

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan dan perkembangan ekonomi saat ini mengalami perkembangan yang semakin maju, hal ini membuat setiap perusahaan dituntut untuk semakin bersaing dengan berbagai macam pengembangan teknologi yang semakin maju. Pengelolaan sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kemajuan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia, tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peran sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan prestasi karyawan, untuk itu setiap sumber daya manusia perlu memiliki keterampilan dalam menangani setiap pekerjaan, sehingga secara langsung dapat meningkatkan prestasi karyawan.

Prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Prestasi kerja mempunyai peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Sutrisno (2009 :149) menyatakan bahwa dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawan, namun tanpa laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak organisasi juga tidak cukup mampu membuat

keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi karyawan. Prestasi karyawan akan memberikan pengaruh negatif ataupun positif. Prestasi yang positif dapat terjadi jika memberikan rasa nyaman terhadap karyawan seperti lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja Menurut Sunyoto (2015: 38) merupakan bagian komponen yang terpenting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat dikerjakan secara optimal dan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tenang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan. Apabila lingkungan kerja kurang menarik dan kurang memuaskan maka kondisi ini dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja yang bagaimana kondusif maka dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah Disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2017:86) mendefenisikan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, karyawan yang mempunyai disiplin tinggi

tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Karyawan yang mematuhi peraturan-peraturan dan mempunyai disiplin yang tinggi akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan sehingga mampu memiliki keunggulan bersaing dalam menghadapi era globalisasi, era informasi dalam memasuki revolusi industri. Tetapi jika tidak mengikuti peraturan disiplin kerja pegawai yang dibuat perubahan pada karyawan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Pelatihan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena pelatihan merupakan proses memperbaiki ketrampilan kerja karyawan untuk membantu dalam pencapaian tujuan. Menurut Sakula dalam Mangkunegara (2014:50) pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas, Menurut Wibowo (2016:70) pelatihan (*training*) melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakan dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.

Hotel Sasando Kupang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Hotel Sasando terletak pada daerah perbukitan tepatnya

berada di jalan R.A Kartini No.1 Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hotel Sasando Kupang berdiri pada Tahun 1982 ditandai dengan peletakan Batu pertama oleh Bapa Kosmas Batuara. Pada awal Hotel ini dikelola oleh PT. PTRS dalam pengelolaan Hotel ini kemudian beralih ke PT. Jawa Pos kemudian dialihkan ke Dahlan Iskan kemudian memasukan kembali pemerintah Provinsi sebagai pemegang saham. Pada 2004 Dahlan Iskan menyerahkan pengelolaan hotel ini pada PT. Fajar Group hingga saat ini. Berikut data tamu yang menginap pada Hotel Sasando Kupang.

Tabel 1.1
Data tamu yang menginap pada Hotel Sasando Kupang
Tahun 2021

No	Bulan	Tahun
		2021
1	Januari	94
2	Februari	75
3	Maret	67
4	April	78
5	Mei	75
6	Juni	40
7	Juli	36
8	Agustus	56
9	September	48
10	Oktober	50
11	November	54
12	Desember	29
Total		702

Sumber: Hotel Sasando Kupang

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa tamu yang menginap di Hotel Sasando Kupang Tahun 2021 sebanyak 702 orang. Di bulan januari sebanyak 94 orang dan februari sebanyak 75 orang. Terjadi penurunan di bulan Juni sebanyak 40 orang dan bulan Juli sebanyak 36 orang dan pada bulan Desember sebanyak 29 orang. Pada wawancara tersebut pihak HRD menjelaskan bahwa pada bulan Juli dan Desember terjadi penurunan tamu

yang mengingap Disebabkan karena menurunnya wisatawan, baik dalam negeri maupun luar negeri, libur sekolah dan tidak ada event.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil dalam bekerja, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya kepada perusahaan.

Pencapaian prestasi kerja di pengaruhi oleh salah faktor yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus mendukung agar dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga karyawan memiliki keinginan untuk bekerja yang akan memaksimalkan prestasi karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak mendukung dapat menurunkan keinginan prestasi karyawan yang pada akhirnya menurunnya prestasi karyawan. Lingkungan kerja fisik pada Hotel Sasando Kupang yang mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan yaitu fasilitas dan ruangan. Wawancara awal di lapangan terhadap karyawan Hotel Sasando Kupang ada beberapa karyawan yang kurang puas menyatakan bahwa suhu ruangan yang cukup panas karena belum tersedianya AC menyebabkan karyawan tidak nyaman bekerja dalam waktu yang lama didalam ruangan, dan luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang kerja karyawan, Selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan kerja non fisik juga kerap menjadi keluhan karyawan Hotel Sasando Kupang seperti hubungan

antara sesama rekan kerja yang kurang baik kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan.

