

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia memiliki potensi wisata yang sangat besar dan dapat menjadi daya tarik bagi kunjungan wisatawan domestik maupun mancanegara (Priatmoko, 2017). Potensi yang besar itu sebaiknya dikelola dengan baik untuk bisa bersaing di tingkat lokal maupun internasional kemampuan suatu daerah untuk mengelola objek-objek wisata yang dimilikinya akan memberikan keuntungan yang besar bagi daerah yang bersangkutan (Putra,2017). Bisnis wisata kini telah semakin berkembang, diiringi oleh persaingan antar pengelola destinasi wisata yang semakin ketat dan saling berlomba untuk meningkatkan angka kunjungan wisata (Putri, dkk 2017). Pariwisata adalah aktivitas yang berhubungan dengan perjalanan untuk rekreasi berlibur, dan mengunjungi objek wisata yang ada. Objek pariwisata dapat berupa tempat sejarah atau lokasi-lokasi alam yang indah dan atraktif.

Pariwisata dalam hal ini merupakan industri yang banyak dikembangkan di negara-negara berkembang (*developing country*), karena dianggap memiliki peran yang besar dalam rangka meningkatkan pendapatan nasional maupun meningkatkan kesejahteraan masyarakat hal ini jelas terlihat dari banyaknya tempat wisata yang dibangun, dikembangkan, dan dipromosikan secara besar-besaran melalui berbagai media dan alat promosi lainnya oleh negara-negara berkembang masing-masing negara dengan berbagai strategi saling berlomba untuk memenangkan persaingan dalam

mendatangkan wisatawan ke destinasi-destinasi pariwisata yang ada dinegaranya

Indonesia memulai perkembangan pariwisata terjadi Pada tahun 1969 dengan jumlah kunjungan wisatawan telah mencapai 86.000 wisatawan, hal ini kemudian disikapi dengan membuat perencanaan induk pengembangan pariwisata untuk pertama kalinya di Indonesia dengan membentuk Bali *Tourist Development Corporation* (BTDC). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik atau (BPS) kunjungan wisatawan mancanega datang ke indonesia pada tahun 2023 dari bulan januari sampai agustus didominasi oleh Tiga negara penyumbang wisman terbanyak ke Indonesia adalah Malaysia, Australia, dan Singapura.

Wisman yang berkunjung ke Indonesia pada Mei 2023 didominasi oleh wisman yang berasal dari Malaysia (17,89%), Australia (12,04%), dan Singapura (10,65%), berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS 2023) .Sementara secara kumulatif dari Januari hingga Mei 2023 tercatat 4,12 juta orang wisman masuk ke tanah air untuk bulan Mei 2023 saja, berdasarkan catatan BPS ada sebanyak 945.590 wisman yang mengunjungi Indonesia Memasuki bulan Juni tahun 2023, kunjungan wisatawan mancanegara (wisman) di Indonesia mencapai 1,06 juta kunjungan, Memasuki Juli 2023, kunjungan wisatawan mancanegara (wisman) di Indonesia mencapai 1,12 juta kunjungan. Jumlah ini naik 5,66 persen dibandingkan Juni 2023 seiring kenaikan kunjungan wisatawan ke indonesia diharapkan sektor pariwisata mampu untuk dijadikan suatu alternatif dalam memperbaiki keadaan perekonomian serta Indutri pariwisata diharapkan dapat meningkatkan serta

mendorong pembangunan daerah Sejalan dengan berkembangnya industri pariwisata di Indonesia maka semakin banyak hotel yang dibutuhkan sebagai sarana akomodasi, salah satu daerah yang memiliki hotel hotel mewah bertaraf internasional adalah Bali.

Bali merupakan salah satu tujuan wisata dengan keaneka ragaman potensi wisata yang melimpah, mulai dari potensi wisata alam hingga budaya, dari sekian banyak wilayah yang tersebar salah satu yang menjadi sasaran utama para wisatawan di bali yaitu desa kedonganan, desa kedonganan merupakan salah satu desa yang terletak di kecamatan kuta daerah yang memiliki obyek wisata indah dan perhotelan mewah yang dikenal luas oleh para wisatawan baik dalam negeri maupun luar negeri, Seiring dengan kenaikan jumlah minat kunjungan wisatawan yang berkunjung ke Bali dari tahun 2021 sampai 2023 yang mencapai kenaikan drastis dengan data 2021 (51) kunjungan dan 2022 (2.155.747) sedangkan tahun 2023 dari bulan januari sampai juli mencapai (2.896.766) maka segenap pemerintah dan para investor asing maupun lokal saling bekerja sama dalam membangun industri perhotelan, menurut data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Bali banyaknya hotel bintang yang ada di Bali, berdasarkan tabel berikut dapat dilihat jumlah hotel hotel bintang 1 sampai bintang 5 yang dibangun untuk menunjang akomodasi perhotelan di bali.

