

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung merupakan perusahaan yang bernaung pada PT. Sejahtera Abadi Selaras yang didirikan pada tahun 2015 di Bandung Jawa Barat. SAS Hospitality yaitu sebuah badan usaha yang bergerak dalam bidang jasa khususnya di bidang pariwisata dan perhotelan yang berperan dalam menyelaraskan seluruh aktivitas organisasi termasuk dalam hal menginternalisasikan artefak organisasi yang terdiri dari visi, misi serta nilai inti perusahaan. SAS Hospitality juga merupakan nama perusahaan baru dari nama sebelumnya yaitu Tjokro Group yang berdiri sejak 1948, dimana perusahaan ini sebelumnya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *automotive* dalam pembuatan *spare part* yang pada saat ini menjadi perusahaan yang berfokus pada hospitality industry. SAS Hospitality telah mengelola seluruh Hotel Tjokro yang ada di Indonesia, mulai dari hotel pertama yang didirikan di Klaten hingga hotel yang terakhir yaitu di Balikpapan. Saat ini SAS Hospitality mengelola 7 hotel, mulai dari hotel budget hingga hotel *luxury* dengan lebih dari 1.000 kamar di 6 kota di Indonesia.



Gambar 1. 1 Logo SAS Hospitality

Sumber: SAS Hospitality, 2022

Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung adalah hotel keluarga bintang empat yang berada di pusat kota Bandung. Grand Tjokro Premiere Bandung dibuka pada tahun 2015 dan diresmikan oleh Lembaga sertifikasi nasional sebagai hotel bintang empat pada tanggal 16 Agustus 2017 berlaku hingga 15 Agustus 2020 dengan konsep hotel yang modern dengan membawa sentuhan budaya Indonesia. Grand Tjokro Premiere Bandung berada ditempat yang sangat strategis untuk menikmati objek – objek wisata kota Bandung dengan memiliki komitmen untuk melayani konsumen dengan sebaik mungkin yang disertai dengan berbagai macam fasilitas untuk anak dan keluarga seperti menyediakannya *mini zoo*, rumah dapur kecil, *playground*, kolam renang, kebun hidroponik, tempat makan, *coworking space*, laundry 24 jam, ruang rapat, ruang pertemuan, zumba, dan yang lainnya.

1.1.2 Logo Perusahaan



Gambar 1. 2 Logo Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung

Sumber: Grand Tjokro Bandung (2022)

Filosofi pada logo Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung adalah sebagai berikut:

1. Terdapat 4 kelopak bunga yang artinya bahwa grand Tjokro Bandung Hotel merupakan hotel yang sudah berbintang empat.
2. Terdapat tulisan “**Grand Tjokro**” yang artinya “**Grand**” merupakan sebuah hotel yang besar dan “**Tjokro**” yang artinya nama pemilik serta singkatan dari nilai – nilai perusahaan sebelumnya.
3. Adanya warna ungu dari logo yang diartikan sebagai keakraban dan kebijaksanaan.

1.1.3 Visi, Misi dan Nilai Perusahaan

a. Visi

Menjadi perusahaan bidang jasa yang terbaik di Indonesia yang mendatangkan kebaikan bagi pengunjung, masyarakat dan negara sehingga menjadi aset berharga di dunia pariwisata.

b. Misi

1. Mengembangkan konsep bisnis jasa yang berkah, ramah, nyaman dan mengutamakan pelayanan terbaik terhadap pelanggan.
2. Memberikan kualitas tinggi pada pengembangan lini bisnis pariwisata yang dikelola serta mengkombinasikan dengan keunikan kearifan lokal budaya Indonesia.
3. Memperlakukan pegawai sebagai modal yang harus dijaga dan dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan.

c. Nilai Perusahaan

Nilai – nilai inti yang diterapkan oleh Grand Tjokro Premiere Bandung telah diselaraskan oleh SAS Hospitality dan dikenal dengan istilah “SOULMATE” yang diartikan bahwa para pegawai SAS Hospitality adalah bagian jiwa dari para pelanggan, pengunjung, dan juga investor. Bagian jiwa disini adalah adanya hubungan emosi yang baik antara pelanggan, pengunjung dan investor.

