

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, perusahaan berusaha untuk memperbaiki dan menyempurnakan kinerja pegawai, karena isu yang berkembang tentang kinerja pegawai di berbagai perusahaan masih kurang memenuhi kualifikasi yang menuntut pegawai dapat mengikuti perkembangan jaman yang cepat. Bangun (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang di sebut juga standart pekerjaan. Dijelaskan juga dalam

Al. Quran mengenai arti penting dari kinerja

عَالِمٍ إِلَىٰ وَسْتُرْدُونَ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَعَيْنَاكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْعَيْبِ

QS : At- taubah ayat 105

Terjemah Arti: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. Pentingnya kinerja pegawai disuatu perusahaan ini bisa menjadikan tolak ukur perusahaan guna mencapai kesuksesan.

Namun untuk membuat kinerja karyawan itu berada pada tingkat maksimal sehingga dapat menghasilkan efisiensi pada perusahaan dibutuhkan pelbagai faktor salah satunya disiplin kerja (Kasmir, 2016). Menurut Sutrisno

(2016) tujuan utama disiplin adalah untuk memperoleh efisiensi maksimal dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Disiplin karyawan adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2018). Dengan disiplin tinggi yang dimiliki tiap karyawan yang mampu memberikan peningkatan kinerja maka keberhasilan target perusahaan juga akan semakin membaik. Disiplin kerja sudah semestinya menjadi kunci penting bahwa segala sesuatu harus dapat diselesaikan tepat waktu dan juga berfungsi sebagai pengendali berjalannya strategi perusahaan. Latainer dalam Sutrisno (2016) mengartikan disiplin sebagai kekuatan yang tumbuh di dalam tubuh pegawai sehingga mampu membuat pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Fenomena menarik pada Fave Hotel Yogyakarta, pada awal berdirinya fave hotel ini hanyalah hotel yang biasa saja yang tidak begitu diminati oleh pelancong dan kalah bersaing dengan hotel selevelnya, namun kini fave hotel telah bertransformasi menjadi hotel yang bagus dan moderen sehingga di sukai oleh pengunjung, hal ini di buktikan dengan penghargaan *The Most Populer Budget Hotel* yang di dapat fave hotel dari acara MICE Awards 2014 yang diadakan oleh majalah bisnis Venue. Hal ini menarik untuk di kaji faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan di fave hotel meningkat. Hal ini penting mengingat bahwa karyawan yang memiliki kinerja baik menjadi tanda bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik pula. Disiplin kerja ialah

kesediaan dan kesadaran seseorang untuk patuh terhadap semua peraturan sosial dan norma-norma yang berlaku dilingkungannya (Hasibuan, 2017).

Dalam literatur terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Alam (2016) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Syafrina (2017) di PT. Suka Fajar Pekanbaru bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun beberapa penelitian lain memiliki hasil yang berbeda. Raksawi (2014) dalam penelitiannya di Satuan Polisi Pamong Praja Karang Anyar menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sementara dalam penelitian Nugrahaningsih (2017) ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, namun diintervensi oleh kepuasan kerja.

Guna meningkatnya kinerja karyawan, tidak hanya disiplin kerja yang perlu diperhatikan manajemen. Perusahaan juga perlu memperhatikan bagaimana seorang pemimpin mengendalikan, mengarahkan, serta berkomunikasi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan menurut Hersey (2004) adalah pola perilaku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Dalam literatur terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Kusa dan Mansur (2018) dalam penelitiannya di Hotel Aston Jayapura, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Walsa dan Ratnasari (2016) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Beberapa penelitian memfokuskan analisisnya pada

gaya kepemimpinan tertentu. Misalnya Italiani (2018) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional, diperoleh hasil bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Prasetyo (2018) menunjukkan gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Rani (2009) dan Thamrin (2012) memfokuskan pengaruh pada gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pemimpin transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi (Kendra, 2013). Menurut Bass (1990), gaya kepemimpinan transformasional dapat mendorong bawahannya untuk mencapai kinerja yang melampaui ekspektasi dengan memberikan motivasi, terlibat langsung dalam proses, membantu setiap individu untuk dapat melakukan usaha lebih dalam pencapaian kinerja. Dari beberapa penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja. Namun dalam penelitian Fajra (2011) ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional belum memberi dampak terhadap kinerja. Sementara Fauzi (2018) dalam penelitiannya di PT. Senokeling Indah Pekanbaru, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kinerja melalui intervensi kepuasan kerja, hal ini bermakna bahwa semakin seorang pemimpin

mempunya sifat transformasional akan semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya.

Dalam tabel 1.1. penulis merangkum hasil-hasil penelitian dari beberapa penelitian sebelumnya dan mengidentifikasi adanya gap penelitian.

Tabel 1. 1
Research Gap

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	
	Alam (2016)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan.	Disiplinan mempengaruhi positif kinerja karyawan	
	Rakasiwi (2014)	“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar).”		Disiplin kerja mempengaruhi negatif kinerja karyawan
	Syafrina (2017)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. suka fajar Pekanbaru.	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	
	Kusa dan Mansur (2018).	Komitmen Organisasi Memediasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Aston Jayapura).	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja.	
	Walsa dan Ratnasari (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt citra pembina pengangkutan industries batam.	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja,	

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	
	Dewi (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Jember	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja	
	Fajra (2011)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam		Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk itu, peneliti memandang diperlukan penelitian lebih lanjut yang bertujuan mengkonfirmasi ulang pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Untuk menjawab gap penelitian tersebut, merujuk Nugrahaningsih (2017) dalam penelitian ini secara khusus peneliti menyertakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap tingkat kinerja karyawan.

Fave Hotel yang berlokasi di Yogyakarta dipilih sebagai tempat untuk penelitian. Alasan memilih Fave Hotel sebagai lokasi penelitian adalah kemudahan akses yang peneliti peroleh. Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan ?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan ?
3. Apakah disiplin memiliki pengaruh terhadap terhadap kinerja?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja?
5. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja?
6. Apakah disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan di mediasi oleh kepuasan ?
7. Apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan di mediasi oleh kepuasan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah disiplin memiliki pengaruh terhadap kepuasan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

6. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan di mediasi oleh kepuasan .
7. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan di mediasi oleh kepuasan .

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis : Bagi penulis, manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan empirik mengenai disiplin kerja dan gaya kepemimpinan di hotel.
2. Manfaat organisasi : Bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian, penulis berharap manfaat hasil penelitian dapat diterima sebagai kontribusi untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan gaya kepemimpinan yang efektif, dan disiplin kerja.