

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kedudukan sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat penting. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia, agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Flippo, 2012) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian pengupahan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Organisasi yang baik akan didukung oleh karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan sangat diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi dan sebaliknya kinerja karyawan rendah tentu akan berpengaruh pada produktivitas dan akhirnya tujuan organisasi yang akan diharapkan tidak tercapai. Karyawan yang mempunyai kinerja rendah biasanya mudah menyerah mendapat kesukaran, sebaliknya karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, mereka pada umumnya selalu berupaya untuk mengatasi kesukaran, dan mereka melakukan pekerjaan lebih ulet sehingga pada gilirannya pekerjaan cepat terselesaikan dengan baik.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil

kerja yang optimal dan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan atau organisasi, karena mereka mempunyai bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi.

Menurut Suyadi Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 dan etika. Agar tercipta kinerja yang diharapkan perusahaan maka pihak manajemen harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peka terhadap kondisi karyawan. Perusahaan juga harus bisa mengatasi masalah-masalah yang sering muncul yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Diantaranya adalah faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerjanya.

Untuk meningkatkan kinerja, disiplin karyawan juga perlu ditegakkan. Yang mana disiplin itu sendiri cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Menurut Moekijat (2005) "Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur". Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu diciplina yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk

mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Dalam kaitannya dengan pekerjaan di Hotel Platinum Adisucipto Yogyakarta, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Apabila seorang karyawan dapat menunjukkan kedisiplinan misalnya dengan datang dan pulang sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan, menyelesaikan tugas tepat waktu, tentu kinerja karyawan tersebut dinilai baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut As'ad (2004) kepuasan kerja merupakan “perasaan seseorang terhadap pekerjaan” ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Jadi pimpinan harus mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan. Selain itu pemimpin juga harus memperhatikan bawahannya agar dapat saling membantu atau memberikan kontribusi lebih dalam proses bekerjanya.

Bedasarkan survei pendahuluan yang saya lakukan di Platinum Adisucipto Hotel dan Conference Center pada tanggal 15 November 2016, telah dilakukan wawancara pada kepala bagian SDM didapatkan bahwa kinerja karyawan dan kedisiplinan beberapa karyawan masih kurang memuaskan salah satunya terlambat datang dan lupa mengisi absensi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam memegang andil kemajuan suatu perusahaan. Peningkatan dan penurunan kinerja karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak bagi kemajuan suatu perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan terjadi penurunan kinerja akibat ketidaksiplinan karyawan dan kurangnya motivasi, tentu hal ini dapat menimbulkan masalah bagi kinerja karyawan. Demikian pula perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan karyawan. Seperti pada hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi (2008) pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri bahwa sebesar 56,6% menerangkan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk dapat mencapai kinerja yang baik diperlukan adanya motivasi dan disiplin kerja yang baik pula.

Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel motivasi dan disiplin kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Platinum Adisucipto Hotel dan Conference Center dengan judul "**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Platinum Adisucipto Hotel dan Conference Center**".

## **B. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Platinum Adisucipto Hotel dan Conference Center”. Kinerja karyawan dipilih karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi Hotel.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Platinum Adisucipto Hotel dan Conference Center?
2. Apakah variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Platinum Adisucipto Hotel dan Conference Center?
3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Platinum Adisucipto Hotel dan Conference Center?

## **D. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Platinum Adisucipto Hotel dan Conference Center.

2. Mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Platinum Adisucipto Hotel dan Conference Center.
3. Mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Platinum Adisucipto Hotel dan Conference Center.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan

Memberikan informasi atau masukan kepada perusahaan, bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan organisasi. Dari informasi ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan di dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam membuat keputusan.

2. Bagi peneliti

Memperoleh pengalaman awal berfikir teoritis, melatih keterampilan, dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia terutama dalam hal kepuasan kerja dan disiplin kerja serta kinerja yang diperoleh di bangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya dalam praktek yang ada di perusahaan.

3. Akademik

Diharapkan melalui penelitian ini penulis dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan pada Platinum Adisucipto Hotel dan Conference Center.