Arti makna dari isti SOULMATE adalah sebagai berikut:

a. **Sincerity**

Pegawai SAS Hospitality menjadikan semua pekerjaan yang dilakukan sebagai sarana amal dan ibadah, bekerja dan melayani pelanggan dengan setulus hari, serta bekerja dengan jujur karena yakin selalau dalam pengawasan Tuhan Yang Maha Esa.

b. **Owner**

Pegawai SAS Hospitality memiliki rasa keterkaitan dengan perusahaan, disiplin, bertanggung jawab dan dapat diandalkan, serta memberikan kinerja yang terbaik di setiap tugas yang diberikan.

c. **Uniqueness**

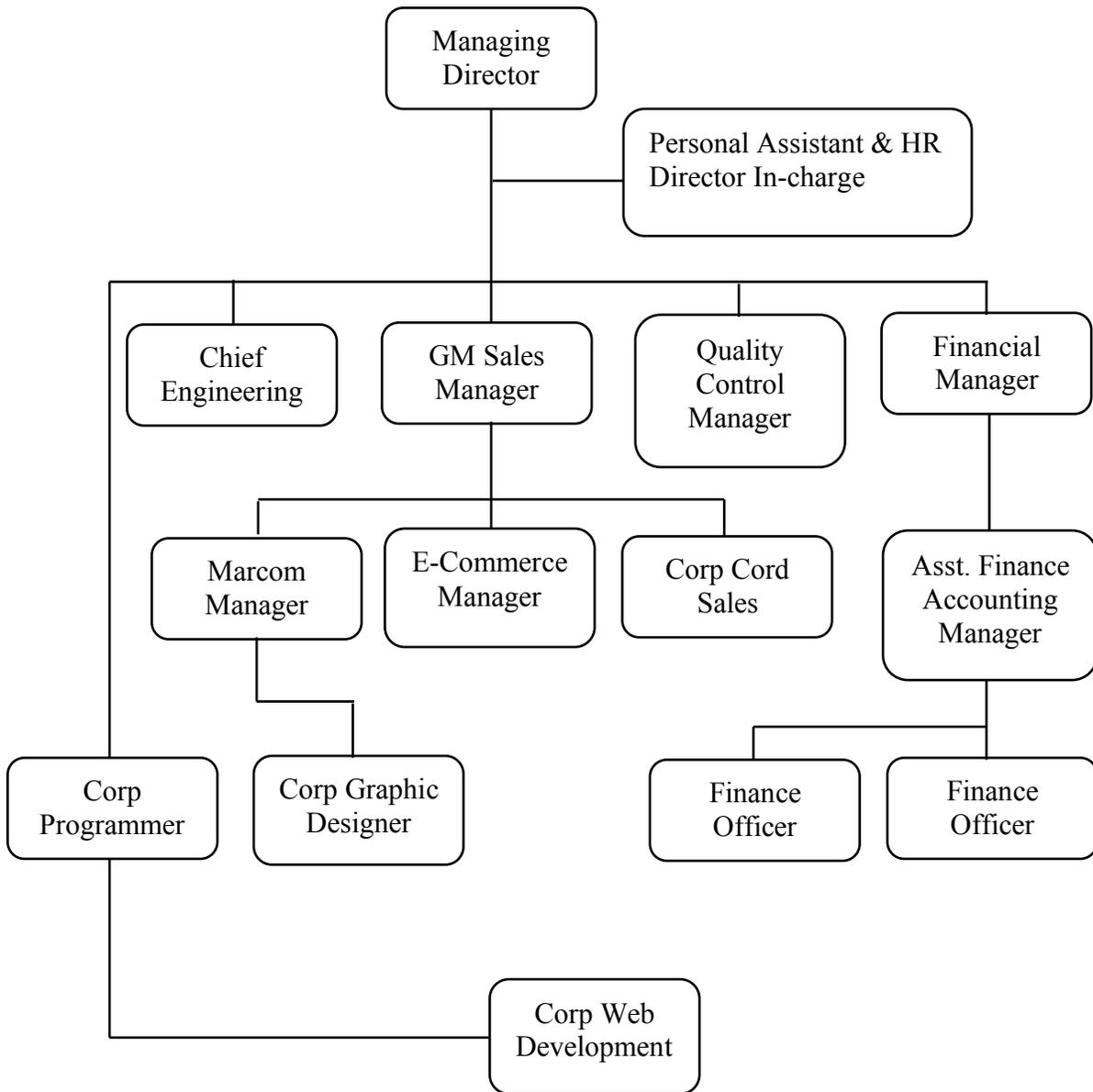
Pegawai SAS Hospitality mengedepankan keunikan kearifak lokal budaya Indonesia, mengutamakan fokus pada pemenuhan kebutuhan pelanggan, serta mendengar, mengalami dan memberikan pelayanan terbaik di setiap lini bisnisnya.

