

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA SALAH SATU HOTEL DI KOTA BANDUNG)

Dedi Hadian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan Bandung
Email: dedi@stiepas.ac.id

Abstract

This study wants to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance. Moreover, this study aims to analyze factors with the most dominant influence, between work motivation and work discipline on employee performance at a hotel in Bandung. The research samples were 87 employees by using questionnaires aimed at the employees. The research method uses inferential analysis with path analysis technique.

The result reveals work motivation (X_1) has an effect of 38.4%. Work discipline variable (X_2) has an effect of 29.6%. Total influence is 0.679 or 67.9%. The other factors that are not examined are 32.1%. The suggestion is management should be able to maintain and improve the two variables above.

Keywords: *work motivation, work discipline, employee performance.*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan dan penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis faktor yang paling dominan pengaruhnya antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada salah satu Hotel di Kota Bandung. Sample penelitiannya adalah sebanyak 87 karyawan menggunakan kuesioner yang di tujukan untuk para karyawan. Metode penelitian menggunakan analisis inferensial dengan teknik analisis jalur.

Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh sebesar 38,4%. Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh sebesar 29,6%. Tota pengaruh keseluruhan sebesar 0,679 atau 67,9% dan faktor lain yang tidak diteliti sebesar 32,1%. Adapun kesimpulan saran-saran yang dapat dipertimbangkan sehubungan dengan hasil penelitian adalah manajemen sebaiknya mampu menjaga dan meningkatkan kedua variabel diatas.

Kata kunci : motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

Pendahuluan

Perkembangan zaman keabad 20 menuntut adanya kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi. SDM yang baik merupakan modal yang menjadi penggerak perusahaan meningkatkan produktivitas. Baik itu perusahaan negeri maupun swasta tidak jauh berbeda dalam mencapai tujuan dan visi, misi perusahaannya. Perusahaan harus mampu mengelola karyawannya dan meningkatkan kinerja yang sesuai dengan harapan.

Produktivitas yang mampu memenuhi target perusahaan merupakan cerminan dari tingkat baik tidaknya kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang baik tentunya akan membantu perusahaan untuk memperoleh keuntungan dan sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Dengan demikian mengelola karyawan dengan baik tentunya harus mampu diwujudkan manajemen. Tingginya loyalitas karyawan dan tercapainya target perusahaan akan mampu diraih perusahaan. (Chandrasekar, 2011)

Eksistensi SDM selalu ada di dalam perusahaan yang kuat. Manusia memiliki peranan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai perencana, pelaksana, dan pengevaluasi kondisi perusahaan kearah terwujudnya tujuan organisasi. Hal ini menuntut upaya manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak kontribusi mereka terhadap perusahaan yang pada dasarnya adalah apa yang harus dan tidak diperkenankan untuk dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

Upaya untuk meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan bukanlah hal yang tidak mungkin dilakukan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen yaitu pemberian motivasi dan penegasan aturan. Pemberian motivasi dengan metode yang tepat akan memacu karyawan untuk bersemangat dalam bekerja hal ini juga akan mampu mendorong karyawan untuk lebih produktif sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. (Nohria, Groysberg & Lee, 2008)

Penegasan aturan dan kedisiplinan merupakan poin lainnya yang menjadi perhatian manajemen karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada karyawannya. (Harley, Sargent & Allen, 2010) Efisiensi perusahaan tidak akan

dapat tercapai dengan baik apabila karyawan tidak memiliki ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Meningkatkan kedisiplinan dapat memperbaiki kinerja karyawan yang dampaknya pada peningkatan efisiensi perusahaan. Kedisiplinan juga perlu dijaga demi memenangkan pasar dan meningkatkan pandangan positif konsumen terhadap citra perusahaan terlebih bagi perusahaan jasa. (Macky & Boxall, 2007)

Salah satu hotel yang tengah berkembang di kota Bandung. Perkembangan dan peningkatan kualitas giat dilakukan perusahaan ini dalam rangka memenangkan pasar persaingan. Tidak hanya dari segi fasilitas namun juga peningkatan kualitas SDM yang ada.

Dituangkan pula dalam Keputusan Menteri SK 241/H/70 Thn/1970 Hotel merupakan perusahaan yang di dalamnya mengandung unsur layanan jasa berbentuk penginapan dan akomodasi serta layanan lainnya menyangkut kebutuhan konsumen baik hidangan dan fasilitas kenyamanan juga keamanan sesuai dengan syarat fasilitas umum yang comfort, privasi, dan komersial.

