

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Selama perkembangan era modernisasi saat ini entitas diharuskan mampu mengintensifkan keuntungan nilai bagi perusahaan, mengoptimalkan kemakmuran pemilik juga pegawai. Oleh karenanya, pegawai ialah suatu modal sumber daya manusia (SDM) yang sangat krusial eksistensinya. Pada segi operasional SDM ialah aset pokok sebagai motor entitas. Segenap entitas sadar bahwa SDM yang cakap, professional, cermat, juga terpercaya ialah kunci pencapaian tujuan organisasi. (Burhanudin & Ronny, 2020)

Salah satu bisnis perusahaan di Indonesia yaitu bisnis perhotelan dimana, bisnis perhotelan di Indonesia tepatnya di kota Batam ialah suatu asset yang mampu meningkatkan industri pariwisata yang ada di Indonesia. Perkembangan persaingan bisnis usaha di Indonesia ialah hal menarik untuk dicermati terutama pada konteks globalisasi sektor ekonomi, globalisasi ini memberikan lebih banyak peluang bagi wisatawan asing untuk datang ke Indonesia. Dampak globalisasi mendorong berkembang pesatnya industri jasa yang terklasifikasi atas beragam jenis seperti perhotelan, telekomunikasi, perbankan juga transportasi. Entitas harus senantiasa mengamati perubahan perilaku konsumen saat menjalankan bisnis agar dapat mengantisipasi perubahan perilaku tersebut (Robby & Sutiyanti, 2021)

Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tentu saja memiliki faktor utama yaitu keunggulan teknologi dan ketersediaan dana. Selama melaksanakan usaha entitas memerlukan SDM yakni pegawai. SDM ialah aset inti entitas, dikarenakan bertindak guna meraih objektifitas organisasi. Dimana dalam faktor SDM terdapat factor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Ekhsan, 2019).

Motivasi kerja ialah salah aspek yang krusial guna menunjang performa pekerja dikarenakan melalui dorongan atau semangat kerja dapat menimbulkan kontribusi yang sangat signifikan. Perlu diketahui bahwa perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan yang bersifat baik dikarenakan jika perusahaan kurang memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawannya dapat membuat penurunan kualitas produksi perusahaan (Ahmad & Syaifull, 2020). Didalam motivasi juga terdapat berbagai macam aspek yang dapat memberikan semangat yang membuat kinerja karyawan semakin baik, dalam hal nya seperti pemberian penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi akan mampu memacu semangat kerja yang tinggi. Sasaran entitas ialah dapat meningkatkan pendapatan yang tinggi, jika pekerja tak bersemangat kerja tinggi maka perusahaan juga akan mendapatkan hasil yang sangat tidak efektif.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, permasalahan motivasi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja yang tidak nyaman dimana adanya tindakan membeda-bedakan karyawan yang dilakukan oleh pemimpin hotel. Tindakan membeda-bedakan ini dapat dilihat dari perbedaan bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti karyawan yang memiliki hubungan

dekat dengan pemimpin dan jumlah bonus yang diberikan akan berbeda dengan karyawan biasa dimana karyawan yang pekerjaan sama namun mendapatkan bonus lebih dikarenakan karyawan tersebut lebih dekat dengan pimpinan hotel tersebut hal ini menimbulkan kecemburuan antar karyawan. Dikarenakan perbedaan tersebut yang dilakukan pimpinan hotel menimbulkan masalah baru bagi sesama karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan biasa menjadi kurang berkomunikasi dengan sesama karyawan yang dekat dengan atasan, hal ini membuat lingkungan kerja di hotel menjadi kurang berjalan dengan baik.

Aspek lainnya yang berimbas pada kelacaran operasional perusahaan yaitu disiplin kerja. Disiplin ialah faham individu dalam menjalankan regulasi yang ada. Masalah ini merupakan masalah yang sangat umum yang dapat terjadi di setiap perusahaan dikarenakan dengan tuntutan kerja yang tinggi, kurangnya pembinaan dan motivasi dari pimpinan juga dapat membuat semangat kerja para karyawan berkurang. terkadang Pimpinan menuntut kedisiplinan yang tinggi juga dapat menjadi pelajaran bagi para karyawannya, agar dapat bersikap dan berperilaku yang baik. itulah hal sangat penting yang harus diketahui oleh setiap pimpinan perusahaan jika kedisiplinan berjalan dengan baik maka dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih kondusif serta dapat membantu entitas meraih kinerja dan target perusahaan (Winata, 2020).

Dari observasi yang dilakukan di Hotel Aviari Batam ada persoalan kepatuhan oleh pegawai yakni dalam setiap bulannya terdapat karyawan yang tidak hadir memberikan pemberitahuan dan juga kurangnya tanggung jawab didalam merampungkan kewajibannya seperti terdapat sejumlah pegawai di

bagian housekeeping yang kurang baik didalam melakukan pekerjaan dimana disaat sudah jam pulang tetapi pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dengan cepat tetapi belum selesai dan karyawan tersebut berpikir akan dilanjutkan dengan lawan shift berikutnya.

