

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu asset yang penting bagi organisasi atau perusahaan yang berfungsi sebagai penggerak pada setiap kegiatan yang ada di suatu perusahaan yang dilihat dari faktor lainnya selain modal (Hariandja, 2002). Suatu organisasi atau perusahaan dapat melakukan kegiatannya dalam hal untuk mencapai sebuah tujuan perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik dan benar. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam merencanakan, mengkoordinasi, mengarahkan dan menggerakkan sumber daya lainnya yang berada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Perusahaan wajib memiliki karyawan yang terampil berpengetahuan tinggi serta fasilitas yang memadai sehingga kinerja karyawan bisa meningkat dan guna aktivitas manajemen berjalan lancar. Hasil dari pekerjaan ataupun prestasi dalam pekerjaan yang telah dinilai dan diukur dari segi kualitas dan kuantitas sesuai apa yang telah diperintahkan sesuai standar kerja yang telah ditentukan merupakan kinerja karyawan (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Kinerja yang baik yaitu kinerja yang mematuhi protokol perusahaan demi mencapai tujuan yang telah direncanakan. Organisasi bisa dikatakan baik apabila organisasi tersebut berusaha meningkatkan kemampuan atau keterampilan sumber daya manusianya, karena hal itu adalah cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan sangat menguntungkan perusahaan karena sebagai modal untuk menghadapi persaingan di lingkungan bisnis yang tidak stabil. dengan begitu itu adalah tugas manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bertujuan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut, karena semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka pelanggan akan merasakan kepuasan tersendiri dengan pelayanan yang diberikan. Karyawan dituntut untuk bisa menyelesaikan tanggung jawab dan tugasnya, karyawan bisa dikatakan berhasil apabila konsumen merasakan kepuasan terhadap pelayanan yang di berikan dan berkurangnya keluhan dari pelanggan.

Disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan serta norma yang berlaku dalam perusahaan (Hasibuan, 2002). Kesadaran yaitu suatu sikap seseorang yang sadar akan tugas dan tanggungjawab serta mau menaati semua peraturan perusahaan. Sedangkan kesediaan yaitu suatu tingkah laku atau sikap seseorang yang mau mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu syarat yang dapat menumbuhkan kedisiplinan dalam lingkungan kerja adalah membagi pekerjaan dari atasan kepada pegawai level paling bawah agar semua karyawan dapat mengetahui tanggungjawabnya, kapan memulai dan selesai pekerjaannya dan serta apa yang dibutuhkan. Disiplin kerja harus di terapkan supaya bisa tumbuh ketertiban dan ketaatan dalam bekerja (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Tanpa adanya disiplin, maka tidak akan ada pula sosok pemimpin dan karyawan yang bekerja dengan baik yang di harapkan oleh perusahaan.

Pelatihan kerja merupakan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan keahlian kerja, produktivitas, sikap, disiplin dan etos kerja sesuai dengan jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kerja serta mengembangkan karier tenaga kerja. Pelatihan kerja adalah cara untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, baik pegawai lama maupun baru perlu mengikuti pelatihan karena tuntutan pekerjaan yang bisa berubah kapan saja akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain-lain (Dessler, 2009). Di tempat yang kompetitif saat ini, manajer harus melengkapi diri dengan orientasi kepemimpinan dan perilaku karyawan karena beberapa alasan berikut. Melakukan bisnis di lingkungan yang kompetitif, terlepas dari bidang produksi atau jasa, membutuhkan pemimpin yang memiliki visi yang jelas dan arah untuk mempertahankan serta mengembangkan perusahaan.

Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam memimpin yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan, karena karyawan percaya kepada pemimpin tersebut akan keberhasilan kerjanya. Pimpinan yang tidak mempunyai kemampuan dalam memimpin, maka permasalahan perusahaan tidak dapat diselesaikan dengan baik (Thoha, 2014). Berhasil tidaknya suatu perusahaan ditentukan dari gaya kepemimpinan yang berkualitas. Pemimpin yang berkualitas yaitu pemimpin yang tanggap dengan perubahan, bisa menganalisis kelebihan dan kelemahan setiap karyawan dan juga harus bisa mempengaruhi karyawan untuk memiliki rasa optimis yang tinggi, komitmen serta tanggung jawab sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

Hotel Maesa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang hospitality dan perhotelan yang berdiri sejak tahun 2011 dalam naungan Maesa Group. Hotel Maesa bergerak dalam bidang pelayanan, jasa perhotelan, yang kegiatan usahanya menyediakan tempat istirahat untuk para wisatawan domestik maupun mancanegara, selain itu ada berbagai macam layanan dan paket seperti Paket Wedding Mantu anti repot, ada juga paket meeting untuk *corporate*, *paket party & engagement*, selain itu ada juga paket *adventure* ke alas sukun.

Berdasarkan informasi dari pihak SDM Hotel Maesa Ponorogo, ditemukan bahwa kinerja karyawan Hotel Maesa Ponorogo masih belum optimal dan perlu ditingkatkan lagi. Ada beberapa penyebab kinerja karyawan yang belum optimal, pimpinan menyebutkan adanya karyawan yang masih terlambat sekitar 10% perbulannya atau sekitar 3 sampai 4 orang. Hal ini tentu mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu ada juga karyawan yang pulang tidak sesuai dengan jam yang sudah ditentukan karena alasan untuk kepentingan pribadi. Ada juga karyawan yang melanggar peraturan yang boleh dan tidak boleh dilakukan di lingkungan Hotel Maesa Ponorogo seperti halnya merokok. Pelatihan kerja itu juga perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan juga sikap karyawan. Supaya bisa membuat karyawan berpikir kreatif, inovatif dan bisa bekerja secara cepat, seperti halnya yang harus dilakukan oleh karyawan Hotel Maesa Ponorogo.

Gaya kepemimpinan yang ada di Hotel Maesa Ponorogo juga masih belum optimal dikarenakan pimpinan belum bisa membangun komunikasi yang baik dengan bawahan, selain itu pimpinan juga tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan pendapat dan saran dari karyawan sehingga

karyawan merasa kurang dihargai oleh pimpinan. Pimpinan juga tidak memberikan apresiasi kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik. Dari uraian di atas peneliti fokus untuk meneliti kinerja karyawan dengan menggunakan variabel disiplin kerja, pelatihan kerja dan gaya kepemimpinan karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh M. Sahanganu, P. dan L.Mandey, S.(2014). Menjelaskan bahwa hasil penelitiannya terdapat pengaruh antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Arfan Aruan, D. (2013). Menjelaskan bahwa hasil penelitiannya terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, Adler *et al.* (2018). Menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, tetapi terdapat pengaruh antara pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Pelatihan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maesa Ponorogo”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada penjabaran yang telah di uraikan pada latar belakang, maka rumusan masalah yang di ambil peneliti adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Maesa Ponorogo?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Maesa Ponorogo?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Maesa Ponorogo?
4. Apakah disiplin, pelatihan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Maesa Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Guna mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Maesa Ponorogo.
- b. Guna mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Maesa Ponorogo.
- c. Guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Hotel Maesa Ponorogo.
- d. Guna mengetahui pengaruh secara simultan disiplin, pelatihan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Hotel Maesa Ponorogo?

2. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap, dengan adanya penelitian ini dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap dapat memberi kontribusi, wawasan pengetahuan, dan kajian tentang pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Sebagai sarana pembelajaran dan pendalaman ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maesa Ponorogo.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan didalam mengambil keputusan manajerial dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pengelolaan Disiplin kerja, pelatihan kerja dan gaya kepemimpinan.