

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran sangat penting untuk tercapainya tujuan organisasi bisnis atau suatu perusahaan yang mana perusahaan senantiasa dituntut untuk mampu melakukan *maintenance* terhadap hal tersebut. Organisasi yang harus memiliki SDM yang baik salah satunya yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang perhotelan, dimana setiap departemen yang ada dalam perusahaan perhotelan akan memberikan kontribusi secara kolektif terhadap kinerja total perusahaan perhotelan. Dengan semakin banyaknya hotel yang berdiri, semakin banyak juga pesaing bagi masing-masing hotel. Maka dari itu, keberadaan SDM yang baik dan berkualitas sangat dibutuhkan bagi setiap hotel guna meningkatkan kinerja hotel dan agar mampu bertahan pada persaingan hotel saat ini.

Salah satu faktor penting yang bisa membentuk SDM yang baik adalah disiplin kerja yang mana sangat dibutuhkan bagi suatu organisasi bisnis. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa perilaku karyawan yang selalu datang dan pulang tepat waktu, dan seluruh pekerjaannya dikerjakan dengan baik dimana bersedia dan sadar dengan keharusannya mentaati peraturan perusahaan atau organisasi maka dapat diartikan sebagai disiplin kerja. Sementara Fatoni (2006) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktu, baik dalam mengerjakan pekerjaannya, dan patuh pada seluruh aturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Semakin baik tingkat disiplin yang ditunjukkan oleh para karyawan, maka seharusnya kinerja karyawan yang dihasilkan akan baik juga. Sebagaimana tata kehidupan pada umumnya, organisasi bisnis tentunya memiliki pula peraturan atau norma-norma yang dianut. Peraturan atau norma-norma tersebut, akan menjadi landasan bagi perusahaan untuk mengatur kegiatan dan perilaku karyawannya. Sehingga karyawan diharapkan bersikap atau berperilaku sebagaimana dengan peraturan ataupun norma yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Jika kinerja SDM yang dimiliki perusahaan semakin bagus, maka peluang yang lebih akan didapatkan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja bisnis perusahaan secara optimal. Menurut Wibowo (2007) kinerja adalah bagaimana suatu proses pekerjaan berlangsung agar mencapai suatu hasil kerja yang mana hasil dari pekerjaan tersebut juga menunjukkan kinerja.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Akhmad dan Jauhar (2012) beberapa unsur yang meliputi kinerja, pada umumnya yaitu kualitas dan kuantitas hasil, ketepatan waktu hasil, kehadiran serta kemampuan bekerjasama. Sutrisno (2016:87) mengungkapkan bahwa disiplin adalah alat penggerak agar pekerjaan karyawan dapat berjalan lancar oleh karena itu disiplin yang baik harus ada. Dengan demikian, dapat difahami bahwasanya disiplin dalam organisasi bisnis atau perusahaan, menjadi hal penting untuk ditegakkan, untuk mendukung perusahaan mencapai kinerja yang unggul. Jika tidak ada disiplin yang baik, akan sulit bagi suatu perusahaan dalam memperoleh kinerja secara maksimal. Kinerja karyawan yang baik dihasilkan karena baiknya kedisiplinan yang ditegakkan oleh suatu perusahaan ataupun oleh karyawannya sendiri, ketika pekerjaan yang diberikan

telah dilaksanakan sesuai tanggung jawab yang diberi, dengan itu kinerja seorang karyawan dapat dikatakan baik.

Sehubungan dengan pengertian disiplin dan kinerja pada uraian di atas, serta berdasarkan pada hasil pengamatan penulis ketika menjalani *job training* selama enam bulan di tahun 2019, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan hotel The Dharmawangsa Jakarta Hotel ini terletak di Jl. Brawijaya Raya no. 26, Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, yang mana kawasan tersebut adalah kawasan yang damai dan sangat bergengsi di Jakarta Selatan. Desain arsitektur hotel ini dibantu oleh Don Sandy dari Sandy & Babcock International, sedangkan interiornya dirancang oleh Jaya Ibrahim. Hotel ini memiliki kamar sebanyak 99 kamar.

The Dharmawangsa Jakarta sebagai hotel *five star* sudah seharusnya *disupport* oleh SDM yang memiliki disiplin dan kinerja yang baik. Disiplin dan kinerja individu setiap karyawan, akan membentuk disiplin dan kinerja setiap departemen atau unit kerja. Disiplin dan kinerja setiap departemen, akan membentuk disiplin dan kinerja perusahaan secara total. The Dharmawangsa Jakarta saat ini memiliki 11 (sebelas) departemen atau unit kerja, yaitu *A&G, revenue management center, accounting, human resources, front office, housekeeping, security, food & beverage servuce, food & beverage kitchen, engineering, spa & fitness.*

Berdasarkan pada hasil observasi penulis saat melakukan *job training* dan wawancara serta analisis data pada saat *pra survey* di hotel tersebut, ditemukan bahwa pada departemen *accounting* tidak sedikit karyawan yang terlambat datang,

dan pulang lebih awal. Sebagai ilustrasi, di bawah ini penulis sajikan rekapitulasi keterlambatan karyawan departemen accounting tahun 2019 sebagai berikut :