Dalam definisi tersebut dapat dipahami terdapat dua unsur yang ada dalam industri hotel yakni unsur tangible dan intangible. Fasilitas pendukung yang harus disediakan oleh hotel bintang tiga yaitu fasilitas fitness, restaurant, bar, parking venue, meeting room dan berbagai fasilitas lainnya.

Hotel bintang 3 termasuk ke dalam hotel yang paling dicari oleh para wisatawan menengah ke atas di kota Bandung. Melihat ketersediaan dan harganya yang lebih terjangkau di banding bintang 4 dan bintang 5. Juga fasilitasnya yang lebih unggul di bandingkan hotel bintang 1 dan bintang 2.

Fasilitas tangible dan intangible saling mendukung satu sama lain, dan saling berkesinambungan sehingga memiliki peranan penting bagi perusahaan untuk meraih kesempatan dan memenangkan persaingan. Hal ini tentunya menuntut kualitas SDM yang mumpuni. (Noe, et al., 2006)

Dalam upaya mewujudkan visi misi perusahaan dan menjapada Hotel yang unggul dalam segala aspek, akan dapat dicapai dengan meningkatkan kualitas manusianya menjadi lebih baik dan mengelola karyawan secara optimal. Tidak hanya terbatas dalam menciptakan nilai pelayanan namun juga secara lanjut mengevaluasi kekurangan dan memaksimalkan keunggulan perusahaan.

Salah satu hotel berbintang tiga yang memiliki jumlah staf dan karyawan yang cukup banyak di Kota Bandung telah menerapkan prinsip manajemen dan pengelolaan SDM. Penilaian kinerja karyawan pada berbagai aspek secara berkala terus dilakukan untuk memantau kinerja dan kondisi perusahaan dan masalah sering timbul dari kinerja karyawan yang sering naik turun.

Fenomena yang ditemukan oleh peneliti yaitu kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Etos kerja yang dimiliki karyawan pun ikut terpengaruhi motivasi ini yang berbuah pada menurunnya kinerja karyawan. Menurunnya kinerja tersebut dipicu oleh kondisi kerja yang tidak mendukung termotivasinya karyawan.

Hal ini menuntut kreativitas dan ketahanan karyawan untuk menghadapi pekerjaan setiap harinya. Beban akibat pekerjaan tersebut akhirnya membuat karyawan enggan untuk meningkatkan produktivitasnya dan berada pada tingkat kinerja yang stagnan. Di sini juga terdapat peranan pemimpin yang mampu mengayomi bawahannya dengan baik.

Pada beberapa kasus, tekanan dan dorongan dari manajemen untuk mempertahankan kinerja membuat karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Komunikasi yang diupayakan pihak manajemen seringkali tidak membuahkan solusi yang baik. Karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sepadan dengan beban perkerjaan.

Hal ini merupakan suatu masalah sebab hal tersebut tidak hanya merupakan kerugian bagi karyawan itu sendiri namun bagi perusahaan juga merupakan kerugian bagi perusahaan sebab untuk mencari dan melatih tenaga kerja baru membutuhkan biaya dan waktu yang tidak sedikit. Data empirik menunjukkan kinerja yang diharapkan pun tidak dapat tercapai. Lebih lanjut data empirik penilaian kinerja karyawan pada bulan maret sebesar 78,9% merupakan tingkat performa yang terbaik dalam periode tersebut. Namun bulan april menunjukkan performa 72,2% yang merurun cukup tinggi dari bulan sebelumnya. Demikian pula bulan – bulan selanjutnya kinerja karyawan mengalami penurunan secara fluktuatif yang berakhir di bulan juli dimana kinerja yang ditunjukan karyawan berada pada tingkat yang terendah yaitu 68,9%.

Faktor-faktor yang menjadi penyebab penurunan tersebut harus mampu diidentifikasi sehingga mampu menjadi dasar dalam pembuatan keputusan di periode selanjutnya.

Kemampuan dan minat seorang karyawan mencerminkan kesungguhan yang dilakukan oleh karyawan, kemampuan dalam penerimaan tugas dan peranan bekerja, serta tingkat motivasi dalam diri akan mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Tingkat Motivasi adalah masalah lain yang dihadapi dan terkait dengan perusahaan ini ini menurunnya motivasi kerja dilihat dari tingkat absensi yaitu ketidakhadiran.

Rendahnya motivasi karyawan menyebabkan menurunnya kualitas pelayanan dan ketepatan waktu para karyawan dan menimbulkan tidak tercapainya kualitas performa pekerjaan yang dilakukan karyawan. Dalam beberapa kejadian peneliti menemukan masalah ini sering beujung atau berbuah pada tidak diperpanjangnya kontrak tenaga kerja ataupun pengunduran diri dari karyawan itu sendiri.