Selain lingkungan kerja disiplin kerja juga juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Hotel Sasando Kupang. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang menentukan baik buruknya prestasi karyawan. Musnahnya kedisiplinan kerja akan berpengaruh efisiensi dan afektifitas pekerjaan yang berpengaruh secara keseluruhan terhadap prestasi karyawan. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian oleh individu pada perusahaan yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi prestasi perusahaan tersebut. Adapun tingkat absensi yang dapat dilihat pada table 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi karyawan Hotel Sasando Kupang
Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah karyawan kali jam kerja	ketidak hadir tanpa keterangan	keterlambatan	Ijin
1	Januari	56x25= 1400	51	87	30
2	Februari	56x23=1288	45	68	27
3	Maret	56x26=1456	22	59	19
4	April	56x29=1624	21	80	80
5	Mei	56x22=1232	51	70	51
6	Juni	56x25=1400	31	20	75
7	Juli	56x26=1456	47	58	47
8	Agustus	56x24=1344	36	74	69
9	September	56x26=1456	28	66	56
10	Oktober	56x26=1456	36	45	64
11	November	56x26=1456	24	48	57
12	Desember	56x23=1288	38	41	51

Sumber : Hotel sasando Kupang Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin, seperti karyawan yang tidak hadir terlambat dan

masuk kerja. Perkembangan tingkat disiplin ketidakhadiran tanpa keterangan di bulan januari yaitu 51 kali, Dan pada bulan februari yaitu 45 kali. Sedangkan untuk keterlambatan karyawan tertinggi pada bulan Januari yaitu sebanyak 87 kali dan juga tingkat ijin tidak masuk kerja pada bulan April yaitu sebanyak 80 kali. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang tidak disiplin masih cukup tinggi perbulannya yang ditunjukkan melalui ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan. Hal ini tentu berdampak pada penurunan pencapaian yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah Pelatihan. Dalam meningkatkan pengetahuan dan kreatifitas karyawan faktor pelatihan sangat penting untuk dilakukan karena pelatihan merupakan proses sistematik pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan perusahaan. Berikut beberapa program pelatihan yang dilaksanakan di Hotel Sasando Kupang.

Tabel 1.3
Table Pelatihan Karyawan
Hotel Sasando Kupang 2021

Jenis Pelatihan Pegawai	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan	Metode Pelatihan	Durasi
Motivasi Training	10	Class	60 menit
Perawatan peralatan laundry	7	Class	60 menit
Perawatan peralatan dapur	4	Class	60 menit
Studi perhotelan	6	Outbond	1 minggu
Membangun tim	8	Class	50 menit
kepuasan pelanggan	10	Class	50 menit
Control panel	6	Class	60 menit
AC & system kelistrikan	5	Class	60 menit
Jumlah	56		

Sumber data : Hotel Sasando Kupang 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang bekerja di Hotel Sasando Kupang tersebut sehingga banyak yang tidak mengikuti pelatihan sehingga tidak dapat bekerja dengan baik. Hal ini disebabkan oleh dana yang tidak memungkinkan untuk mengikut sertakan seluruh karyawan dan juga disebabkan oleh waktu yang bisa menyita waktu pekerjaan sehingga membuat karyawan lebih memilih bekerja dari pada mengikuti pelatihan.

Selain fenomena masalah di atas, penelitian ini dilakukan karena adanya *research gap* diantara penelitian-penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Winarsih (2011 yang berjudul pengaruh Disiplin Karyawan dan Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian Texturizing Pada PT MUTU GADING karanganyar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif hasil penelitian diperoleh bahwa prestasi kerja akan meningkat atau menurun sebesar 0,9343 untuk peningkatan atau penurunan satu unit lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Taufix (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang mebggunakan alat analisis linear berganda dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 56 karyawan. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamujang. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lamujang.

Penelitian Niarsyah Liana (2015) yang berjudul Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja pada PT Bank perkreditan Rakyat Nusantara (BPR NBP) 30 Ciwidey, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dilakukan berdasarkan opini para karyawan berada dalam kategori cukup baik, prestasi kerja karyawan juga termasuk dalam kategori cukup baik, kemudian menggunakan formula linear regresi yang mengandung koefisien regresi positif yang mana mempunyai arti bahwa pelatihan memiliki dampak positif didalam prestasi kerja.

Dari latar belakang permasalahan tersebut maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Sasando Kupang”**

B. Rumusan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dalam penelitian ini permasalahan yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimana gambaran tentang prestasi kerja, Lingkungan kerja, disiplin kerja dan pelatihan pada Hotel Sasando Kupang ?
2. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sasando Kupang ?
3. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sasando Kupang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran tentang prestasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan karyawan pada Hotel Sasando Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pelatihan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Sasando Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Sasando Kupang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan yang berhubungan dengan kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

2. Bagi Hotel Sasando Kota Kupang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Hotel Sasando kupang.

3. Bagi Peneliti Lain.

Sebagai bahan informasi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan faktor pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.