d. **Learning**

Pegawai SAS Hospitality selalu belajar hal – hal yang baru dan memperkuat kompetensi di pekerjaan masing – masing, senantiasa mengembangkan diri melalui pelatihan internal, external atau mandiri dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan dan tantangan baru.

1.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

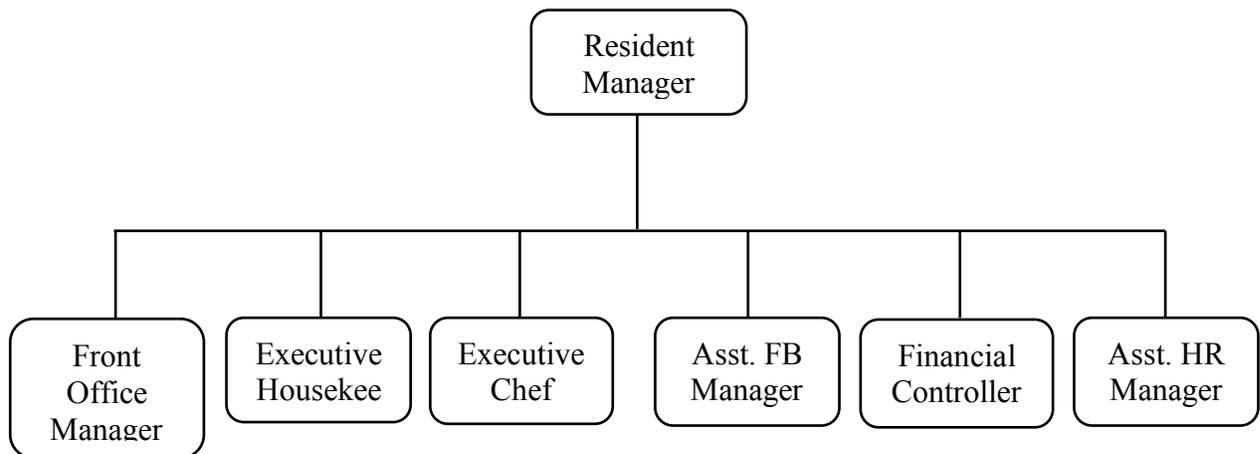
Struktur organisasi SAS Hospitality dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. 10 Struktur organisasi SAS Hospitality

Sumber: SAS Hospitality (2022)

Struktur organisasi pada Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. 19 Struktur Organisasi Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung

Sumber: Hotel Grand Tjokro Bandung, 2022

1.1.5 Lokasi Perusahaan

Lokasi Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung berada di Jl. Cihampelas No. 211-217 Cipaganti, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40131. Telp: (022) – 82021220



Gambar 1. 20 Lokasi Perusahaan

Sumber: Googlemaps (2022)

1.1.6 Departemen Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung

Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung memiliki sebanyak 9 departemen, berikut merupakan uraian department yang ada di Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung beserta posisi jabatan yang ada pada setiap departemen:

Tabel 1. 1 Tabel Departemen Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung

No	Department	Posisi Jabatan
1.	<i>Front Office</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Front Office Manager</i> 2. <i>Duty Manager</i> 3. <i>Front Office Supervisor</i> 4. <i>Guest Officer Supervisor</i> 5. <i>Front Desk Agent</i> 6. <i>Reservation</i> 7. <i>Concierge</i> 8. <i>Guest Relation Officer</i>
2.	<i>Human Resources Department</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>HR Director</i> 2. <i>HR Admin</i> 3. <i>Asst. HR Manager</i> 4. <i>Security Coordinator</i> 5. <i>Komandan regu security</i> 6. <i>Security</i>
3.	<i>Sales & Marketing Department</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Director of sales & marketing</i> 2. <i>Senior sales manager</i> 3. <i>Sales Admin</i> 4. <i>Government sales manager</i> 5. <i>Asst. Government sales manager</i> 6. <i>Government sales admin</i> 7. <i>Mice manager</i> 8. <i>Banquet sales executive</i> 9. <i>Mice sales admin</i> 10. <i>Corporate sales manager</i> 11. <i>Corporate sales executive</i> 12. <i>Corporate sales admin</i> 13. <i>Asst. Marcom Manager</i> 14. <i>Graphic designer</i> 15. <i>Marcom Officer</i>
4.	<i>Engineering Department</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Engineering Manager</i> 2. <i>Engineering Admin</i> 3. <i>Asst. Engineering</i> 4. <i>SPV AC</i> 5. <i>SPV M&E</i>

		<ol style="list-style-type: none"> 6. <i>AC</i> 7. <i>Carpenter</i> 8. <i>IT Support</i> 9. <i>IT Support</i>
5.	<i>Accounting Department</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Chief Accountant</i> 2. <i>Bookkeeper</i> 3. <i>Account Receivable</i> 4. <i>Account Payable</i> 5. <i>General Cashier</i> 6. <i>Income Audit</i> 7. <i>Cost Control</i> 8. <i>Receiving</i> 9. <i>Storekeeper</i> 10. <i>Purchasing</i> 11. <i>Buyer</i>
6.	<i>FB Service</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>FB Director</i> 2. <i>FB Admin (services)</i> 3. <i>Asst. FB Manager</i> 4. <i>Restaurant & Bar Manager</i> 5. <i>Restaurant & Bar Supervisor</i> 6. <i>Restaurant & Bar Captain</i> 7. <i>Restaurant Waiter</i> 8. <i>Room Service</i> 9. <i>Grill & Butcher</i> 10. <i>FB Cashier</i> 11. <i>Banquet manager</i> 12. <i>Banquet Supervisor</i> 13. <i>Banquet Captain</i> 14. <i>Banquet GRO</i> 15. <i>Banquet Waiter</i>
7.	<i>FB Product</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Executive Chef</i> 2. <i>Pastry Chef</i> 3. <i>Cop Pastry</i> 4. <i>Commits Pastry</i> 5. <i>Commits Baker</i> 6. <i>Sous Chef</i> 7. <i>Cop Banquet</i> 8. <i>Cop Ala Carte</i> 9. <i>Cop Butcher</i> 10. <i>Demi chef Banquet</i> 11. <i>Demi chef Alacarte</i> 12. <i>Demi chef Japanese</i>
		<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Executive HK</i> 2. <i>Laundry SPV</i>

8.	<i>Housekeeping</i>	3. <i>Laundry Attendant</i> 4. <i>Floor SPV</i> 5. <i>Room Attendant</i> 6. <i>Housekeeping SPV</i> 7. <i>Public Attendant SPV</i> 8. <i>PA Attendant</i> 9. <i>Se. HK SPV</i>
----	---------------------	--