Tabel 1
Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan Departemen
Accounting The Dharmawangsa Jakarta
Periode Tahun 2019

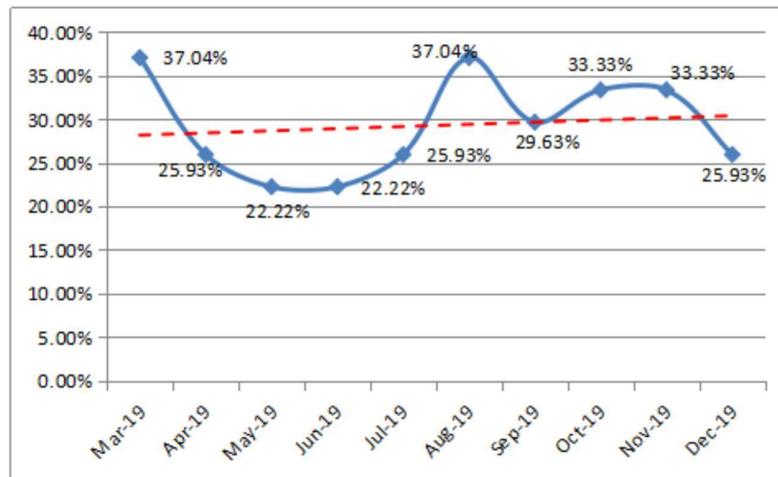
No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Terlambat Lebih Dari 3x	
			(Orang)	(%)
1	Mar-19	27	10	37.04%
2	Apr-19	27	7	25.93%
3	May-19	27	6	22.22%
4	Jun-19	27	6	22.22%
5	Jul-19	27	7	25.93%
6	Aug-19	27	10	37.04%
7	Sep-19	27	8	29.63%
8	Oct-19	27	9	33.33%
9	Nov-19	27	9	33.33%
10	Dec-19	27	7	25.93%
Rata-rata		27	8	29.26%

Sumber : HRD The Dharmawangsa Jakarta 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan data absensi departemen accounting pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa pada periode Maret sampai dengan Desember 2019, dari rata-rata jumlah karyawan departemen accounting sebanyak 27 (dua puluh tujuh) orang, sebanyak 8 (delapan) karyawan mengalami keterlambatan lebih dari 3 (tiga) hari atau mencapai persentase rata-rata sebesar 29,26%. Berdasarkan wawancara sebelumnya yang dilakukan oleh penulis, batas toleransi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang terlambat adalah sebanyak 3 (tiga) kali, dalam batas waktu tersebut karyawan sudah mendapatkan pelanggaran ringan. Data grafis mengenai

persentase dan *trend* karyawan yang keterlambatan lebih dari 3 (tiga) hari, dapat di gambarkan dalam gambar grafik sebagai berikut :

Gambar 1
Grafik Persentase & Trend Keterlambatan Lebih Dari 3 hari
Karyawan Departemen Accounting - The Dharmawangsa Jakarta
Periode Maret-Desember 2019



Sumber : HRD The Dharmawangsa Jakarta 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan pada data di tabel 2 dan gambar grafik 1 tersebut di atas, dapat diduga bahwa tingkat disiplin pegawai pada departemen *accounting* The Dharmawangsa Jakarta, belum baik, terutama pada tingkat keterlambatan yang cenderung meningkat. Kemudian, dari hasil wawancara penulis dengan salah satu *manager* yang ada di departemen *accounting*, informan mengungkapkan bahwasanya dari pihak *manager* menyadari bahwa masih banyaknya karyawan *accounting* yang seringkali datang terlambat, tetapi pihak atasan tidak memberikan surat peringatan sesuai dengan regulasi yang ada, hal tersebut dikarenakan pihak atasan merasa pekerjaan yang diberikan selesai tepat waktu.

Selanjutnya, penulis juga melakukan pengumpulan data mengenai kinerja pada departemen *accounting* The Dharmawangsa Jakarta. Dari data-data yang dikumpulkan, maka dapat disajikan data kinerja karyawan berdasarkan *payroll number* atas 23 karyawan dari 27 karyawan departemen *accounting* yang ada. Identifikasi karyawan berdasarkan kepada *payroll number* dengan tidak mencantumkan nama karyawan yang bersangkutan dan tidak terhadap keseluruhan (27 orang) karyawan tersebut di atas, adalah sehubungan dengan kepentingan perusahaan dengan tujuan untuk menjaga privasi dari karyawan yang bersangkutan. Sehingga data pencapaian PRR pada departemen *accounting* tahun 2019, dapat disajikan pada sebagai berikut :

Tabel 2

Actual Performance Review Result (PRR)