Tabel 1. 1 Banyaknya Hotel Bintang Menurut Kelas di Kabupaten/Kota di Provinsi Bali 2021-2022

Banyaknya hotel bintang menurut kelas di provinsi bali										
Kabupaten/kota	Bintang 1		Bintang 2		Bintang 3		bintang 4		Bintang 5	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
karangasem	0	4	1	0	3	2	4	2	1	1
badung	1	15	26	31	119	144	102	125	60	65
bangli	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
buleleng	0	2	2	2	4	5	4	5	1	1
denpasar	0	5	11	11	8	7	11	11	3	6
tabanan	0	0	0	0	2	0	0	0	1	2
klungkung	0	0	0	1	2	6	0	1	1	1
jembrana	0	0	1	1	3	3	1	3	0	0
gianyar	1	1	1	1	6	8	12	12	11	12
jumlah	2	27	42	47	147	175	134	161	78	88
Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Bali										

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa kabupateng badung dan Denpasar merupakan kabupaten yang memiliki pertumbuhan hotel yang paling tinggi dibandingkan dengan kabupaten lainnya seiring banyaknya pembangunan hotel di bali membuat persaingan semakin ketat, sehingga manajemen hotel harus meberikan pelayan terbaik bagi wisatawan.

Salah satu hotel yang memberikan pelayanan yang terbaik adalah hotel Liberta Jimbaran yaitu hotel bintang 3 yang letaknya berada di jalan uluwatu I kedongan kuta, kabupaten badung sejarah beridirinya hotel ini pada tahun dengan sudah beberapa kali berganti manajemen sampai dengan sekarang hotel ini dinaungi oleh manajemen Liberta, hotel Liberta Jimbaran memiliki

jumlah kamar sebanyak 84, dilengkapi dengan berbagai jenis tipe kamar seperti deluxe king dengan ukuran 32m², kamar *deluxe double* dilengkapi 1 tempat tidur berukuran besar dengan luas kamar 24m², kamar deluxe twin dengan tipe kamar 2 tempat tidur *single* dengan ukuran kamar 24m² serta *junior suite* dengan dilengkapi 1 tempat tidur besar dan 1 tempat tidur sofa dengan ukuran kamar 45m² selain itu hotel liberta juga memiliki fasilitas lainnya seperti restoran, *rooftop*, kolam berenang serta tempat meeting jika ada yang ingin melakukan rapat perusahaan hotel Liberta Jimbaran memperkerjakan sebanyak 41 karyawan dengan berbagai posisi, bagi wisatawan yang datang dan menginap di hotel Liberta Jimbaran akan diberikan pelayanan yang terbaik oleh para karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan kompeten dalam bidangnya.

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila kinerja karyawan rendah oleh sebab itu kinerja menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karna dapat menggambarkan tingkat efesiesi kerja karyawan. dalam melaksanakan target produktivitas sumber daya manusia memegang peran penting karna kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh Sumber daya manusia maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan

Kinerja karyawan adalah kemampuan keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukan oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan

tanggung jawabnya di tempat kerjanya, kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, menurut Afandi (2021:86-87), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian, dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja. Mangkunegara (2018:45) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja pegawai perlu dicermati dengan baik, jika kinerja karyawan meningkat maka, keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan perilaku pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan tujuan mau bekerja secara produktif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dapat dikatakan pula gaya kepemimpinan transformasional adalah hubungan antara pimpinan dan bawahan dimana hubungan tersebut saling mempengaruhi satu sama lainnya, sehingga akan tercipta perubahan dan tujuan yang nyata. Hal ini artinya hubungan secara aktif yaitu antara bawahan dengan pimpinan secara terbuka tanpa paksaan dan terciptalah hubungan timbal balik, sehingga dapat ditingkatkannya kinerja dari hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan. Sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional maka akan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan menurut Robbins (2017) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Suwanto (2019:107) berpendapat kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang memengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas, dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Masalah yang terjadi terkait dengan faktor kepemimpinan transformasional adalah kurangnya perhatian kepada para karyawan oleh pihak manajemen dalam menangani keterlambatan pemebrian hak gaji berseta service kepada karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti (pengikut). Pemimpin transformasional umumnya energik antusias dan bergairah. Pemimpin transformasional memperhatikan dan terlibat dalam proses, mereka juga difokuskan untuk membantu setiap anggota kelompok untuk dapat berhasil juga (Pmcounseling, 2018).