Sumber: Olahan Data Penulis (2022)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan bisnis di sektor industri pariwisata memang cukup pesat, hal itu mendorong perusahaan atau organisasi harus mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada diperusahaan untuk siap menghadapi persaingan di industri pariwisata. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting didalam organisasi. Karena kecil besarnya suatu organisasi, sumber daya manusialah yang akan berkontribusi besar untuk menentukan kemajuan organisasi dan merealisasikan visi, misi serta tujuan perusahaan. Menurut Cahyaningsih (2020) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam reformasi ekonomi, yaitu di mana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing yang tinggi. Sumber daya manusia juga salah satu faktor yang penting bagi aktivitas suatu organisasi, karena berhasil tidaknya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh tinggi terhadap kesuksesan sebuah perusahaan, dan jika sumber daya manusia disuatu perusahaan rendah maka akan berpengaruh rendah terhadap tingkat kesuksesan suatu perusahaan. Oleh karena hal itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang sangat handal dan berkualitas.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi kelangsungan dan pengembangan organisasi agar perusahaan bisa menghadapi persaingan yang semakin erat pada era globalisasi. Menurut Prasetio dan Steven (2020) Kinerja karyawan merupakan suatu unsur utama dalam membantu perusahaan untuk mencapai sasaran organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, faktor yang paling penting yang harus dilakukan oleh karyawan adalah disiplin kerja dan komitmen terhadap

organisasinya. Pentingnya meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan adalah untuk memajukan bisnis perusahaan.

Kedisiplinan harus dilakukan dan ditegakkan didalam organisasi perusahaan karena tanpa adanya kedisiplinan pada organisasi, sulit untuk perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hariandja (dalam Mahardika, 2016) menyatakan bahwa salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan yang terpenting didalam sumber daya manusia adalah peningkatan disiplin. Rendahnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja, dimana karyawan selalu datang dan pulang tidak tepat pada waktunya. Sedangkan menurut Sutrisno et al. (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja organisasi yang harus di perhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan suatu kinerja didalam sebuah organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat menurun karena tingkat disiplin kerja yang kurang didalam organisasi.

Menurut Chrisnanto dan Riyanto (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena komitmen organisasi tidak bisa diremehkan, karena komitmen organisasi adalah salah satu nyawa organisasi agar tetap hidup. Tingkat komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi tempat karyawan bekerja sangat menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa komitmen dapat meningkatkan kinerja organisasi dan begitupun sebaliknya, semakin rendah komitmen anggota organisasi maka semakin rendah kinerja anggota organisasi tersebut. Tanpa ada komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan, maka tidak akan ada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Bedasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak Gian Kautsar Syah selaku *Human Resources Supervisor* Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung pada tanggal 13 Oktober 2021 mengatakan bahwa pemimpin di Hotel selalu ingin meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi, beliau juga mengatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu aset yang sangat penting didalam organisasi dalam mencapai target kinerja. Tetapi masih banyak karyawan yang tidak

melakukan disiplin kerja di perusahaan, karena masih banyak karyawan yang sering terlambat pergi ke kantor. Karyawan merasa tidak peduli dengan keterlambatan tersebut, walaupun sudah ditengur. Terdapat 8 departemen kerja dalam sistem kepegawaian, diantaranya yaitu *Front Office, Human Resources, Housekeeping, Sales & Marketing, Engineering, Food and Beverage Product / Services, Accounting*. Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung selalu melakukan penilaian kinerja karyawan disetiap tahunnya. Adapun Kriteria penilaian kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 1. 2 Tabel Kriteria Nilai Kinerja Karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung

No	Range	Keterangan
1.	79 - >80	Sangat baik
2.	77 - 78	Baik
3.	74 - 76	Cukup
4.	<73 - 74	Buruk

Sumber: Olahan Data Penulis (2022)

Selanjutnya, untuk data terkait presentase kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung pada tahun 2020-2021 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung Tahun 2020-2021

Departemen	2020	2021
Front Office	80%	50%
Human Resources	70%	30%
Sales & Marketing	85%	90%
Accounting	100%	30%
Engineering	98%	85%
FB Product & Services	70%	50%
Housekeeping	90%	88%
Total	87,7%	60,4 %

