SDM dengan kebutuhan dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika personel berkualitas tinggi diharapkan dari para profesional. Karena profesional memiliki keahlian, organisasi, dan etika yang memfasilitasi karyawan untuk mengembangkan konsep, tolak ukur, bahkan instrumen yang digunakan dalam evaluasi dan membentuk citra suatu perusahaan.

Karyawan memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan. pemikir, perencana dan manajer acara perusahaan. Perusahaan memandang pentingnya peran karyawan, sehingga kinerja karyawan menentukan keberhasilan atau kinerja perusahaan. Ketika karyawan melakukan pekerjaan mereka sesuai harapan, kinerja mereka diukur berdasarkan jumlah dan kualitas hasil yang mereka berikan

(Wahyuni et al., 2022). Isu-isu perencanaan, pelaksanaan, dan hasil yang dicapai setelah pekerjaan dimulai merupakan fokus utama dari kinerja. Kinerja biasanya disebut sebagai tanggapan atas berhasil atau tidaknya tujuan awal dari program dan kebijakan kerja yang ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja maka perusahaan juga perlu meningkatkan kualitas SDM perusahaan.

Biasanya ada sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Anggota staf yang melaporkan lebih banyak kebahagiaan dan kepuasan dalam pekerjaan mereka cenderung memberikan upaya terbaik (Aulia & Trianasari, 2021) Bukti dari studi seperti (Gunawan & Suci, 2022) yang menunjukkan hubungan yang menguntungkan antara kepuasan kerja dan kinerja di tempat kerja serta disiplin di tempat kerja memperkuat gagasan ini.

Perusahaan di industri jasa seringkali memberikan nilai tambah pada kinerja SDM karena barang-barang mereka berasal dari layanan yang diberikan oleh para pekerja mereka. Di dunia bisnis, Munduk Moding Plantation adalah salah satu contoh penyedia jasa. Dusun Asah Gobleg di Desa Gobleg, Kecamatan Banjar, Buleleng, Bali 81152 adalah lokasi bisnis yang didirikan pada tahun 2009 ini. Munduk Moding Plantation menonjol dibandingkan resor lain karena posisinya yang tinggi di wilayah Buleleng, di mana para tamu dapat menikmati udara pegunungan yang menyegarkan dan pemandangan yang menakjubkan. Karyawan di Munduk Moding Plantation diharapkan untuk menjunjung tinggi standar profesionalisme dalam segala hal yang mereka lakukan, memastikan bahwa fasilitas, nilai-nilai perusahaan (termasuk estetika), dan kepuasan layanan dikomunikasikan secara efektif. Pendekatan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data guna menghitung nilai kinerja Munduk Moding Plantation.

Setelah itu, kami menghasilkan data berikut dengan membandingkannya dengan salah satu perusahaan pembanding, Menir Villa.

Tabel 1.1
Penjualan Kamar pada Munduk Moding Plantation dan Menir Villa

Nama Perusahaan	Januari	Februari	Maret	April
Munduk Moding Plantations	837 Kamar	783 Kamar	741 Kamar	710 Kamar
Menir Villa	874 Kamar	877 Kamar	990 Kamar	1008 Kamar

Sumber: HRD Munduk Moding Plantation 2025 dan HRD Menir villa 2025

Menurut statistik, Munduk Moding Plantation gagal memenuhi target kinerjanya. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kinerja staf, khususnya mereka yang terlibat langsung dengan pengunjung.

Ketika karyawan berkinerja baik, pelanggan merasa puas. Ketika karyawan berkinerja lebih baik lagi, pelanggan akan lebih puas lagi. Pelanggan yang puas lebih cenderung menggunakan layanan hotel lagi (pengunjung tetap) dan merekomendasikan hotel tersebut kepada orang lain, yang meningkatkan tingkat hunian, menurut Teori Kepuasan Pelanggan (Kotler & Keller, 2016). Penelitian oleh Handoko (2019) menemukan bahwa kinerja karyawan front office berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan tamu dan pada akhirnya meningkatkan tingkat hunian kamar. Sugiarto (2020) juga menyatakan bahwa kinerja housekeeping yang baik meningkatkan kenyamanan tamu, yang berdampak pada loyalitas dan okupansi hotel. Karena kinerja perusahaan sama dengan total kinerja individu karyawan, keberhasilan bisnis apa pun berhubungan langsung dengan efisiensi dan efektivitas tenaga kerjanya. Akibatnya, para manajer SDM bisa saja tidak menyadari akar penyebab penurunan kinerja perusahaan: masalah dengan kinerja karyawan. Mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah

langkah pertama untuk mencari tahu mengapa kinerja menurun di Munduk Moding Plantation.

