

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia atau SDM memiliki peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan SDM merupakan salah satu dari penggerak utama atas kelancaran jalannya seluruh kegiatan sebuah perusahaan. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Menurut (Donnelly, Gibson and Ivancevich: 2001) Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja menurut Hasibuan (2005) adalah suatu hasil yang harus dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan SDM nya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara yang dapat ditempu

## *Bab 1 Pendahuluan*

oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Berhasil tidaknya seorang karyawan dalam bekerja dapat dilihat apabila perusahaan yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan serta pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena tanpa disiplin maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan menghasilkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal tersebut dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat menghambat kegiatan perusahaan.

Jika diamati secara lebih jelas, faktor disiplin memegang peranan penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa harus diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan datang terlambat ataupun mencuri-curi waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain diluar pekerjaan. Begitu pula karyawan

yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan pekerjaan dengan kesadaran tanpa adanya paksaan.

Akhirnya para karyawan dengan disiplin yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan para karyawan yang tidak disiplin karena waktu kerja dapat mereka manfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang akan ditetapkan. Disiplin adalah sebuah awal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penerapan disiplin dalam perusahaan bertujuan agar seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan secara sukarela bersedia mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang berlaku didalam lingkungan perusahaan.

Hotel X merupakan salah satu hotel berbintang tiga di Palu – Sulawesi Tengah, hotel yang seharusnya menawarkan layanan jasa ini harus terkendala karena kurangnya tingkat disiplin dari para karyawannya. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi yang cukup tinggi pada bulan Desember 2013. Berikut ini adalah tabel 1.1, data absen karyawan Hotel X selama bulan desember 2013:

**Tabel 1.1**

**Absensi Karyawan Hotel X Bulan Desember**

<b>No.</b>	<b><i>Departemen</i></b>	<b><i>Absent</i></b>	<b><i>Late</i></b>	<b><i>Early</i></b>
1.	<i>Marketing</i>	-	5	-
2.	<i>Accounting</i>	-	4	-

*Bab 1 Pendahuluan*

<b>No.</b>	<b>Departement</b>	<b>Absent</b>	<b>Late</b>	<b>Early</b>
3.	<i>Front Office</i>	-	5	-
4.	<i>Front Office</i>	-	4	-
5.	<i>Front Office</i>	-	1	-
6.	<i>Front Office</i>	-	1	-
7.	<i>Front Office</i>	2	2	-
8.	<i>Food Beverage</i>	-	5	-
9.	<i>Food Beverage</i>	-	2	-
10.	<i>Food Beverage</i>	-	2	-
11.	<i>Food Beverage</i>	-	2	-
12.	<i>Food Beverage</i>	-	1	-
13.	<i>Food Beverage</i>	-	1	-
14.	<i>Food Beverage</i>	-	2	-
15.	<i>Chef</i>	-	1	-
16.	<i>Chef</i>	-	7	-

*Bab 1 Pendahuluan*

<b>No.</b>	<b>Departement</b>	<b>Absent</b>	<b>Late</b>	<b>Early</b>
17.	<i>Chef</i>	-	-	-
18.	<i>House keeping</i>	-	8	-
19.	<i>House keeping</i>	-	2	-
20.	<i>House keeping</i>	-	1	-
21.	<i>House keeping</i>	-	1	-
22.	<i>House keeping</i>	-	2	-
23.	<i>House keeping</i>	-	2	-
24.	<i>House keeping</i>	-	6	-
25.	<i>House keeping</i>	-	3	-
26.	<i>House keeping</i>	-	4	-
27.	<i>House keeping</i>	-	6	-
28.	<i>House keeping</i>	-	3	-
29.	<i>House keeping</i>	-	7	-
30.	<i>Engineering</i>	-	12	-

No.	Departement	Absent	Late	Early
31.	Engineering	-	4	-
32.	Engineering	-	3	-
33.	Security	-	-	-
34.	Security	-	4	-
35.	Security	-	2	-

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari data diatas menunjukkan bahwa adanya karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan yaitu datang terlambat, itu berarti mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang diterapkan oleh Hotel X. Ketidaksiplinan karyawan Hotel X juga dapat dilihat dari pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan dilingkungan perusahaan pada tahun 2013 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Daftar Pelanggaran Hotel X tahun 2013**

NO	PELANGGARAN	JUMLAH
1	Sering Terlambat Masuk Kerja	4
2	Tidak Menjalankan Prosedur Pemakaian Log Book Hotel	1

3	Tidur disaat Jam Kerja	1
4	Melakukan Perjudian	7
5	Melalaikan Tugas dan Tanggung Jawab	2
6	Merokok Di area tempat kerja	1
7	Mangkir diasaat jam kerja	1

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data tersebut menunjukkan bahwa para karyawan melakukan pelanggaran ringan seperti datang terlambat sampai dengan pelanggaran berat seperti perjudian dilingkungan perusahaan. Dengan adanya kondisi tersebut, hal itu tentu saja akan mempengaruhi terhadap kinerja masing-masing karyawan. Berhubungan dengan kinerja karyawan, fenomena yang ada memperlihatkan masih rendahnya kinerja yang diberikan oleh masing-masing karyawan. Tingkat disiplin yang rendah akan menghambat perusahaan mewujudkan tujuannya. Maka dari itu karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan mempengaruhi kinerja kerja dan membawa perusahaan mencapai tujuannya.

Mengingat pentingnya disiplin karyawan terhadap kelancaran kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang tingkat disiplin pada karyawan Hotel X dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian akan dilakukan pada seluruh departemen dengan penelitian menyeluruh. Hasil dari penelitian ini akan penulis tuangkan dalam skripsi

yang berjudul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Hotel X Palu-Sulawesi Tengah)”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka beberapa indentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pada karyawan hotel X Palu-Sulawesi Tengah?
2. Bagaimana kinerja karyawan hotel X Palu-Sulawesi Tengah?
3. Apakah akan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hotel X Palu-Sulawesi Tengah?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pada karyawan hotel X Palu-Sulawesi Tengah.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan hotel X Palu-Sulawesi Tengah.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel X Palu-Sulawesi Tengah.



#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan berupa:

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pentingnya kedisiplinan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan dapat meningkatkan kinerja kerja.
2. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi penelitian lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.