Sumber: Data Internal Perusahaan, (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas merupakan rekapitulasi penilaian kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung di tahun 2020-2021. Indikator kinerja karyawan tidak dijelaskan spesifik oleh *supervisor* perusahaan, tetapi penilaian tersebut sudah termasuk indikator penilaian seperti kualitas kerja dari karyawan, kuantitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan serta tanggung jawab dari para karyawan. Dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja masing-masing departemen, menurut yang sudah dijelaskan oleh para HOD (*Head of department*). Departemen *Front Office* mengalami penurunan dari tahun 2020 sebesar 80% dan 2021 sebesar 50% karena adanya penurunan akupansi hotel. Departemen *Human Resources* mengalami penurunan dari 70% menjadi 30% ditahun 2021 karena kurangnya karyawan pada departemen *human resources*. Departemen *Sales & Marketing* mengalami peningkatan dari 2020 sebesar 85% menjadi 90% ditahun 2021 karena departemen *Sales & Marketing* lebih meningkatkan strategi mereka untuk memenuhi kebutuhan perusahaan akibat adanya *Covid-19* yang mengharuskan perusahaan untuk bertahan beroperasi. Departemen *marketing* lebih meningkatkan kinerja dan startegi penjualan dengan ekstra agar kondisi keuangan perusahaan tetap stabil. Departemen *Accounting* mengalami penurunan yang cukup drastis dari tahun 2020 sebesar 100% menjadi 30% ditahun 2021, hal tersebut diakibatkan karena penurunan akupansi yang mengakibatkan berkurangnya pemasukan yang dihasilkan oleh perusahaan.

Berdasarkan data pada Departemen *Engineering* mengalami penurunan kinerja dari tahun 2020 sebesar 98% menjadi 85% ditahun 2021 penurunan tersebut tidak terlalu drastis karena karyawan *engineering* masih melakukan *maintenance* selama pandemi secara berkala agar peralatan hotel tidak rusak. Selain itu, penurunan tersebut diakibatkan karena pengurangan waktu kerja karyawan. Departemen *FB Product & FB services* mengalami penurunan kinerja dari 70% di tahun 2020 menjadi 50% ditahun 2021 penurunan tersebut karena penurunannya akupansi hotel. Sedangkan untuk departemen *Housekeeping* mengalami penurunan sebanyak 2% dari tahun 2020 sebesar 90% menjadi 88% ditahun 2021, penurunan tidak terlalu banyak namun penurunan tersebut diakibatkan oleh *covid-19* yang membuat *housekeeping* tidak terlalu banyak

melayani konsumen. Oleh karena itu, rata-rata hasil penilaian kinerja tahun 2020 sebesar 87,7% dengan kriteria penilaian kinerja “Sangat Baik” dan pada tahun 2021 total rata-rata penilaian kinerja karyawan sebesar 60,2% dengan kriteria penilaian yang “Buruk”.

Disiplin kerja merupakan suatu kemampuan kerja yang teratur yang harus dilakukan oleh para karyawan khususnya karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung, karena disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan jika tidak ada disiplin dalam kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Syafirna (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat menentukan kinerja karyawan. Dimana jika pekerja tidak disiplin, kinerja akan tertunda hal tersebut dapat menjadi masalah bagi perusahaan. Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung saat ini memiliki tingkat kedisiplinan karyawan yang masih harus ditingkatkan lagi. Hal ini bisa dilihat dari waktu keterlambatan pada tahun 2021, dimana masih banyak karyawan yang terlambat disetiap bulannya, bahkan bisa sampai puluhan kali dalam satu tahun dengan berbagai alasan.

Menurut Rachmadan (2020) mengatakan bahwa ketidakhadiran serta keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menurunkan kinerja karyawan, karena dijelaskan bahwa jika karyawan melakukan keterlambatan dan tidak hadir dalam bekerja maka beban tugas yang diberikan kepadanya akan terbengkalai dan tidak akan selesai sesuai dengan yang sudah diharapkan oleh perusahaan. Menurut Arda (2018) didalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2021) mengatakan kedisiplinan diartikan karyawan selalu datang dan pulang dengan tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan.

