

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu terhadap apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Hasil kinerja karyawan yang maksimal akan lebih mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan seperti yang diharapkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pelatihan kerja. Pelatihan yaitu proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai dan Sagala, 2013).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja karena jika tidak ada disiplin kerja, karyawan akan terlena sehingga tugas yang menjadi tanggungjawabnya tidak akan terselesaikan dengan baik.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2014). Pemberian motivasi merupakan sebuah metode bagaimana karyawan dapat ditangani secara tepat untuk mencapai tujuan dalam setiap perusahaan. Motivasi kerja ini bermacam-macam misalnya, insentif, bonus akhir tahun, jatah liburan, fasilitas yang memadai, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain-lain. Motivasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik.

Disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Heidjrachman dan Husnan, 2011).

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil jika perusahaan tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, perusahaan juga mau memberikan motivasi yang lebih untuk karyawan namun tetap dengan disiplin kerja yang baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusuma (2013), Setiawan (2013), Rahmasari (2017), dan Falwaguna (2016) menjelaskan bahwa dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa semua variabel yang diteliti (disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan), sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2013) menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melihat pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja penting bagi kinerja karyawan, peneliti tertarik melakukan penelitian di Grand Serela Hotel Yogyakarta dengan mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Serela Yogyakarta”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Serela Yogyakarta ?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Serela Yogyakarta ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Serela Yogyakarta ?
4. Apakah pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Serela Yogyakarta ?

## **C. Batasan Masalah**

1. Dalam penelitian ini peneliti membatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja.
2. Dalam penelitian ini peneliti hanya akan meneliti kinerja karyawan di Hotel Grand Serela Yogyakarta.

## **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Serela Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Serela Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Serela Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Serela Yogyakarta.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana untuk melatih berfikir serta ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Serela Yogyakarta.

2. Bagi STIM YKPN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi penelitian dan acuan untuk pembelajaran di kampus STIM YKPN Yogyakarta.

3. Bagi Pihak Lain

Merupakan bahan referensi untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta berguna untuk mencapai ilmu yang lebih

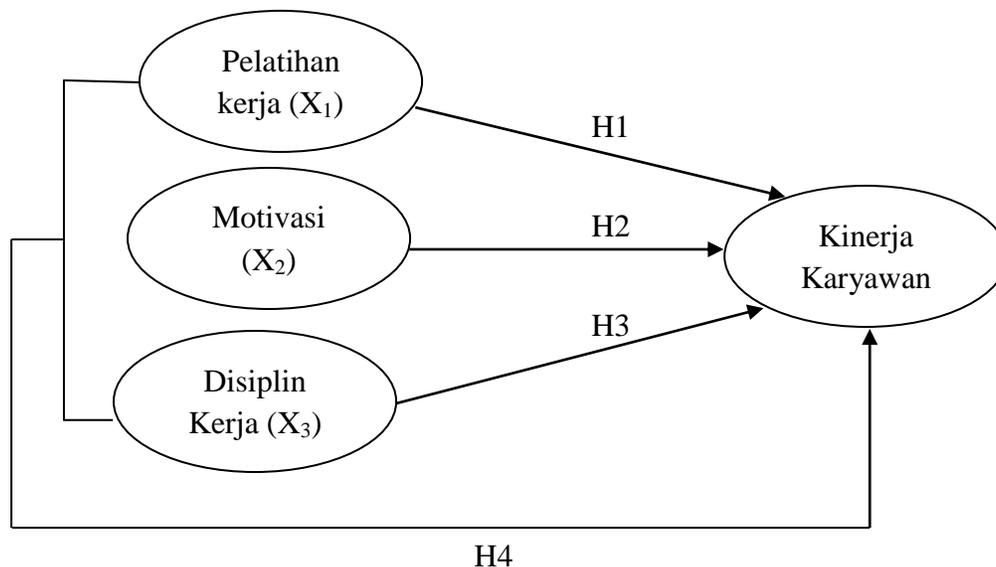
tinggi, khususnya dengan diadakannya penelitian tentang sumber daya manusia.

#### 4. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti dalam pengambilan keputusan organisasi.

### F. Kerangka Penelitian

Berikut adalah kerangka pemikiran untuk menggambarkan hubungan antara variabel bebas yaitu, pelatihan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).



Gambar 1.1 Hubungan antar Variabel

## **G. Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Serela Yogyakarta
- H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Serela Yogyakarta
- H<sub>3</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Serela Yogyakarta
- H<sub>4</sub> : Pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Serela Yogyakarta

## **H. Metodologi Penelitian**

### **1. Definisi Konsep dan Definisi Operasional**

#### **a. Definisi Konsep**

Definisi konsep dalam penelitian ini meliputi 3 variabel berikut ini:

##### **1) Pelatihan kerja (X<sub>1</sub>)**

Menurut Rivai dan Sagala (2013), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2) **Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Menurut Rivai dan Sagala (2013) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

## 3) **Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

## 4) **Kinerja karyawan (Y)**

Menurut Edison, et al (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **b. Definisi Operasional**

Definisi operasional diperlukan untuk membantu peneliti menjelaskan karakteristik dari obyek yang abstrak menjadi elemen-elemen atau indikator-indikator yang dapat diobservasi (Wiyono, 2011). Variabel yang didefinisikan secara operasional berdasarkan rumusan dan hipotesis ada 2 variabel yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*).

