

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, hotel harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah hotel agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan perhotelan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Simamora (2002:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Berdasarkan kegiatan pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada HRD Grand Karawang Indah diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan Grand Karawang Indah pada tiga bulan terakhir di akhir tahun 2019 yaitu pada bulan Oktober, November, Desember. Kinerja karyawan dilihat mengalami penurunan yang terus meningkat dari bulan Oktober hingga bulan Desember yang dibuktikan dengan tingkat komplain konsumen kepada Hotel yang cukup signifikan pada bulan Oktober dan meningkat hingga ke bulan Desember. Indikasi penurunan kinerja karyawan juga dibuktikan dengan ketidak tepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari tamu-tamu serta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Menurut pendapat dari HRD Hotel Grand Karawang Indah yang dimintai

keterangan pada saat wawancara dilakukan pada tanggal 8 Desember 2019 mengatakan bahwa penurunan kinerja yang terjadi kepada karyawan Grand Karawang Indah terjadi karena mereka tidak mendapat kompensasi kerja yang sepadan walaupun pekerjaan yang dilakukan pada hari-hari tertentu lebih berat dari hari biasanya, kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan, disiplin kerja yang rendah dikarenakan tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya, motivasi kerja karyawan yang rendah dikarenakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta beban kerja yang sangat tinggi di tiga bulan terakhir pada tahun 2019.

Dari hasil penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477) yang merupakan penelitian terdahulu, diketahui bahwa kinerja karyawan dapat diukur dari indikator: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar karyawan. Indikator pengukur kinerja karyawan tersebut belum sepenuhnya dapat terlaksana di Grand Karawang Indah. Menurunnya kinerja karyawan Hotel Grand Karawang Indah dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari HRD Hotel Grand Karawang Indah Yogyakarta diketahui bahwa selama ini penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1

Hasil Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan Hotel Grand Karawang Indah

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Ketidaktepatan Penyelesaian Tugas	7	35%
2	Ketidaksesuaian Jam Kerja	6	30%
3	Tingkat Kehadiran Yang Menurun	4	20%
4	Kurangnya Kerjasama Antar Karyawan	3	15%

Sumber : Hasil Survei dari HRD Hotel Grand Karawang Indah Tahun 2019

Hasil survey tersebut menunjukkan sebanyak 7 orang (35%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan ketidaktepatan penyelesaian tugas, sebanyak 6 orang (30%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena adanya ketidaksesuaian jam kerja, dimana sering terjadi pelanggaran jam kerja. Sementara itu, sebanyak 4 orang (20%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena tingkat kehadiran yang menurun, dan sebanyak 3 orang (15%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena karyawan Hotel Grand Karawang Indah kurang bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari data ketidaktepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan persiapan kamar untuk tamu. Berikut adalah data pencapaian target waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar untuk tamu.

Tabel 1.2

Data Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan Karyawan Hotel Grand Karawang

Indah Okt – Nov 2019

No	Bln	Thn	Jumlah Kamar yang Tersedia (Kamar)	Jumlah Kamar Terpakai	Target Waktu Persiapan Kamar (Jam)	Pencapaian Waktu Persiapan Kamar (Jam)	Keterlambatan Waktu Persiapan Kamar (Jam)	Persentase Keterlambatan
1	Okt	2019	2573	775	193,75	219,5	25,75	0,133
2	Nov	2019	2490	840	210	266	56	0,266
Rata-rata :								0,1995

Sumber : Data Hotel Grand Karawang Indah (2019)

Dari Tabel 2 terlihat adanya indikasi penurunan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan adanya keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar untuk tamu. Pada bulan Oktober, terjadi keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar yaitu selama 25,75 jam atau 13,3%. Pada bulan November, terjadi keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar yaitu selama 56 jam atau 26,6%. Pada bulan November, terjadi keterlambatan waktu karyawan dalam mempersiapkan kamar yaitu selama 151,9 jam atau 28,85%. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan Hotel Grand Karawang Indah pada bulan Oktober hingga bulan November 2014.