Persentase kehadiran didapat berdasarkan jumlah karyawan pada masing – masing bulan. Dari tabel di atas dapat diketahui adanya penurunan kehadiran karyawan yang disebabkan meningkatnya ketidakhadiran karyawan setiap bulannya. Tingkat ketidakhadiran tertinggi adalah pada bulan juni sebesar 25,30% dan tingkat ketidakhadiran terendah yaitu pada bulan februari sebesar 9,30%.

Hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi berdasarkan pada wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi merupakan hasil kinerja individu. Hasil kerja yang dicapai karyawan dipenuhi berbagai faktor meliputi sikap mental, motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja, pendidikan dan pelatihan, keterampilan, manajemen, hubungan antar karyawan, ideologi, sikap kepemimpinan, tingkat penghasilan, hingga faktor jasmani seperti gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, tingkat teknologi hingga kesempatan berprestasi. Keinginan dan motivasi karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja perusahaan (Noe et al., 2006)

Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan hal yang menjadi masalah dimana keterlambatan kerja yang terjadi dan fenomena ketidakpatuhan terhadap peraturan jam kerja yang merupakan bagian dari prosedur kerja perusahaan. Peneliti

menemukan beberapa karyawan yang melakukan kelalaian terhadap tanggung jawab pekerjaan. Ketidakteparan waktu yang terakumulasi menggambarkan belum optimalnya manajemen disiplin yang diterapkan dalam perusahaan ini. Implikasinya adalah tidak tepatnya penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang seharusnya.

Disiplin tidaknya seorang karyawan akan mempengaruhi kualitas produk yang dihasilkan dan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen. Tingginya disiplin kerja seorang karyawan/karyawan, dapat meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang. (Harley, Sargent & Allen, 2010) Dengan penerapan disiplin diharapkan para karyawan dapat sadar terhadap peraturan, baik itu bagi pembuat peraturan maupun karyawan pada tingkat yang paling mendasar. Diharapkan dengan adanya penerapan disiplin dari seluruh karyawan, kinerja akan semakin optimal.

Berdasarkan masalah yang ditemukan dan fenomena yang terjadi maka perlu dilakukannya penelitian mengenai kinerja karyawan, motivasi, dan disiplin. Rumuskan masalah yang akan diteliti yaitu: seberapa pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik parsial maupun simultan. Sehingga tujuan yang ingin dicapai ialah untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik parsial maupun simultan.

Kerangka Pemikiran

Penelitian yang dilakukan Garg dan Rastogi (2006) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja seseorang. Ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi menjadi faktor yang sangat penting dimana motivasi harus dapat diterapkan dan dipahami. (Gibsons et al., 2006) Motivasi bergerak sebagai pendorong kinerja yang bersifat positif sebab menimbulkan gairah dan semangat kerja bagi karyawan. Motivasi berperan penting dalam mendorong perilaku individu untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Disiplin diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. (Bakker, Demerouti & Lieke, 2012) Sikap yang mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan dapat dikatakan disiplin. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin meningkat pula kinerja yang dilakukan karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu hotel di Kota Bandung. Sesuai judul penelitian, maka dalam penelitian ini, yaitu: Variabel Bebas adalah Motivasi yang dinyatakan dengan (X_1) dan Disiplin yang dinyatakan dengan (X_2). Variabel Terikat adalah kinerja karyawan (Y) yang merupakan hasil kerja.

Sample dilakukan pada karyawan hotel adalah sebanyak 87 orang. Metode analisis data adalah suatu cara untuk mengukur, mengolah serta menganalisis suatu data untuk menafsirkan apakah terdapat pengaruh antara variabel Motivasi dan Disiplin dengan variabel kinerja karyawan sebagaimana hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial. Untuk pengujian hipotesis penelitian digunakan teknik analisis melalui analisis jalur (*path analysis*).

Hasil dan Pembahasan

Dalam profil responden ini akan disajikan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner kepada responden. Dari profil responden ini akan dikelompokkan berdasarkan usia, tingkat pendidikan dan jenis kelamin terdapat 29 orang (33,72) berusia dibawah 25 tahun. Sebanyak 30 orang (34,88) berusia 26-35 tahun. Sebanyak 18 orang (20,93) berusia 36-45 tahun. Dan ada pula 10 orang (10,46) yang berusia diatas 45 tahun. Jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 15 orang (16,28), Diploma sebanyak 28 orang (32,56), dan sarjana

sebanyak 44 orang (51,16). Sebanyak 55 orang (63,95) responden berjenis kelamin pria, dan sebanyak 35 orang (36,05) responden berjenis kelamin wanita.

