

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu tujuan utama organisasi maupun perusahaan adalah untuk mendapatkan ketungungan (*profit oriented*). Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja para karyawan yang terampil dan mempunyai semangat tinggi. Suatu organisasi berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan yang tercapai. Kinerja karyawan berpengaruh bagi kesuksesan sebuah organisasi. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dengan berbagai standard hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Rivai, 2005).

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi yang digunakan untuk memotivasi seseorang agar mendisiplinkan dirinya dalam melakukan pekerjaan yang baik. Menurut Rivai (2011) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar bersedia dalam merubah perilaku upaya meningkatkan kesadaran dalam memenuhi peraturan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan bagaimana rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Dengan disiplin kerja karyawan akan mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik disiplin waktu atau peraturan yang ditetapkan organisasi tersebut. Peraturan diperlukan untuk memberikan bimbingan kepada karyawan agar terciptanya tata tertib yang baik. (Tohardi, 2022:393) menjelaskan pengertian disiplin merupakan tindakan yang

dilakukan dengan menaati peraturan yang ada dalam bentuk peraturan tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan tersebut harus menjaga sumber daya manusia yang dimilikinya, yaitu dengan pemberian *reward* dan motivasi kerja kepada karyawan agar bekerja secara maksimal. Untuk mendapatkan karyawan yang profesional diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu usaha kegiatan yang direncanakan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan karyawan agar dapat melakukan tugas dengan efektif dan efisien. *Reward* (penghargaan) merupakan apresiasi yang diberikan kepada seseorang yang telah melakukan hal positif atas keberhasilan berupa materi maupun ucapan, sehingga dapat mendorong karyawan lebih giat lagi dalam bekerja.

Menurut Suharsimi Arikunto, *reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seorang karyawan karena mendapatkan prestasi atas apa yang telah dikehendakinya. Besar kecilnya *reward* yang diberikan kepada karyawan tergantung pada tingkat pencapaian yang telah diraihinya. Setiap organisasi selalu menggunakan berbagai *reward* untuk mempertahankan dan memotivasi agar terus mencapai tujuan organisasi tersebut. Dengan cara memberikan karyawan berupa sertifikat, alih tugas, promosi jabatan, pujian dan pengakuan untuk menciptakan hasil kerja yang memuaskan. Untuk sebaliknya, karyawan menukarkan dengan waktu, kemampuan, keahlian dan usaha yang dimilikinya untuk mendapatkan imbalan yang sesuai.

Selain *reward*, motivasi juga merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menghendaki pada karyawan dapat bekerja dengan baik. Perlunya mempertahankan *reward* dan motivasi kerja kepada karyawan

agar perusahaan terus berdampak positif. Motivasi kerja yang tinggi menjadikan para karyawan memiliki semangat tinggi untuk memberikan pelayanan terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi selalu mempunyai semangat dan tanggungjawab yang tinggi pula. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji yang diterima, minat, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat menggerakkan karyawan dalam hal tenaga dan pikiran untuk merealisasikan tujuan suatu perusahaan. Mengingat pentingnya motivasi, perusahaan harus melakukan pemotivasian terhadap karyawan supaya bekerja dengan baik. Motivasi terhadap karyawan dapat diberikan berupa penghargaan, pujian, bonus dan kompensasi terhadap karyawan.

Motivasi merupakan dasar yang menggerakkan seseorang untuk mencurahkan tenaga untuk suatu tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2009:61), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi muncul dari dalam diri seseorang karena dorongan unsur suatu tujuan. Motivasi dapat mengarahkan tingkah laku kepada tujuan tertentu. Tujuan yang menyangkut kebutuhan, dikatakan tidak ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Berdasarkan wawancara dengan Koordinator *Human Resources Department* Zam-Zam Hotel & *Convention* Kota Batu, mengatakan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan di Zam-Zam Hotel & *Convention* Kota Batu standar. Dikarenakan, ada beberapa karyawan yang datang terlambat. begitu, kedisiplinan karyawan ini tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah.

Sedangkan, *reward* terhadap kerja karyawan sangat tinggi. Koordinator *Human Resources Department* Zam-Zam Hotel & *Convention* Kota Batu memberikan sembako kepada setiap karyawan setiap bulan dan memberikan bonus kepada karyawan yang telah memperoleh hasil kerja terbaik. Bonus juga diberikan kepada karyawan yang lembur dalam bekerja.

Untuk motivasi kerja karyawan sangat tinggi. Dikarenakan pihak Koordinator *Human Resources Department* Zam-Zam Hotel & *Convention* Kota Batu yang selalu memberi motivasi kepada para karyawan agar terus semangat dalam bekerja. Motivasi tersebut membuat para karyawan semangat bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Zam-Zam Hotel & *Convention* Kota Batu merupakan salah satu hotel bintang 4 yang berada di Kota Batu, tepatnya di kawasan Agrowisata. Pendiri Zam-Zam Hotel & *Convention* Kota Batu yaitu Bapak Ir. Widagdo dan Ibu Ir. Sri Ribut Gestiani. Zam-Zam Hotel & *Convention* Kota Batu berdiri sejak 2005 dengan luas 14.000 m² yang mempunyai fasilitas 3 bangunan villa, 2 unit lapangan futsal, 12 private room karaoke, serta 76 unit kamar berbagai tipe. Hotel Zam-Zam Hotel & *Convention* Kota Batu dikelilingi oleh Gunung Panderman, Gunung Banyak, Gunung Welirang serta Gunung Arjuno. Pada malam hari, pemandangan sekitar sangat indah karena adanya lampu dari jalan dan pemukiman warga. Lokasi yang cukup strategis karena terletak tidak jauh dari objek wisata andalan Kota Batu, seperti Jatim Park 1, Museum Tubuh, Museum Angkut, Pasar Apung, Kawasan Agro Wisata (Siti, R. 2017. Merdeka.com).

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka penelitian ini berupaya untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kedisiplinan Kerja, *Reward*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zam-Zam Hotel & *Convention* Kota Batu"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan kerja, *reward*, dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Zam-Zam Hotel & *Convention* Kota Batu?
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Zam-Zam Hotel & *Convention* Kota Batu?
3. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Zam-Zam Hotel & *Convention* Kota Batu?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Zam-Zam Hotel & *Convention* Kota Batu?
5. Manakah kedisiplinan kerja, *reward*, dan motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Zam-Zam Hotel & *Convention* Kota Batu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji apakah kedisiplinan kerja, *reward*, dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Zam-Zam Hotel & *Convention* Kota Batu.
2. Untuk menguji apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Zam-Zam Hotel & *Convention* Kota Batu.
3. Untuk menguji apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Zam-Zam Hotel & *Convention* Kota Batu.
4. Untuk menguji apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Zam-Zam Hotel & *Convention* Kota Batu.
5. Untuk menguji manakah kedisiplinan kerja, *reward*, dan motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Zam-Zam Hotel & *Convention* Kota Batu.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pembaca dan menjadi landasan kajian pustaka dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi pihak manajemen Zam-Zam Hotel & *Convention* Kota Batu dalam mengelola karyawan dan menjadi solusi dalam memecahkan masalah.