

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dengan mayoritas penduduk beragama Islam. sehingga dalam melakukan kegiatan sehari-hari tidak menutup kemungkinan akan menggunakan syariah Islam sebagai landasan untuk memenuhi kesejahteraan masyarakat. Syariah Islam bukan hanya mengacu kepada praktik-praktik ibadah saja, namun juga mengatur tentang praktik hubungan sesama manusia.

Istilah syariah untuk menunjukkan penggunaan sistem Islami dalam melakukan aktivitas ekonomi, nampaknya mulai menyebar luas diberbagai sektor bisnis. Dimulai pada Industri perbankan syariah, yang dimulai sejak tahun 2013 lalu, kini muncul trend Hotel Syariah dan Wisata Syariah. Berbeda dengan industri perbankan syariah, standar operasional hotel syariah secara baku belum ada, tapi tidak menjadi suatu yang sulit pula untuk membuat suatu bisnis hotel sesuai dengan syariah. Karena bisnis hotel adalah satu dari sekian banyak bisnis yang ada, dimana dalam kaidah *fiqih*, bisnis dalam Islam (syariah) dibolehkan selama tidak ada dalil (*nash*) yang melarangnya karena hal itu adalah bagian dari muamalah (Fadhli, 2018, hal. 1).

Dengan berkembangnya ekonomi syariah di Indonesia, di saat ini sektor bisnis di bidang perhotelan mulai banyak dibidik oleh para pengusaha dengan mempraktikkan manajemen berbasis syariah. Perihal ini pula dipicu oleh tuntutan warga yang menginginkan terdapatnya tempat untuk beristirahat atau penginapan

tanpa adanya *night club* yang selama ini menjadi karakteristik khas suatu hotel berbintang dan terdapatnya nuansa yang Islami sehingga terasa damai serta tenteram. Hotel pada umumnya hanya memandang bisnis tersebut sebagai usaha komersil sehingga tidak dengan konsep kekeluargaan untuk kemashlahatan bersama.

Hotel syariah didirikan sesuai syar'i bertujuan untuk mencapai *falah* sebagai tujuan hidup setiap insan manusia. Sehingga dalam pemenuhan konsumen, hotel syariah tidak hanya memandang aspek materil, namun juga menekankan pada aspek spiritual. Terpenuhinya kebutuhan masyarakat akan Hotel Syariah memberikan dampak yang disebut dengan mashlahah. Mashlahah dasar kehidupan terdiri dari lima aspek, yaitu : agama (*dien*), jiwa (*nafs*), intelektual (*'aql*), keluarga dan keturunan (*nash*), harta (*maal*). Sedangkan hotel konvensional, tidak memberikan dampak pada mashlahah karena menjalankan bisnis tidak dengan bertujuan lima aspek tersebut (Fadhli, 2018, hal. 1).

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan (Wirawan, 2012, hal. 1).

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian unsur sumber daya manusia yang merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan

suatu organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada (Arianto, 2013, hal. 1).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena dapat mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan tersebut dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Septianto, 2010, hal. 1).

Dalam hal ini karyawan akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan kinerja karyawan akan lebih baik lagi, dengan adanya motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berupaya semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas

kerja yang tinggi sehingga disiplin kerja pun secara tidak langsung terlaksanakan dengan sendirinya (Hasibuan, 2014, hal. 216).

Menurut penelitian Moukijat 1984, disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara, etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Pengertian disiplin dikemukakan dalam penelitiannya Nitisemito (1988), yang mengartikan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan dalam bekerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan (Fathoni, 2014, hal. 172).

Perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, saat ini banyak perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawannya demi berkembangnya perusahaan tersebut salah satunya dengan memberikan motivasi dan disiplin agar dapat memperoleh kinerja karyawan yang optimal, sehingga karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Pada dasarnya Islam memerintahkan setiap manusia untuk bekerja, sehingga mampu hidup mandiri. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Jumu'ah/ 62: 10 dibawah ini:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا

اللَّهُ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠٦﴾

Artinya : “Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung (Departemen, 2020, hal. 553).