Teknik perhitungan digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Besarnya kontribusi pengaruh masing-masing variabel ditunjukkan oleh nilai dari koefisien jalur yang ada pada masing-masing variabel tersebut. Adapun hasil analisis jalur melalui *analyze regression linier* yang ada pada software SPSS di dalam penelitian ini adalah:

Hasil perhitungan koefisien jalur, dimana variabel X_1 mempunyai koefisien jalur 0,491 dan variabel X_2 mempunyai koefisien jalur 0,391. Sehingga persamaan jalur yang diperoleh adalah :

$$Y = 0,491(X_1) + 0,391(X_2) + \epsilon$$

Dari persamaan diatas menunjukkan bahwa kontribusi Motivasi kerja (X_1) sebesar 0,491 dan kontribusi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,391 satuan.

Variabel Motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh langsung sebesar 24,1%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Disiplin kerja (X_2) sebesar 14,3%, dan total pengaruhnya adalah sebesar 38,4%.

Variabel Disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh langsung sebesar 15,3%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Motivasi kerja (X_1) sebesar 14,3% sehingga total pengaruhnya sebesar 29,6%. Dan menghasilkan pengaruh sebesar 67,9%.

Hasil kontribusi Variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,9% sedangkan sisanya hanya 32,1% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak teliti dan turut mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan oleh nilai $\rho_{y\epsilon} = 0,321$ atau sebesar 32,1%.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa hasil bahwa pengaruh Motivasi kerja (X_1) Dan Disiplin kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh total yaitu Motivasi kerja (X_1) sebesar 38%, Disiplin kerja (X_2) sebesar 29% dengan demikian pengaruh total sebesar 67% hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut termasuk kategori sangat signifikan dan sisanya merupakan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $\rho_{y\epsilon} = 0,321$ atau 32%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat diambil dengan kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Motivasi Kerja memberikan kontribusi yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan dengan total pengaruh sebesar 38%.
2. Disiplin Kerja memberikan kontribusi yang lebih rendah terhadap Kinerja Karyawan dengan total pengaruh sebesar 29%.
3. Secara keseluruhan variable Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 67%. Sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai $\rho_{ye} = 0,321$ atau sebesar 32%. Faktor lain yang dimaksud adalah etos kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan variabel lainnya sebagaimana tertulis dalam identifikasi masalah.

Berdasarkan hasil pembahasan, penulis menyarankan beberapa hal terkait hal tersebut sebagai berikut :

1. Hal lain yang penulis sarankan ialah untuk memperbaiki komunikasi antar atasan dan bawahan terkait dengan teguran secara lisan agar lebih diperhatikan kembali dan dicari metode komunikasi yang lebih mudah diterima karyawan apabila hal tersebut demi meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Secara keseluruhan kontribusi positif Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memberi dampak yang besar terhadap Kinerja Karyawan oleh karena itu manajemen harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang telah dicapai saat ini demi keberlangsungan perusahaan dan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.
3. Peningkatan kinerja karyawan yang lebih lanjut tidak hanya terpaku pada Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja saja, pihak manajemen harus kembali berupaya untuk mengidentifikasi dan mengolah faktor – faktor lain yang mampu menyebabkan naik turunnya kinerja karyawan. Manajemen harus mampu melakukan hal tersebut, tentunya untuk mewujudkan kinerja perusahaan pada tingkat yang paling maksimal.

Referensi

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Lieke, L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555-564.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International journal of enterprise computing and business systems*, 1(1), 1-19.
- Garg, P., & Rastogi, R. (2006). New model of job design: motivating employees' performance. *Journal of management Development*, 25(6), 572-587.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2006). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur, Proses*, Jakarta: Erlangga.
- Harley, B., Sargent, L., & Allen, B. (2010). Employee responses to 'high performance work system' practices: an empirical test of the disciplined worker thesis. *Work, Employment and Society*, 24(4), 740-760.
- Macky, K., & Boxall, P. (2007). The relationship between 'high-performance work practices' and employee attitudes: an investigation of additive and interaction effects. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(4), 537-567.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2006). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage, Tenth Global Edition*. McGraw-Hill Education.
- Nohria, N., Groysberg, B., & Lee, L. (2008). Employee motivation: A powerful new model. *Harvard business review*, 86(7/8), 78.