Masalah kedisiplinan karyawan tersebut dapat dilihat dari tabel kehadiran karyawan Hotel Aviari Batam dari bulan April 2020 – Maret 2021:

Tabel 1.1 Data kehadiran karyawan Hotel Aviari Batam

Bulan	Total Hari Kerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Keterangan			Terlambat
			Sakit	Ijin	Alfa	
April 2020	30 Hari	105 Orang	12	7	3	30 Jam
Mei 2020	31 Hari	105 Orang	10	4	6	35 Jam
Juni 2020	30 Hari	105 Orang	8	2	1	20 Jam
Juli 2020	31 Hari	105 Orang	11	9	8	40 Jam
Agustus 2020	31 Hari	105 Orang	10	5	4	35 Jam
September 2020	30 Hari	105 Orang	15	5	7	30 Jam
Oktober 2020	31 Hari	105 Orang	6	10	5	22 Jam
November 2020	30 Hari	105 Orang	9	4	2	15 Jam
Desember 2020	31 Hari	105 Orang	10	9	9	30 Jam
Januari 2021	31 Hari	105 Orang	15	6	5	27 Jam
Februari 2021	28 Hari	105 Orang	11	3	3	17 Jam
Maret 2021	31 Hari	105 Orang	14	2	10	36 Jam

Sumber : Hotel Aviari Batam

Berdasarkan data pada table 1.1 data absensi karyawan Hotel Aviari Batam bahwa masih adanya pegawai yang kurang taat saat bekerja, dari segi waktu pengerjaanm juga kepatuhan. Level ketidakhadiran dimana pada bulan April dan Mei 2020 memiliki tingkat kenaikan keterlambatan dari 30 jam menjadi 35 jam dan juga tingkat kehadiran yang tertinggi terdapat di bulan Maret 2021 terdapat 15 orang sakit serta 10 orang alfa, dampak yang terjadi di hotel sangat berpengaruh dimana dibagian housekepping ketika pengunjung membutuhkan sesuatu seperti alat-alat mandi maupun meminta bantuan untuk mengecek kondisi kamar, namun menunggu lama dikarenakan respon yang sangat lambat dari karyawan, dan juga dikarenakan dengan kondisi hotel yang sekarang ini sepi pengunjung, sehingga membuat karyawan berinisiatif untuk mencari pekerjaan lain. Bila hal ini terus berlangsung, maka bisa merugikan Hotel Aviari Batam.

Hal ini dapat dilihat dari data pengunjung di hotel Aviari Batam dari bulan April 2020 – Maret 2021

Tabel 1.2 Data Pengunjung Hotel Aviari Batam

No	Data Pengunjung Hotel Dari April 2020 – Maret 2021	
1.	April 2020	489
2.	Mei 2020	674
3.	Juni 2020	645
4.	Juli 2020	1004
5.	Agustus 2020	794
6.	September 2020	468
7.	Oktober 2020	368
8.	November 2020	328
9.	Desember 2020	512

10.	Januari 2021	311
11.	Februari 2021	302
12.	Maret 2021	276

Sumber : Hotel Aviari Batam

Berdasarkan data pada table 1.2 kenaikan jumlah pengunjung hotel terjadi pada bulan Juli 2020 dimana terdapat 1.004 pengunjung yang menginap di hotel Aviari Batam, namun dibulan berikutnya terjadi penurunan dimana pada bulan Juli sampai dengan November 2020 hotel Aviari mengalami tingkat penurunan yang tinggi dan penurunan yang sangat rendah terjadi pada bulan Maret 2021 dengan total pengunjung sebanyak 276 orang. Hal ini terjadi dikarenakan dampak virus covid 19 di Indonesia yang mengharuskan masyarakat atau para wisatawan untuk tidak berdatangan ke Indonesia dan memilih berdiam diri dirumah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pengkaji berminat melaksanakan riset berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Aviari Batam”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Penurunan kinerja karyawan di Hotel Aviari Batam.
2. Karyawan yang tidak hadir tanpa memberikan pemberitahuan
3. Karyawan kurang disiplin dalam bekerja
4. Kurangnya semangat motivasi dari atasan yang mengakibatkan karyawan menjadi kurang bekerja secara maksimal.
5. Tingginya tingkat keterlambatan karyawan di Hotel Aviari Batam.

6. Rendahnya rasa tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

1. Riset akan dilakukan di Hotel Aviari Batam.
2. Penelitian dilakukan pada karyawan Hotel Aviari Batam.
3. Data yang diperoleh berasal dari HRD Hotel Aviari Batam

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Aviari Batam?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aviari Batam?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Aviari Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi pada kinerja karyawan di Hotel Aviari Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan di Hotel Aviari Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja pada kinerja pegawai di Hotel Aviari Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat teoritis

1. Menyajikan masukan serta perluasan keilmuan, kecakapan berfikir ilmiah, metodologi, sistematis, serta keahlian pengkaji menyusun sebuah lektur.
2. Memperkaya literature bagi perpustakaan akademik yang berminat melaksanakan riset sejenis dimasa mendatang.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Entitas

Riset diproyeksikan mampu menyajikan opini sebagai komparasi terkait dampak motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di Hotel Aviari Batam.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Output riset diproyeksikan mampu menjadi parameter literasi serta dokumen akademik yang bermanfaat sebagai panduan civitas akademik serta pengkaji selanjutnya.