

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan asset yang sangat penting karena karyawan merupakan anggota organisasi yang diharapkan dapat berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tercapaiannya tujuan perusahaan sangat berpengaruh pada bagaimana para pelaku perusahaan dapat mengembangkan pengetahuan, keahlian dan skill yang dimilikinya dengan baik.

Setiap perusahaan pastinya menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Yani (2012:117) mengemukakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi

kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan, sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja ialah proses untuk mengukur prestasi kerja karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan hasil kerjanya yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi dan disiplin kerja. Komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut yaitu menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap perusahaan. Menurut Wibowo (2014:428) Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan.

Setiap perusahaan pastinya mengharapkan para karyawannya memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan. Selain komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja adapun juga disiplin kerja. Sikap disiplin kerja memegang peranan penting

karena mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat dikembangkan secara formal melalui suatu latihan pengembangan disiplin, misalnya dalam bekerja dengan cara menghargai waktu, tenaga, biaya dan sebagainya. Agar setiap perusahaan dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif.

Sehubungan dengan hal diatas, bahwa Hotel Damhil Universitas Negeri Gorontalo adalah salah satu hotel berbintang tiga (***) . Hotel ini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang menawarkan jasa penyewaan kamar, dan digunakan untuk kegiatan-kegiatan pertemuan rapat. Hotel tersebut memiliki 10 departemen yang mendukung berjalannya operasional hotel dengan baik. Departemen-departemen tersebut yaitu: *sales & marketing, account, HRD, front office, house keeping, engineering, security, F&B Banquet, F&B Bartending, F&B service.*

Operasional hotel sangat dibutuhkan peran penting sumber daya manusia serta kesadaran terhadap komitmen dan peraturan yang ada dalam perusahaan. Kesadaran karyawan tersebut dipengaruhi oleh faktor

yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik seperti memiliki komitmen dan disiplin kerja.

Hotel Damhil terjadi penurunan kinerja karyawan. Berikut informasi pencapaian kinerja karyawan pada Hotel Damhil.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Karyawan pada Tahun 2016

No	Bulan	Persentase
1	Januari	55
2	Februari	55
3	Maret	70
4	April	60
5	Mei	55
6	Juni	45
7	Juli	55
8	Agustus	70
9	September	75
10	Oktober	70
11	November	65
12	Desember	75

Sumber: Manajer Hotel Damhil 2016

Dari tabel diatas dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada bulan juni 2016 hingga mencapai 45%. Berdasarkan pengamatan secara umum bahwa adanya keluhan dari konsumen hotel yang mengadakan event. Keluhan yang terjadi pada saat itu seperti, tempat yang diadakan kegiatan belum sesuai dengan komitmen awal, persediaan makanan yang belum memenuhi keinginan konsumen, karena sikap acuh karyawan yang menyebabkan keluhan itu terjadi. Selain itu, masih ada karyawan yang tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja berlangsung, meskipun masih ada pekerjaan yang harus diselesaikan.

Akibatnya pekerjaan yang seharusnya terselesaikan tepat waktu menjadi tertunda sehingganya target yang dicapai secepatnya tidak sesuai dengan harapan. Bahkan masih ada beberapa karyawan melanggar disiplin seperti datang terlambat dan karyawan pulang sebelum jam pulang.

Situasi seperti yang dialami karyawan Hotel Damhil ini tentu saja dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan adanya komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan maka diharapkan karyawan tersebut bisa bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Dengan demikian, fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Damhil Universitas Negeri Gorontalo”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Masih ada beberapa karyawan yang memiliki sikap acuh terhadap pekerjaan.
2. Adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
3. Masih ada karyawan yang cenderung tidak mengikuti peraturan seperti disiplin waktu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah berpengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Damhil.
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Damhil.
3. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Damhil.

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Damhil.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Damhil.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Damhil.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

- a) Memperkaya kajian empiris mengenai komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.
- b) Dapat dijadikan kajian selanjutnya bagi penelitian yang menaruh perhatian yang sama yaitu mengenai pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Secara Praktis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.