(Gunawan & Suci, 2022) bahwa unsur-unsur seperti kepuasan kerja dan kepatuhan terhadap standar kerja dapat memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Evaluasi kepuasan kerja dan disiplin kerja yang terstruktur, metodis, dan berbasis indikator diperlukan untuk memberikan penjelasan ilmiah dan objektif atas penurunan kinerja di Perkebunan Munduk Moding. Selain menyediakan data empiris yang andal untuk meneliti hubungan antar variabel yang diteliti, pengukuran ini bertujuan untuk memperkuat asumsi awal yang diambil dari temuan observasional. Penilaian ini dirancang untuk memberikan gambaran komprehensif kepada para peneliti tentang disiplin kerja, kepuasan kerja karyawan, dan kondisi kerja di Perkebunan Munduk Moding. Data ini akan memungkinkan mereka untuk menarik kesimpulan dan menyarankan area untuk studi lebih lanjut dengan memungkinkan analisis yang lebih objektif dan menyeluruh tentang unsur-unsur yang memengaruhi kinerja karyawan.

Observasi dilakukan terhadap 10 orang sampel karyawan dengan menggunakan teknik wawancara mendalam, di mana pertanyaan-pertanyaan yang diajukan disusun berdasarkan indikator kepuasan kerja. Adapun hasil dari kegiatan observasi dan wawancara tersebut disajikan sebagai berikut.

Tabel 1.2
Data Kepuasan Kerja Karyawan pada Munduk Moding Plantation

Nama	Indikator Kepuasan Kerja				Total	Kategori
	Pekerjaan	Kepuasan akan Gaji	Promosi Jabatan	Hubungan Kerja		
Responden 1	2	2	1	3	8	Tidak puas
Responden 2	3	2	2	3	10	Cukup Puas
Responden 3	2	2	2	3	9	Cukup puas
Responden 4	2	2	1	2	8	Tidak puas
Responden 5	3	1	2	2	8	Tidak puas
Responden 6	2	1	2	2	7	Tidak puas
Responden 7	3	2	2	3	10	Cukup puas
Responden 8	2	1	1	2	7	Tidak puas
Responden 9	3	2	1	2	8	Tidak puas
Responden 10	3	1	1	3	8	Tidak puas

Sumber : Lampiran

Dari sampel awal yang terdiri dari sepuluh responden, tujuh merasa tidak bahagia, tiga merasa cukup puas, dan tidak ada yang sangat bahagia atau puas dengan pekerjaan mereka, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.2. Implikasinya adalah para pekerja kurang dihargai oleh atasan mereka, yang membuat mereka percaya bahwa usaha mereka tidak dihargai. Dampak yang dipertaruhkan dapat berkisar dari hubungan antar karyawan hingga gaji dan promosi. Orang akan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan jika hasilnya tidak proporsional.

Berdasarkan data tersebut didukung oleh teori (Agustini, 2019) tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya berbanding lurus dengan kualitas pekerjaan, kompensasi, peluang kenaikan jabatan, manajemen, dan rekan kerja. Menurut (Latifah et al., 2020) Karyawan akan berkinerja lebih baik ketika mereka bahagia dengan pekerjaan mereka, Oleh karena itu, sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan praktik-praktik yang sudah baik seperti gaji yang wajar dan tempat kerja yang nyaman. Munduk Moding Plantation menghargai

kebahagiaan karyawannya. Perusahaan akan memberikan penghargaan berupa layanan kepada karyawan jika mereka mencapai target bulanan. Namun, data mengenai target penjualan kamar Munduk Moding Plantation tahun 2024 menunjukkan bahwa penjualan kamar yang belum mencapai target tidak stabil. Karena itu, perusahaan tidak dapat memberikan layanan terbaik kepada karyawannya. Produktivitas pekerja yang rendah merupakan akibat langsung dari ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan, yang terbukti dari kenyataan bahwa produktivitas mereka jauh di bawah ekspektasi.