Data pendukung lainnya yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan yang menurun, disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3

Data Kehadiran Karyawan Hotel Grand Karawang Indah Bulan Okt – Nov 2019

Bln	Thn	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Okt	2019	115	27	2160	92	2068	4,25%
Nov	2019	115	26	2080	96	1991	4,61%
Rata-rata :							4,43%

Sumber : Data Hotel Grand Karawang Indah (2019)

Berdasarkan data absensi karyawan di Hotel Grand Karawang Indah dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan Hotel Grand Karawang Indah yang sangat kurang. Mudiarta, dkk (2001: 93) menyatakan rata rata absensi 2-3 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Data absensi karyawan Hotel Grand Karawang Indah menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam Perusahaan berbentuk Hotel tersebut khususnya disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2004:20), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa

karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku karyawan.

Menurut Hasibuan (2013) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Menurut keterangan dari HRD Hotel Grand Karawang Indah diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin kerja Hotel Grand Karawang Indah dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4

Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan Hotel

Grand Karawang Indah

No	Faktor Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Terkait sikap : kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas	5	25%
2	Terkait norma : Karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan	8	40%
3	Terkait tanggungjawab : Kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas	7	35%
Total		20	100%

Sumber : Hasil Survei dari HRD Hotel Grand Karawang Indah Tahun (2019)

Hasil survey tersebut menunjukkan sebanyak 5 orang (25%) rendahnya disiplin kerja karyawan karena kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas, sebanyak 8 orang (40%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan karena karyawan sering melakukan pelanggaran peraturan. Sementara itu, sebanyak 7 orang (35%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan karena kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas.

Selain masalah di atas, ternyata di Hotel Grand Karawang Indah ini juga dijumpai permasalahan terkait kedisiplinan memakai seragam. Terdapat beberapa karyawan yang tidak mengenakan seragam Hotel, mereka hanya mengenakan baju yang rapi tetapi tidak sesuai aturan. Dijumpai pula pada divisi food and beverages terlihat koki yang tidak

mengenakan penutup kepala dan sarung tangan, padahal hal ini sangat penting karena terkait kebersihan dan kesehatan.

Menurut Purba (2004:67), motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam perusahaan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target perusahaan. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung kinerja karyawan.

Menurut Mc Clelland 1961 dalam Steers dan Braunstein, (1976: 254) seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki: (1) need for achievement (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan karyawan untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan perusahaan, (2) need for affiliation (kebutuhan afiliasi) yaitu kebutuhan yang membuat karyawan berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya., dan (3) need for power (kebutuhan kekuasaan) yaitu keinginan karyawan untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada HRD Hotel Grand Karawang Indah pada pra survey diperoleh informasi bahwa manajer tingkat menengah sekelas supervisor dilihat kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang

dipimpinnya dan juga kurang intens dalam memberikan motivasi kepada karyawan bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Selain itu, motivasi kerja karyawan yang rendah juga terjadi karena dilihat kedekatan antar karyawan juga rendah sehingga lingkungan kerja yang terbentuk kurang kondusif.

Menurut keterangan dari HRD Hotel Grand Karawang Indah diketahui bahwa selama ini penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan Hotel Grand Karawang Indah dapat diidentifikasi dengan beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.5

Hasil Pra Survei Mengenai Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja Karyawan Hotel Grand Karawang Indah

No	Faktor Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Tidak adanya kebutuhan berprestasi	6	30%
2	Tidak adanya kebutuhan afiliasi	5	25%
3	Tidak adanya kebutuhan kekuasaan	9	45%
Total		20	100%

Sumber : Hasil Survei dari HRD Hotel Grand Karawang Indah (2020)

Dari hasil survey menunjukkan sebanyak 6 orang(30%)mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan karena tidak adanya kebutuhan berprestasi dalam diri karyawan, sebanyak 5 orang (25%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan karena tidak adanya kebutuhan afiliasi dalam diri karyawan. Sementara itu, sebanyak 9 orang (45%) mengatakan bahwa menurunnya

motivasi kerja karyawan karena tidak adanya kebutuhan kekuasaan dalam diri karyawan.

Tingkat disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan motivasi terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada karyawan Hotel Grand Karawang Indah. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Karawang Indah.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Menurunnya kedisiplinan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kamar untuk tamu di Hotel Grand Karawang Indah.
2. Rendahnya motivasi kerja karyawan yang disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang kondusif.
3. Tingginya tingkat stress kerja karyawan yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi namun kompensasi tidak sesuai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja secara parsial pada karyawan Hotel Grand Karawang Indah?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial pada karyawan Hotel Grand Karawang Indah?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja secara simultan pada karyawan Hotel Grand Karawang Indah?

D. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai:

1. Tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada Karyawan Hotel Grand Karawang Indah.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Karawang Indah.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Karawang Indah.
4. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Grand Karawang Indah.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen Hotel Grand Karawang Indah.

3. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wacana dunia bisnis terutama dalam pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis

sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi karyawan Hotel Grand Karawang Indah melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan Hotel Grand Karawang Indah akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

Menurut Robbins (2011) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan

kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Dalam penelitian Fitrah (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan.

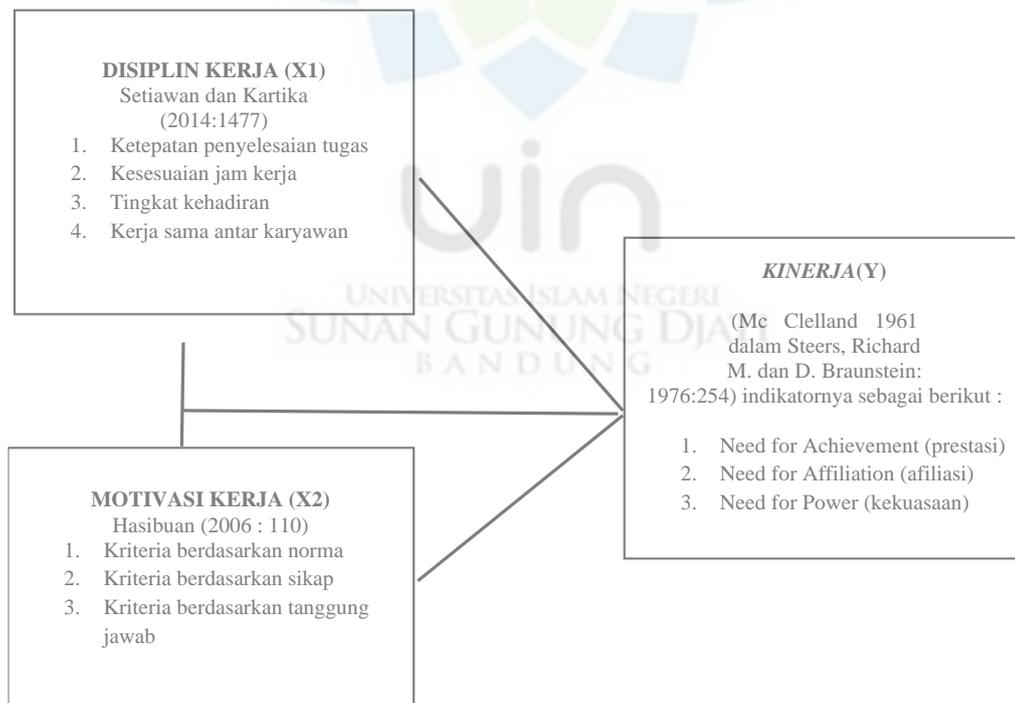
Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan

perusahaan. Motivasi kerja karyawan Hotel Grand Karawang Indah yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak Hotel Grand Karawang Indah, maka kinerja karyawan hotel Hotel Grand Karawang Indah akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal dapat membawa Hotel Grand Karawang Indah untuk dapat bersaing dengan Hotel lainnya dan menjadi hotel yang lebih baik dan lebih maju di tahun-tahun selanjutnya.

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran



G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.6
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Azwar (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang”	Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, kinerja karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%.
Nita Nilamasari	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta dampaknya pada kualitas pelayanan Housekeeping Department di Padma Hotel Bandung	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja ada pada klasifikasi tinggi sebesar 72,9 %

		yang mempengaruhi kinerja karyawan.
I Wayan Tresna Ariana (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang”	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cendana Hotel.

Sumber : Diolah Oleh Peneliti dari penelitian terdahulu (2020)

H. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah yang merupakan praduga karena masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan tujuan penelitian, kajian teoritis, penelitian yang relevan dan kerangka berpikir di atas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada karyawan Hotel Grand Karawang Indah

H2 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada karyawan Hotel Grand Karawang Indah

H3 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Hotel Grand Karawang Indah.