Kepemimpinan transformasional merupakan model gaya kepemimpinan dengan cara mengevaluasi kemampuan dan potensi masing masing bawahan untuk menjalankan suatu tugas atau pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan

bawahan di masa mendatang (Ismail, dkk. (2019) dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendy dan Fitria (2020), Farida dan Fauzi (2020), serta Puti (2020), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasiona berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian oleh Rialmi, dkk (2020), Tumengkol, dkk (2020) serta Widjaja dan Ginanjar (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasiona berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2017), Masaunnisa (2019) dan Tulhusunah dkk (2020) menunjukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor tidak kalah penting untuk diperhatikan dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan dan Sutrisno, 2017). Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal (Hartatik. 2018). Sedangkan menurut Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang

agar mereka mampu bekerjasama bekerja efektif. dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan dengan adanya motivasi dari diri karyawan maupun dari luar diri karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik pula. Motivasi ini terbagi menjadi dua yaitu dari sisi finansial dan non finansial.

Tabel 1. 2 Jenis Motivasi Finansial dan Non Finansial yang Diberikan pada Hotel Liberta Jimbaran

	Jenis motivasi	Keterangan
1	Motivasi finansial 1. Tunjangan hari raya (THR) 2. Tunjangan makan 3. Bonus 4. Gaji 5. Tunjangan kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tunjangan hari raya sebesar 1 bulan gaji diberikan setelah bekerja 12 bulan ➤ Diberikan pada saat karyawan bekerja dan mendapat satu kali makan sesuai <i>shift</i> kerja karyawan ➤ Jika perusahaan mendapat keuntungan yang sesuai dan mencapai target maka karyawan akan mendapat bonus atau biasanya disebut <i>service</i> ➤ Diberikan sekali dalam 1 bulan ➤ Diberikan kepada karyawan yang hendak berobat menunjukkan kartu kesehatan
2	Motivasi non finansial 1. Kesempatan cuti 2. Promosi 3. Pelatihan 4. Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dalam 1 tahun karyawan akan mendapatkan cuti tahunan sebanyak 12 hari kerja setelah bekerja selama 12 bulan ➤ Promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja ➤ Membantu dalam meningkatkan skill dan keterampilan bekerja melalui pelatihan oleh senior ➤ Sarana penunjang yang digunakan untuk mempermudah melaksanakan suatu kerja

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dikatakan bahwa berbagai jenis motivasi yang diberikan oleh manajemen libertai Jimbaran terhadap karyawannya dalam bentuk motivasi finansial dan non finansial Pemberian motivasi merupakan salah satu cara terbaik yang dilakukan oleh manajemen Hotel Liberta Jimbaran untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat dan bertanggung jawab guna membangun disiplin kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan namun terkadang timbul masalah terjadinya penurunan pendapatan hotel yang disebabkan kenaikan harga pada hotel dengan kwalitas pasilitas hotel yang tidak

ditingkatkan seperti kolam renang yang kecil dan letaknya di dalam hotel, membuat wistawan lebih memilih hotel yang lain dengan harga yang sama dengan fasilitas hotel lebih baik singga menyebabkan pendapatan hotel menurun drastis dan mengalami kerugian hal itu lah yang menyebabkan terkadang permasalahan pemberian hak karyawan berupa gaji dan service terkadang telat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan dalam hal ini kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh yang dimana pemimpin perusahaan harus bisa menyelesaikan permasalahan atau mencari solusi dengan cepat bagaimana cara agar hak gaji dan *service* para karyawan arus dibayarkan secepat mungkin agar kendala seperti ini tidak mempengaruhi motivasi kerja para karyawan ditakutkan para karyawan akan melakukan aksi-aksi yang tidak patut dicontoh yang dapat menyebabkan hotel mengalami kendala seperti aksi mogok bekerja dll. Namun terjadinya perubahan manajemen yang dilakukan oleh hotel yang dimana strategi yang digunakan saat ini dengan menyasar tamu berbentuk group dapat menyelesaikan permasalahan pendapatan hotel namun kendala baru terjadi dimana tamu hanya menginap paling lama hanya 2 hari timbullah beban kerja yang sangat bertambah di alami staf khususnya *housekeeping check out* yang banyak mengakibatkan jam kerja yang kadang lewat dari target seharusnya. Yang disebabkan menunggu linen yang masih dalam proses laundry jenis linen yang dibutuhkan hotel disaat chek out yang banyak itu adalah *bed cover, bed sheet, pillow case, towel, bath mat, blanket* kendala dalam menunggu *linen* ini yang menyebabkan waktu bekerja menjadi lewat akan seharusnya.