## **1. Variabel Bebas**

Menurut Sugiyono (2015) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab terjadinya perubahan terhadap variabel terikat (*Dependent Variabel*). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas yang disimbolkan dengan huruf X, adalah sebagai berikut:

### **a) Pelatihan kerja ( $X_1$ )**

Menurut Rivai dan Sagala (2013) indikator pelatihan antara lain :

- 1) Penilaian kebutuhan
- 2) Tujuan dan sasaran pelatihan
- 3) Materi program
- 4) Prinsip pembelajaran

### **b) Motivasi ( $X_2$ )**

Menurut teori Maslow (Rivai dan Sagala 2013) indikator motivasi antara lain :

- 1) Kebutuhan fisiologis/dasar
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

**c) Disiplin kerja (X<sub>3</sub>)**

Menurut Hasibuan (2013) indikator disiplin kerja antara lain :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pemimpin
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

**2. Variabel Terikat**

Menurut Sugiyono (2015) Variabel terikat (*Dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*Independent variabel*). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel terikat (*Dependent variable*) adalah kinerja karyawan dengan simbol Y.

**Kinerja karyawan (Y)**

Menurut Edison, et al (2016) indikator variabel kinerja karyawan (Y) adalah:

- 1) Target
- 2) Kualitas

3) Waktu penyelesaian

4) Taat asas

## **2. Obyek dan Subyek penelitian**

### **a. Obyek penelitian**

Obyek penelitian ini adalah pelatihan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel dependen.

### **b. Subyek Penelitian**

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Serela Yogyakarta.

## **3. Metode Pengambilan Sampel**

### **a. Populasi**

Definisi populasi adalah sebagai kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil dari penelitian (Wiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Serela Yogyakarta sebanyak 35 orang.

### **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat

menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun cara penentuan sampel dengan menggunakan metode *Sampling Jenuh/Sensus*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dikatakan sebagai metode *Sampling Jenuh/Sensus* apabila semua populasi digunakan untuk data penelitian. Metode ini sangat dianjurkan apabila populasi tidak begitu besar dan sangat memungkinkan dilaksanakan baik dari segi pertimbangan waktu maupun biaya, populasi yang diteliti yaitu seluruh karyawan Definisi populasi adalah sebagai kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil dari penelitian (Wiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Serela Yogyakarta sebanyak 35 orang.

#### **4. Teknik Pengambilan Data**

Teknik pengambilan data yang digunakan peneliti adalah kuesioner. Menurut Wiyono (2011) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang



- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dinyatakan tidak valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil dari sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*. Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* minimum 0,60 (Sugiyono, 2015). Uji reliabilitas akan dilakukan dengan bantuan program *Software SPSS* versi 20.0 *for windows*.

### **b. Uji Asumsi Dasar (Uji Normalitas)**

Uji asumsi dasar dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi dasar yang akan dilakukan adalah uji normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi linear memiliki distribusi normal ataukah tidak. Cara untuk mendeteksi apakah residual data berdistribusi normal ataukah tidak yaitu dengan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Jika

terdapat nilai signifikan  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal (Latan, 2013).

### c. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Multikolinearitas

Menurut Wiyono (2011), uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi, model pengujian yang bisa digunakan yaitu dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Menurut Santoso dalam Wiyono (2011), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, variabel tersebut mempunyai persoalan dengan variabel bebas lainnya.

#### 2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wiyono (2011), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk penelitian ini menggunakan uji park, yaitu meregresikan nilai residual ( $Lnei^2$ ) dengan masing-masing variabel independen. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- Diterima jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ , yang berarti tidak terdapat heteroskedastisitas.
- Ditolak jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ , yang berarti terdapat heteroskedastisitas.

#### **d. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat (Wiyono 2011).

Adapun persamaannya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi pelatihan kerja

$b_2$  = koefisien regresi motivasi

$b_3$  = koefisien regresi disiplin kerja

$X_1$  = variabel pelatihan kerja

$X_2$  = variabel motivasi

$X_3$  = variabel disiplin kerja

e = *standar error*

#### e. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F (Wiyono 2011).

##### 1) Uji t

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen dan selanjutnya dapat diketahui variabel independen yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan  $\alpha = 0.05$  pada tingkat kepercayaan 95% uji t dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS versi 20.0 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika nilai signifikan  $t_{hitung} < 0,05$  maka  $H_1$  diterima.

Jika nilai signifikan  $t_{hitung} > 0,05$  maka  $H_1$  ditolak.

b. Jika nilai signifikan  $t_{hitung} < 0,05$  maka  $H_2$  diterima.

Jika nilai signifikan  $t_{hitung} > 0,05$  maka  $H_2$  ditolak.

c. Jika nilai signifikan  $t_{hitung} < 0,05$  maka  $H_3$  diterima.

Jika nilai signifikan  $t_{hitung} > 0,05$  maka  $H_3$  ditolak.

##### 2) Uji F

Uji F atau uji serentak yaitu untuk melihat bagaimanakah pengaruh seluruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan  $\alpha = 0.05$  pada tingkat

kepercayaan 95%. Uji F di hitung dengan menggunakan *Software* SPSS versi 20.0 *for windows*, dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan  $F_{hitung} < 0,05$  maka  $H_4$  diterima.
- b. Jika nilai signifikan  $F_{hitung} > 0,05$  maka  $H_4$  ditolak.

**f. Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan perangkat yang mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah diantara nol dan satu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Kuncoro, 2013).