Menurut penelitian Arda (2018) menggunakan bahwa disiplin kerja bisa dilihat dari tingkat keterlambatan karyawan perusahaan. Hal ini dapat menimbulkan karyawan tidak efektif dalam bekerja, dan akhirnya bisa menurunkan kinerja. Sedangkan menurut Sentot *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa ketidakpatuhan,

ketidakhadiran, dan selalu datang terlambat justru akan mengenai efek hukuman pada perilaku karyawan yang menunjukkan bahwa penggunaan disiplin memberikan suatu pemecahan jangka pendek dan mengakibatkan efek samping yang serius. Berikut adalah data seluruh keterlambatan kerja karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung yang dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 4 Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung 2021

Tahun 2021	Jumlah Pegawai	Terlambat	
		Jumlah	%
Januari	107	44	41,1%
Februari	107	43	40,1%
Maret	107	60	56,0%
April	107	67	62,6%
Mei	107	62	57,9%
Juni	107	29	27,1%
Juli	107	20	18,6%
Agustus	107	43	40,1%
September	107	29	40,2%
Oktober	107	22	20,5%
November	107	18	16,8%
Desember	107	25	23,3%

Sumber: Data Internal Perusahaan, (2022)

Berdasarkan data pada tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung masih tinggi dimana kedisiplinan kerja perlu ditingkatkan lagi. Dilihat pada tabel tersebut bulan ke-4 keterlambatan karyawan bisa sampai 67 keterlambatan dengan presentase sebesar 62,6% maka dapat diartikan angka tersebut cukup besar. Keterlambatan tersebut

disebabkan oleh alasan-alasan pribadi karyawan. Selain itu, karyawan juga melakukan keterlambatan lebih dari 3 kali hingga puluhan kali terlihat dari data keterlambatan personal karyawan. Berikut adalah data keterlambatan personal karyawan yang paling banyak dalam satu tahun di Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung yang dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 5 Rekapitulasi Keterlambatan Personal Karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung 2021

No	Nama Karyawan	Jumlah Keterlambatan
1	FAH	24
2	SYA	6
3	AHR	17
4	MPI	41
5	RJR	28
6	RZS	15
7	IAS	8
8	MIL	8
9	YSA	41
10	DLH	6
11	MSR	14
12	ACH	9
13	ARA	14
14	DIN	8
15	LKN	14
16	RNS	38
17	GPL	21
18	INP	17
19	SPM	65
20	SPK	11
21	LNE	8
22	SGG	6
23	KAY	10
Total		436

Sumber: Data Internal Perusahaan, (2022)

Berdasarkan data pada tabel 1.4 merupakan data karyawan yang melakukan keterlambatan tanpa izin dan juga merupakan data karyawan yang paling banyak melakukan keterlambatan dalam satu tahun. Dalam satu tahun total keterlambatan karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung mencapai 436 keterlambatan. Karyawan hotel bisa melakukan keterlambatan dalam setahun hingga puluhan kali. Dilihat dari tabel diatas, karyawan yang paling banyak melakukan keterlambatan absen adalah karyawan berinisial SPM sebanyak 65 kali dalam satu tahun. Alasan keterlambatan yang dilakukan karyawan karena hal-hal keperluan pribadi karyawan misalnya adalah ban motor bocor, mengantar anak ke sekolah, karena kondisi cuaca buruk dan yang lainnya. Menurut data yang diberikan oleh *supervisor* Grand Tjokro Premiere Bandung, peringatan yang biasa diberikan kepada karyawan ketika melakukan keterlambatan adalah seperti hanya teguran pemberian surat peringatan tahap satu hingga tahap selanjutnya. Dengan adanya sanksi tersebut, diharapkan karyawan bisa bekerja lebih optimal tetapi nyatanya masih banyak karyawan yang melakukan keterlambatan dan ketidakhadiran.