Menurut Nurmaningsih (2017), pentingnya motivasi kerja bagi karyawan untuk mencapai suatu tujuan pada perusahaan. Ketika perusahaan memberikan motivasi, karyawan akan lebih bersemangat bekerja dan lebih terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan hasil penelitian Darmawan (2021), bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendy dan Fitria (2020), Eka (2021) serta Larasati dan Suhermin (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga hasil penelitian oleh Liliana dan Kadang (2021). Novriansyah dan Aziz (2021) beserta Rayyan dan Paryanti (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Namun, berbeda pendapat dengan Tanjung dan Manalu (2019) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Di lain pihak oleh penelitian (Julianry 2017), mengemukakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh negatif langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian Abdullah (2018), motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Disamping itu agar mampu menciptakan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal, salah satu faktor yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. kedisiplinan adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Menurut Sutrisno (2019) mengartikan "disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku". Sedangkan menurut Taufik Akbar dan Slamet (2017) "disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan karyawan dengan melaksanakan menghargai dan mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan didalam suatu organisasi harahap dan tirtayasa (2020). Sedangkan menurut Lateiner dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan "disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkebang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan yitu penggunaan waktu secara efektif (absensi), berkaitan dengan penelitian ini tingkat absensi karyawan dihotel Liberta Jimbaran pada tahun 2022 dari bulan januari sampai bulan desember dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut.

Tabel 1. 3 Data Tingkat Absensi Karyawan pada Hotel Liberta Jimbaran Selama Tahun 2022

bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seharusnya $3=(1 \times 2)$	Jumlah hari yang hilang (4)	Jumlah hari kerja senyatanya $5=(3-4)$	Presentase absensi $6=(4:5) \times 100$
	(1)	(2)				
januari	41	26	1066	36	1030	3,5
februari	41	26	1066	35	1031	3,4
maret	41	25	1025	31	994	3,1
april	41	26	1066	30	1036	3,0
mei	41	26	1066	33	1033	3,2
juni	41	26	1066	34	1032	3,3
juli	41	26	1066	32	1034	3,1
agustus	41	26	1066	29	1037	2,8
september	41	26	1066	26	1040	2,5
oktober	41	26	1066	27	1039	2,6
november	41	26	1066	25	1041	2,4
desember	41	26	1066	23	1043	2,2
jumlah		311	12.670	325	12.390	36%
Rata-rata		2,6	1.055	27	10.32	3%

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa, tingkat absensi karyawan pada hotel loberta jimbaran dalam 1 bulannya cukup tinggi yaitu rata-rata 3%, menurut flippo dalam kisin *et al* (2023) apabila presentase tingkat absensi berkisar di angka 0 sampai 2% maka dinyatakan baik 3% sampai 10% dinyatakan tinggi dan diatas 10% dikatakan tidak wajar. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada hotel Liberta Jimbaran berada pada bulan januari yaitu sebanyak 3,5% sedangkan terendah pada bulan desember 2,2%, namun meningkatnya jumlah absensi komplain ikut masuk meningkat.

Hal ini sering disebabkan karena banyak tamu yang merasa bahwa pelayanan yang diberikan kurang memuaskan, misalnya pada kebersihan kamar, tingkat kebersihan area hotel kurang tertata, penanganan kerusakan

kelistrikan pada kamar kurang cepat dalam menanganinya, hal ini tentu saja menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak baik. Permasalahan kinerja disebabkan oleh kurangnya tingkat kehadiran, permasalahan kehadiran yang rendah dikarenakan hak karyawan seperti gaji dan *service* telat serta beban kerja yang bertambah menjadi capek dan kurang teliti dalam bekerja itu lah yang menyebabkan niat dalam bekerja yang sangat kurang dari para karyawan akibat pihak hotel terlambat dalam memberikan hak dan kewajibannya.

Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Sedangkan menurut (Onsardi & Putri, 2020) menyatakan "Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Simarmata dkk (2021) menyatakan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya saat karyawan memahami tentang disiplin kerja yang baik mempengaruhi kinerja karyawan semakin baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Putra & Ruslan (2019) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ketika disiplin kerja diterapkan dengan baik maka berpengaruh baik juga terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayu (2016), Yoga dan Agus (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian dari Satato, dkk. (2022), Chandra, dkk. (2022), Faqih (2022) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil yang berbeda ditemukan oleh Kurniawan

(2019) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam kinerja karyawan. Rahmawati (2017) dan Lisa (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Widi (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan research gap maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Liberta Jimbaran.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang sudah di uraikan diatas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di hotel Liberta Jimbaran?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di hotel Liberta Jimbaran?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di hotel Liberta Jimbaran?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di hotel Liberta Jimbaran

2. Untuk mengetahui Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di hotel Liberta Jimbaran
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di hotel Liberta Jimbaran

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian bertujuan dapat memeberikan manfaat ganda baik teoritis dan praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi tambahan untuk memperkuat teori yang ada, yang berhubungan dengan pengaruh tranformasi kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2. Bagi institusi

Sebagai baha referensi bagi perusahaan atau organisasi untuk penelitian terkait dengan bidang masalah atau varibael yang sama dengan penelitian ini selain itu sebagai pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi tersebut

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi hotel liberta jimbara dalam memecahkan masalah di perusahaan yang dapat ditimbulkan akibat perubahan kepemimpinan transformasional dan menghasilkan kebijakan terkait motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal-setting theory*)

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Menurut Arsanti (2019), *goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Menurut Aulia (2020), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Asumsi dasar penelitian *goal setting* adalah bahwa *goal* merupakan pengatur langsung dari tindakan manusia Locke dan Latham (2021) Menurut Kusnadi, dkk. (2022) *Goal-Setting Theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja.

Temuan utama dari *Goal-Setting Theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali.

2.1.2 Kinerja karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing

dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Arifin *et al.* (2019) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok karyawan yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai berasal dari kemampuan potensi (IQ) serta kemampuan *reality* (*knowledge X skill*). Artinya pegawai yang mempunyai IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi di lingkungan kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah dalam mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

3. Penilaian Kinerja

Menurut Sudarmanto (2017), terdapat 4 dimensi kinerja yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja pada level individu antara lain:

- a. Kualitas meliputi tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan
- b. Kuantitas meliputi jumlah pekerja yang dihasilkan
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, meliputi timhkst kesadaran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

4. Indikator Kinerja Karyawan

Tabel 2. 1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Peneliti	Indikator
1	Robbins (2016:260)	- Kualitas Kerja; - Kuantitas; - Ketepatan Waktu; - Efektifitas; - Kemandirian.
2	Mangkunegara dalam Maryati (2021:15),	- Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Pelaksanaan tugas - Tanggung jawab
3	Menurut Yulianto (2020:9)	- Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu - Efektivitas - kemandirian
4	Menurut Silaen (2021:6)	- Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Ketepatan waktu - Efektifitas - komitmen

Berdasarkan indikator diatas dan disesuaikan dengan objek penelitian maka dalam penelitian ini yang digunakan adalah Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajah

mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rafferty (2017) Kepemimpinan Transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan. Sedangkan Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut Yukl (2016) menyatakan bahwa para pemimpin Transformasional membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi. Untuk dapat menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan diperlukan pemimpin yang handal dalam mengatur karyawannya agar pekerjaan dalam perusahaan berjalan dengan baik. Davitd (2018) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Gaya Kepemimpinan ialah pola perilaku yang akan ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau karyawan. Pola perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin.

2. Faktor-Faktor Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Merurut Davis (2017) terdapat beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional yaitu :

- a. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
- b. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
- c. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tabel 2. 2 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Peneliti	Indikator
1	Menurut Rafferty (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - (<i>charisma</i>) - (<i>inspirational</i>) - (<i>individualized consideration</i>) - (<i>intelektual stimulation</i>)
2	Wibowo (2017)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Develop a strategic vision</i> - <i>Communicate the vision</i> - <i>Model the vision</i> - <i>Build commitment to the vision</i>
3	Bass dan Avolio dalam (Perdana 2020)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Idealized Influence</i> - <i>Inspirational Motivation</i> - <i>Intellectual Stimulation</i> - <i>Individualized Consideration</i>
4	Rafferty dan Griffin (2021)	<ul style="list-style-type: none"> - Visi - Komunikasi inspirasional - Kepemimpinan suportif - Stimulasi intelektual - Stimulasi dan kesadaran pribadi (pengenalan pribadi)