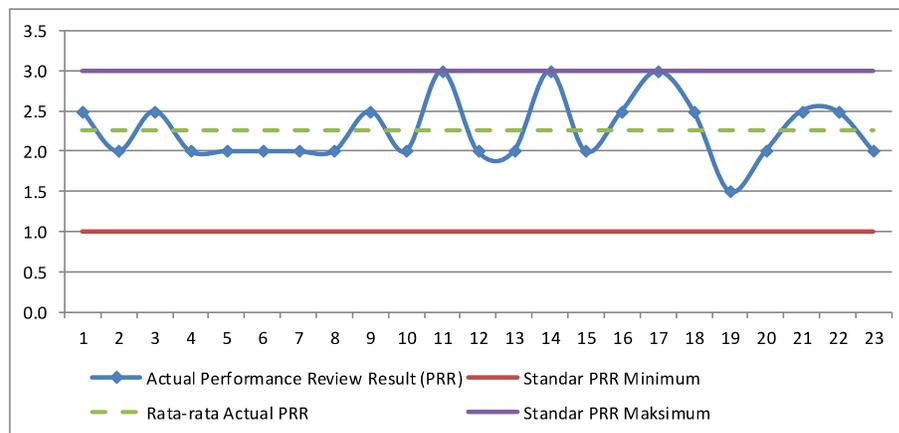
**Karyawan Departemen Accounting The Dharmawangsa Jakarta
Periode Tahun 2019**

No	PayrollNo	Actual Performance Review Result (PRR)
1	0001409	2.5
2	0001046	2.0
3	0000504	2.5
4	0000185	2.0
5	0001439	2.0
6	0000616	2.0
7	0000918	2.0
8	0002026	2.0
9	0001317	2.5
10	0000310	2.0
11	0001436	3.0
12	0001825	2.0
13	0000864	2.0
14	0002025	3.0
15	0000333	2.0
16	0001812	2.5
17	0001870	3.0
18	0001675	2.5
19	0000305	1.5
20	0000033	2.0
21	0000594	2.5
22	0001337	2.5
23	0001112	2.0
Rata-rata		2.3

Sumber : HRD The Dharmawangsa Jakarta 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, bahwa terdapat 23 (duapuluh tiga) karyawan pada departemen *accounting*, mencapai angka *performance review result (PRR)* sebesar rata-rata 2,3, atau masih berada dalam rentang PRR yang ditetapkan perusahaan, yaitu PRR 1-3 *point*. Berdasarkan data pencapaian PRR pada tabel tersebut, maka dapat dilakukan pengolahan data selanjutnya, yang dapat dilihat pada gambar grafik berikut ini :

Gambar 2
Grafik Performance Review Result (PRR)
Karyawan Departemen Accounting The Dharmawangsa Jakarta
Periode 2019



Sumber : HRD The Dharmawangsa Jakarta 2019 (Data Diolah)

Dari gambar grafik tersebut, menunjukkan bahwa hanya 3 (tiga) orang karyawan yang mencapai angka PRR maksimum, yaitu *payroll number* 0001436, 0002025, dan 0001870. Sebanyak 7 orang karyawan berada di bawah PRR maksimum namun berada di atas nilai rata-rata pencapaian PRR. Sebanyak 13 karyawan berada di bawah PRR maksimum dan di bawah nilai rata-rata pencapaian PRR. Sehingga dapat memperkuat dugaan bahwa tingkat kinerja karyawan pada departemen *Accounting* The Dharmawangsa Jakarta, belum memuaskan.

Berdasarkan pada hasil temuan dari data observasi dan pra survey, serta fenomena yang nampak pada Departemen *Accounting* The Dharmawangsa Jakarta, mengenai disiplin dan kinerja yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkan hasilnya dalam penelitian ini dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen *Accounting* di The Dharmawangsa Jakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah diuraikan di bagian latar belakang diatas, dalam penelitian ini penulis menetapkan rumusan masalah dalam kalimat-kalimat pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada Departemen *Accounting* di The Dharmawangsa Jakarta?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Departemen *Accounting* di The Dharmawangsa Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Accounting* di The Dharmawangsa Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada Departemen *Accounting* di The Dharmawangsa Jakarta.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Departemen *Accounting* di The Dharmawangsa Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Accounting* di The Dharmawangsa Jakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini penulis harap akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Kalangan Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu bahan rujukan penelitian maupun pengembangan pengetahuan terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, pada perusahaan perhotelan khususnya dan pada organisasi bisnis atau perusahaan lain pada umumnya.

2. Bagi The Dharmawangsa Jakarta

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi hotel bagaimana menciptakan disiplin kerja yang baik kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang mana hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan, hotel juga dapat mempertimbangkan masukan-masukan yang positif dari penulis. Selanjutnya, karyawan diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai motivasi untuk menjadi lebih baik lagi dan memiliki kesadaran yang lebih terhadap disiplin kerja agar terwujudnya kontribusi yang baik terhadap perusahaan sehingga hasil pekerjaan juga baik.

3. Bagi Kalangan Umum

Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan rujukan dalam penerapan secara praktis bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, pada perusahaan perhotelan khususnya dan pada organisasi bisnis atau perusahaan lain pada umumnya.