Sebuah perusahaan dalam meningkatkan dan mencapai kinerja yang baik diperlukan komitmen organisasi didalam perusahaan. Dengan tidak adanya komitmen organisasi dapat menurunkan kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung. Menurut Pranatha dan Marjosy (2018) menyakan bahwa perbedaan rerata komitmen organisasional juga dapat ditemukan berdasarkan masa kerja karyawan. Menurut Selain itu, menurut Sopiah (dalam Nadapdap, 2017) mengatakan bahwa salah satu faktor komitmen organisasi dapat dilihat dari faktor internal seperti, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja kepribadian dll. Berikut merupakan tabel mengenai masa kerja karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung:

Tabel 1. 6 Rekapitulasi Masa Kerja Karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung 2021

Kriteria	Jumlah Karyawan	Presentase
Masa Kerja		
< 1 Tahun	6 karyawan	5,6%

(bersambung)

(sambungan)

1 Tahun Lebih Kerja	101 karyawan	94,3%
Rentang Usia Karyawan		
20-30 years old	41 karyawan	38,3%
31-40 years old	43 karyawan	40,1%
41-50 years old	20 karyawan	18,6%
51-60 years old	3 karyawan	2,8%
61-70 years old	1 karyawan	0,9%

Sumber: Data Internal Perusahaan, (2022)

Berdasarkan data pada tabel 1.6 dapat diketahui bahwa karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung 94,3% merupakan karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun. Dengan rentang usia karyawan paling banyak yang bekerja di Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung adalah 31-40 tahun dengan presentase sebanyak 40,1% dan 38,3%. Menurut *supervisor* perusahaan karyawan yang sering melakukan keterlambatan kerja merupakan karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun dengan rentang usia 20-30 tahun dan 31-40 tahun, Menurutnya, masih banyak karyawan berkomitmen untuk bekerja di Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung tetapi perusahaan tidak menjadi prioritas karena masih banyak keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung. Menurut Sapitri (2017) mengatakan bahwa komitmen bisa dilihat dari tingkat kehadiran/ketidakhadiran karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan menunjukkan sikap negatif terhadap ketidakhadiran. Maka dari itu, data komitmen organisasi diperkuat dengan data keterlambatan dan ketidakhadiran pada Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung.

Berdasarkan deskripsi data tersebut dan penelitian terdahulu yang dilakukan serta dikuatkan dengan fenomena. Penulis tertarik mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung”**

1.3 Perumusan Masalah

Disiplin kerja dan komitmen organisasi didalam perusahaan merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara garis besar kinerja karyawan

Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung mengalami penurunan yang cukup besar, sementara itu kedisiplinan kerja para karyawan merupakan sebuah aspek kekuatan sumber daya manusia yang tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin sendiri mempunyai dampak yang cukup besar terhadap organisasi untuk keberhasilan mengejar tujuan perusahaan. Disiplin kerja karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung masih perlu ditingkatkan kembali karena masih banyak karyawan yang melakukan keterlambatan hingga berulang. Sedangkan komitmen organisasi merupakan bentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan untuk tetap bertahan didalam organisasi. Kriteria masa kerja karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung karyawan dominan sudah berkerja lebih dari 1 tahun dengan rentang usia karyawan yang paling banyak adalah karyawan yang berumur 31-40 tahun dengan presentase sebesar 40,1%.

Adapun permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan menjadi beberapa pertanyaan berikut:

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja pada Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisai pada Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung?
3. Bagaimana tingkat Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hal – hal berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat Disiplin Kerja pada Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung.
2. Untuk mengetahui tingkat Komitmen Organisasi pada Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung.
3. Untuk mengetahui tingkat Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung
6. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Tjokro Premiere Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mendapatkan sejumlah manfaat berikut:

a) Manfaat Teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan khususnya untuk bidang *Human Resources Development* dan juga bermanfaat bagi sektor industri pariwisata yaitu hotel ataupun perusahaan lainnya.

b) Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penulis berharap penelitian ini bisa menjadi sebuah data yang berguna dan juga dijadikan sebagai referensi bagi permasalahan pada disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga nantinya perusahaan dapat selalu mengupayakan melakukan perubahan didalam organisasi.

b. Bagi Akademik

Penulis berharap penelitian ini menjadi sebuah tolak ukur untuk pihak lain dimana yang memiliki ketertarikan penelitian dengan topik Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga berharap dapat memberikan informasi kepada pihak yang sedang melakukan penelitian dengan topik yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari Bab I sampai Bab V dalam laporan penelitian.

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan dapat menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambar Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Realibilitas, serta Teknik Analisis Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti

oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian – penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.