Berdasarkan indikator diatas dan disesuaikan dengan objek penelitian maka dalam penelitian ini yang digunakan adalah Menurut Rafferty (2017) yaitu merumuskan empat indikator yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional antara lain:

- a. Pemimpin tersebut memiliki karisma yang diakui oleh pengikutnya (*charisma*)
- b. Pemimpin dapat memberikan inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi anak buahnya (*inspirational*)
- c. Perilakunya dan perhatiannya terhadap anak buah yang sifatnya individual (*individualized consideration*)
- d. Pemimpin dapat menstimulasi pemikiran atau ide-ide dari bawahnya (*intelektual stimulation*)

2.1.3 Motivasi kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi Kerja Menurut (Saputra, 2019) menawarkan pengetahuan tentang motivasi sebagai keinginan yang mendorong gerak lebih dekat ke tujuan yang pasti. Menurut Sedarmayanti (2017:154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Menurut Sari dan Riana (2018) dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk

melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan. Adha, dkk. (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi karyawan untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Bagi setiap individu tentu memiliki motivasi yang mampu menjadi sesuatu kekuatan yang mampu memacu dan menumbuhkan semangat kerja didalam bekerja. Segala sesuatu tentunya memiliki faktor-faktor yang berpengaruh terlebih lagi bagi karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi dorongan bagi setiap karyawan. Menurut Fahmi (2017:100) faktor-faktor motivasi kerja, yaitu:

- a. Faktor intrinsik Faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.
- b. Faktor ekstrinsik Faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut

untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut sedangkan menurut Edison et.al (2017:180) mendefinisikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu pengaruh pemimpin yang dominan dalam berbagai aspek, dapat menimbulkan rasa suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari para karyawannya. Tidak kalah pentingnya dalam memotivasi, sebab kegagalan dalam memotivasi dengan membiarkan karyawan menghadapi masalah atau memberikan jarak kepada mereka yang dianggap salah, justru sangat kontraproduktif.

3. Indikator Motivasi Kerja

Dari penjelasan para ahli sebelumnya peneliti menyimpulkan bahwa karyawan akan termotivasi dalam melakukan tugasnya jika ada faktor-faktor yang mendukung. Baik faktor-faktor dari dalam ataupun faktor-faktor dari luar diri karyawan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan karyawan, motivasi dapat menimbulkan rasa suka atau tidak suka terhadap pekerjaan yang telah diberikan

Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan suatu indikator-indikator yang jelas dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam proses motivasi kerja karyawan. Indikator motivasi juga dijadikan alat untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi juga dijadikan alat ukur untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi kerja bermanfaat atau tidak

Tabel 2. 3 Indikator Motivasi Kerja

No	Peneliti	Indikator
1	Frederick hezberg dalam sutrisno (2019:131)	<ul style="list-style-type: none">- Kepuasan kerja- Prestasi kerja- Peluang untuk maju- Pengembangan karir- Tanggung jawab- Pengakuan orang lain
2	Menurut Mangkunegara (2017:101)	<ul style="list-style-type: none">- Kebutuhan fisiologis- Kebutuhan rasa aman- Kebutuhan sosial atau rasa memiliki- Kebutuhan harga diri- Kebutuhan aktualisasi diri
3	Nurjaya (2021)	<ul style="list-style-type: none">- Balas jasa,- Kondisi kerja,- Fasilitas kerja,- Prestasi kerja,- Pengakuan dari atasan- Pekerjaan itu sendiri
4	Risky Nur Adha (2019)	<ul style="list-style-type: none">- Kebutuhan Fisik- Kebutuhan rasa aman- Kebutuhan sosia- kebutuhan akan penghargaan- Kebutuhan dorongan

Berdasarkan indikator diatas dan disesuaikan dengan objek penelitian maka dalam penelitian ini yang digunakan adalah Menurut teori yang dikemukakan Risky Nur Adha (2019) indikator motivasi kerja karyawan adalah:

- a. Kebutuhan Fisik Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

- b. Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, di antaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari rasa-rasa mengancam seperti : takut, cemas, bahaya
- c. Kebutuhan sosial. Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama
- d. Kebutuhan akan penghargaan Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
- e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan

2.1.4 Disiplin kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja.

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) maka

peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik

Menurut Hasibuan (2018:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sinambela (2018:335), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2019), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban

pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku

2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:94) adalah:

- a. Disiplin Preventif Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- b. Disiplin Korektif Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.
- c. Disiplin Progresif Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Kepemimpinan. Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.
- c. Balas Jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- d. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya

penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

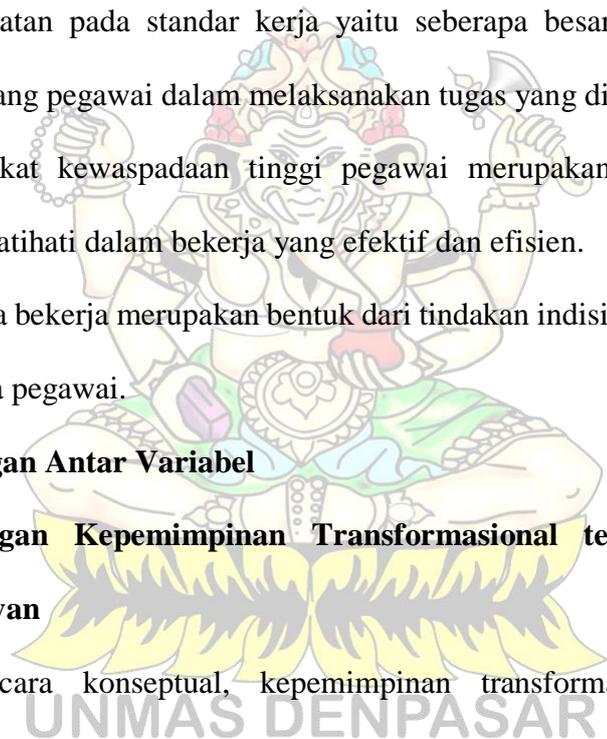
- e. Waskat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
- f. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
- g. Sanksi. Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

4. Indikator Disiplin Kerja

Tabel 2. 4 Indikator Disiplin Kerja

No	Peneliti	Indikator
1	Menurut Hasibuan dalam Khasanah (2016)	<ul style="list-style-type: none">- Tujuan dan kemampuan- Teladan pimpinan- Balas jasa- Keadilan- Pengawasan- Sanksi Hukum- Ketegasan- Hubungan kemanusiaan
2	Menurut Agustini (2019:104)	<ul style="list-style-type: none">- Tingkat kehadiran- Tata cara kerja- Ketaatan pada atasan- Kesadaran bekerja- Tanggung jawab
3	Rivai dalam Alfiah (2019)	<ul style="list-style-type: none">- Kehadiran- Ketaatan peraturan kerja- Ketaatan pada standar kerja- Tingkat kewaspadaan tinggi- Etika bekerja
4	Menurut Hartatik (2018:200)	<ul style="list-style-type: none">- Tujuan dan kemampuan- Keteladanan pimpinan- Keadilan- Pengawasan melekat- Sanksi hukuman- Ketegasan- Hubungan kemanusiaan

Berdasarkan indikator diatas dan disesuaikan dengan objek penelitian maka dalam penelitian ini yang digunakan adalah menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- 
- a. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
 - b. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.
 - c. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
 - d. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
 - e. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan

Secara konseptual, kepemimpinan transformasional diartikan sebagai kemampuan pemimpin untuk mengubah lingkungan kerja, motivasi, kebijakan, dan nilai kerja yang dipersepsikan oleh bawahan sehingga mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi (Ihsan, 2019: 12) Untuk mencapai kinerja yang baik dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat yang dapat menyelesaikan permasalahan bawahan atau organisasi atau instansi. Pemimpin transformasional sejati adalah ketika membantu meningkatkan kebutuhan

bawahan dalam mencapai apa yang diinginkan dan dalam mencapai aktualisasi, pemimpin membantu dalam mencapai tingkat kematangan motivasi yang lebih tinggi dan ketika pemimpin mampu menggerakkan bawahannya untuk mendukung diri mereka sendiri demi kebaikan organisasi atau instansi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendy dan Fitria (2020), Farida dan Fauzi (2020), serta Puti (2020), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian oleh Rialmi, dkk (2020), Tumengkol, dkk (2020) serta Widjaja dan Ginanjar (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan yang setiap hari bekerja dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas pekerja dan tentunya pekerja tersebut memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Seseorang didorong untuk beraktivitas karena mereka berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendy dan Fitria (2020), Eka (2021) serta Larasati dan Suhermin (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian oleh Liliana dan Kadang (2021). Novriansyah dan Aziz

(2021) beserta Rayyan dan Paryanti (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan

3. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sinambela (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Karyawan memiliki rasa kesadaran untuk taat dan patuh terhadap peraturan jam kerja seperti berangkat sebelum masuk kerja, bekerja sesuai waktu kerja, menggunakan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan dan tidak melanggar peraturan organisasi. Apabila ditelaah lebih lanjut, maka disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Simarmata dkk (2021) menyatakan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya saat karyawan memahami tentang disiplin kerja yang baik mempengaruhi kinerja karyawan semakin baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Putra & Ruslan (2019) yang menyatakan Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayu (2016), Yoga dan Agus (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian dari Satato, dkk. (2022), Chandra, dkk. (2022), Faqih (2022) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai pembanding dalam menyusun skripsi ini digunakan beberapa penelitian terdahulu diantaranya adalah :

1. Penelitian Nurul Lailia (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro)”. Hasil Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi spiritual dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pengujian uji t (parsial) menunjukkan bahwa motivasi spiritual dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah mandiri Kantor Cabang Bojonegoro, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Yosi Pusputasari (2019) adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN 3 Salimpaung Kabupaten Tanah Datar, dengan menggunakan metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru, secara parsial. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru, secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri
3 Salimpaung Kabuapten Tanah Datar

3. Yuniawan (2019) adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Penelitian yang dilakukan oleh Ipda pada tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan STPP”. Penelitian ini bertujuan untuk mengujikan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan STPP Gowa. Pengumpulan data menggunakan data primer dengan Teknik Kuesioner yang populasinya diperoleh dari seluruh pegawai STPP Gowa dengan memakai rumus Slovin, maka diperoleh sampel sejumlah 81 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua diterima bahwa motivasi memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dominan ditunjukkan pada kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
5. Candra Aji Baskoro (2017) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan

transformatif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini Variabel kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Prima Mandiri. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan transformatif yang dilakukan seorang pemimpin maka akan membuat kinerja karyawan KSU Prima Mandiri semakin baik. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Prima Mandiri. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang diberikan oleh pemimpin maka hal tersebut akan membuat kinerja karyawan KSU Prima Mandiri semakin baik. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Prima Mandiri. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang diterapkan pemimpin maka hal tersebut akan membuat kinerja karyawan KSU Prima Mandiri semakin baik. Variabel kepemimpinan transformatif, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Prima Mandiri. Yang artinya bahwa kinerja

6. Penelitian yang dilakukan oleh Erwin dan Suhardi (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. Studi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam studi penelitian ini yaitu 105 responden, yang diambil dengan sampling jenuh. Metode pengujian data yang digunakan dalam studi penelitian ini yaitu analisis

regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Alat pengujian data dalam studi penelitian ini dibantu dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25. Hasil pengujian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, serta motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Indra Muis dan Puji Isyanto (2022) adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi dengan organisasi pembelajaran sebagai variable mediator, penelitian ini menggunakan metode analisis data *Partial Least Square* (PLS). Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional dan manajemen pengetahuan terhadap organisasi pembelajaran, organisasi pembelajaran mempengaruhi kinerja organisasi dan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi universitas swasta di Provinsi Jawa Barat.
8. Febriawan Ardi Nugroho (2017) Dengan Judul “Pengaruh gaya Kepemimpinan transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi.” Hasil penelitian ini Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT

Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi. Motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Divisi SEMM Area Ngawi. Ada pengaruh secara bersama-sama

9. Penelitian yang dilakukan oleh Sukaria Darmawan (2021) adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pengajar Raudhatul Fikri Palembang, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Istifany Tri Monica dan Ade Rahma Ayu (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lika Utama Engineering Medan. Sampel penelitian ini adalah 30 orang karyawan tahun 2019, pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan uji Regresi Linear Sederhana, pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), sedangkan pengolahan data menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lika Utama Engineering.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Septi Aqmarina, Hamidah Nayati

Utami, dan Arik Prasetya (2017) adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Hotel Gajahmada Graha Malang. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan *explanatory research*. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,

12. Penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah Tusholihah, Astry Novitasari, dan Fanny Indah Lestari (2019) adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Out-Sourcing* di PT. CITUS, dengan menggunakan metode asosiasi kausal. Hasil dari penelitian ini adalah variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. CITUS, variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS, variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja

13. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Widyaningtyas, 2018) dalam skripsi yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Macanan Jaya Cemerlang Klaten)" yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

14. Penelitian yang dilakukan oleh Suryadi (2022) adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Keihin Indonersia dalam bagian *Die Casting*, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.
15. Fikratunil Khasifah, Rini Nugraheni (2019) Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana) – Disiplin Kerja (X1) – Beban Kerja (X2) – Lingkungan Kerja (X3) – Kinerja karyawan (Y) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.