Kedisiplinan di tempat kerja adalah elemen lain yang menurunkan produktivitas. Para peneliti juga memperoleh informasi dari wawancara dengan karyawan Perkebunan Munduk Moding mengenai masalah disiplin; karyawan tersebut mengatakan bahwa pelanggaran kebijakan perusahaan masih sering terjadi dan berdampak pada produktivitas.

Tabel 1.3
Rekap Absensi Karyawan pada Munduk Moding Plantation

Bulan	Jumlah Hari Sebulan	Jumlah Hari Bekerja	Jumlah Karyawan	Keterangan		Terlambat
				Ijin	Sakit	
Januari	31 Hari	27 Hari	113	12	9	316 Menit
Februari	28 Hari	24 Hari	118	14	5	308 Menit
Maret	31 Hari	27 Hari	118	10	7	290 Menit
April	30 Hari	26 Hari	118	9	8	348 Menit

Sumber: HRD Munduk Moding Plantation 2024

Tabel 1.3 menunjukkan hasil rekap ketidakhadiran, yang memperlihatkan bahwa disiplin staf masih buruk, terutama dalam hal keterlambatan dan kehadiran. Tingkat absensi karyawan Munduk Moding Plantation tampaknya belum mencapai tingkat kedisiplinan yang diinginkan. Terlihat bahwa masih banyak jumlah karyawan yang ijin dalam satu bulan dan bahkan tingkat keterlambatan karyawan

masih sangat besar. Kinerja bisnis secara keseluruhan diperkirakan akan terganggu karena kurangnya disiplin. (Hasibuan, 2021) menyatakan bahwa produktivitas seorang pekerja berbanding lurus dengan tingkat pengendalian diri yang dimilikinya.

Munduk Moding Plantation menyimpulkan dari angka-angka ini bahwa kinerja karyawan telah menurun karena masalah disiplin kerja dan kebahagiaan kerja. Pemuan ini sebanding dengan hasil penelitian dari (Gunawan & Suci, 2022) Kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan hukuman semuanya memiliki hubungan positif dan signifikan secara statistik satu sama lain. Oleh karena itu, sebuah studi dilakukan oleh para akademisi untuk meneliti dampak kepuasan kerja. Pekerja akan melakukan pekerjaan dengan baik, termasuk menjaga disiplin, jika mereka bahagia dalam pekerjaan mereka. Kinerja kerja meningkat melalui disiplin, dan organisasi menghargai peningkatan kinerja ini. Akibatnya, Anda akan lebih bahagia dalam pekerjaan Anda. Sebaliknya juga benar: jika pekerja tidak bahagia dalam pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung berperilaku tidak bertanggung jawab, yang menyulitkan perusahaan untuk menunjukkan rasa terima kasihnya dan menyebabkan kinerja yang kurang ideal.

Mengenai dampak kebahagiaan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, bukti empiris masih belum konsisten. Bukti ini berasal dari studi yang menunjukkan bahwa disiplin di tempat kerja memiliki dampak kecil namun merugikan terhadap produktivitas (Muna & Isnowati, 2022). Di sisi lain, menurut (Yuliana & Fadhli, 2023) kebahagiaan kerja sangat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan permasalahan tersebut, maka dipandang perlu dilakukannya penelitian di Munduk Moding Plantation dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepuasan Kerja**

dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Munduk Moding Plantation”.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa identifikasi masalah yang teridentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Adanya penurunan kinerja pada karyawan Munduk Moding Plantation.
2. Adanya ketidakpuasan karyawan. Masalah ini mempersepsikan bahwa para karyawan memiliki rasa yang tidak puas terhadap perusahaan.
3. Tingkat kedisiplinan yang rendah, Dari data absensi perusahaan, banyak dari karyawan yang telat datang, bolos kerja dan tanpa keterangan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka, penulis memfokuskan penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel penelitian hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.
2. Penelitian ini dilakukan pada Munduk Moding Plantation dengan subyek penelitian yaitu karyawan pada Munduk Moding Plantation.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian, identifikasi dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Munduk Moding Plantation?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Munduk Moding Plantation?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Munduk Moding Plantaion?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Munduk Moding Plantation
2. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Munduk Moding plantation.
3. Menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Munduk Moding plantation.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Kesimpulan dari penelitian ini diharapkan dapat memajukan pengetahuan ilmiah dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai dampak kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi perusahaan Perkebunan Munduk Moding dalam merumuskan kebijakan terkait kebahagiaan kerja dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja.