Ayat diatas menyatakan umat Islam diperintahkan oleh agamanya agar senantiasa berdisiplin dalam menunaikan ibadah wajib seperti shalat, dan selalu giat berusaha atau bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam seperti bekerja keras, ayat ini memerintahkan umatnya untuk melakukan keseimbangan antara kehidupan di dunia dan mempersiapkan untuk kehidupan akhirat kelak. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. Sehingga kinerja yang dilakukan ketika bekerja menjadi maksimal dan seimbang baik dunia dan akhirat.

Hotel berkonsep syariah pertama yang berada di Kalimantan Selatan dan menyandang hotel bintang 4 yaitu Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru, hotel ini dapat bertahan hingga 4 tahun hingga saat ini awal mulanya masyarakat menanggapi bahwa hotel hanya melayani bagi wisatawan atau konsumen muslim saja, tetapi seluruh masyarakat dapat mengunjungi hotel syariah tersebut. Hotel syariah yang dibangun menginginkan pelayanan yang ramah, aman, dan nyaman dengan tidak menghilangkan konsep syariah yang seharusnya dijalankan. Dan

menghilangkan mengenai syariah yang penuh aturan, ribet, dan kulot yang sudah dipahami oleh masyarakat.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru yang merupakan salah satu Hotel Syariah di Banjarbaru. Kinerja karyawan sudah terlihat baik serta rapi, kinerja mereka sangat bagus dan disertai kerjasama team yang memang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kelancaran pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang berasal dari berbagai macam latar pendidikan dapat melaksanakan tugasnya masing-masing. Perihal ini memunculkan pertanyaan untuk penulis berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja yang diberikan oleh pihak Hotel kepada karyawannya karena bisa melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Sehingga hal ini mempengaruhi terhadap hasil kerja akhir mereka yang optimal.

Berdasarkan uraian diatas, apabila motivasi kerja dan disiplin kerjadioptimalkan dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan baik juga. Terlihat betapa pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka ada dua rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru?
2. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, yaitu :

1. Untuk menguji hipotesis variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru.
2. Untuk menguji hipotesis variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru.

D. Signifikan Penelitian

Kegunaan penelitian berisi uraian tentang kontribusi yang akan dihasilkan dari penelitian skripsi baik bersifat teoretik-akademik maupun praktis.

1. Bagi UIN Antasari Banjarmasin

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah Ilmu pengetahuan untuk UIN Antasari Banjarmasin menambah referensi

perpustakaan sebagai wahana menggali ilmu pengetahuan, khususnya mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menerapkan atau menguji teori sebagai bentuk aplikasi keilmuan yang telah diperoleh penulis saat perkuliahan dan memperluas wawasan, pengetahuan, dan pengalaman bagi penulis.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat digunakan dan dijadikan konsep dasar penelitian selanjutnya atau bahan acuan bagi peneliti lain yang ingin meneliti mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan atau dari aspek yang lain dan menjadi bahan referensi.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional/batasan istilah perlu dilakukan untuk memperjelas dan membatasi judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru” sebagai berikut:

1. Motivasi kerja adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja sama dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014, hal. 216). Motivasi kerja dalam

skripsi ini adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk mencapai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016, hal. 334). Dalam penelitian ini disiplin kerja yang dimaksud merupakan alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
3. Kinerja Karyawan menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011) bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan melakukan sesuatu keahlian tertentu (Bintoro & Daryanto, 2017, hal. 105). Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai.
4. Hotel syariah adalah suatu akomodasi dari salah satu bentuk pariwisata syariah yang menyediakan fasilitas-fasilitas di dalamnya untuk kepentingan pelanggan dalam segala bentuk dengan menerapkan prinsip-prinsip syariah dan tidak menyeleweng dari aturan syariah (Fadhli, 2018, hal. 17).

F. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu memuat dan mengkaji hasil penelitian yang relevan baik penelitian lapangan maupun penelitian kepustakaan, dan menghindari penelitian yang sama dengan penelitian yang akan diteliti. Oleh karena itu, penulis membuat uraian tentang penelitian terdahulu dari penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Penelitian Muhammad Taufik Rio Sanjaya Tahun 2015. Skripsi dengan Judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 115 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan *purposive sampling* (teknik penentuan sampel) sehingga diperoleh 115 orang dengan data yang dikumpulkan kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya teknik analisis data yang digunakan regresi berganda. Hasil penelitian variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.
2. Peneliti Nining Syafitriningsih Tahun 2017. Skripsi dengan Judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. INKABIZ INDONESIA. Penelitian ini menggunakan metode analisis uji regresi linier berganda dengan jumlah sampel 80 responden. Dengan hasil penelitian menunjukkan

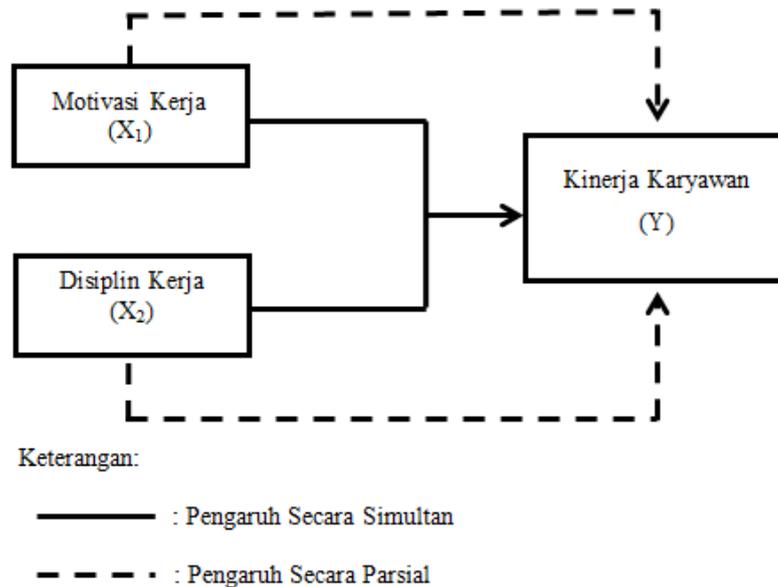
terdapat pengaruh secara simultan pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh, dan Djurwati Soepeno Tahun 2015. Jurnal dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Dengan sampel 51 karyawan menggunakan metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara Parsial Disiplin Kerja dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, tapi Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

G. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Dafam Q Hotel Banjarbaru, sehingga kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2013, hal. 64). Hipotesis kemungkinan bisa benar atau kemungkinan juga salah. Oleh karena itu, di dalam penelitian ini penulis mencoba menganalisa dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Parsial

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

2. Hipotesis Simultan

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk lebih terarahnya pembahasan dalam penulisan skripsi ini, maka disini perlu digunakan sistematika yang dibagi menjadi lima bab, masing-masing bab terdiri dalam beberapa sub bab, yang sistematika tersebut sebagai berikut:

1. Bab pertama, merupakan pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah dan penegasan judul yang menggambarkan awal mula permasalahan dari yang umum sampai ke khusus yang berkenaan dengan objek penelitian. Rumusan masalah, dasar dari penelitian atau karena adanya rumusan masalah inilah penelitian dilakukan. Tujuan penelitian yaitu untuk menjawab rumusan masalah tersebut. Signifikan penelitian, manfaat dari penelitian ini apabila sudah menjadi sebuah tulisan akan berguna bagi penulis dan pihak lain yang memerlukan referensi serta menambah koleksi pustaka kampus. Penelitian terdahulu, salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori. Hipotesis penelitian ialah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus di uji dengan penelitian, dan terakhir sistematika penulisan.

2. Bab kedua, berisi landasan teori, pada bab ini di jelaskan mengenai masalah yang akan berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku, literature, jurnal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan juga sumber informasi dari penelitian sebelumnya.
3. Bab ketiga, berisi metode penelitian yang memuat jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik pengolahan data serta analisis data.
4. Bab keempat, berisi analisis data dan laporan penelitian memuat hasil dan pembahasan yaitu berisi tentang latar belakang objek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis serta analisis terhadap data-data yang disajikan dengan menggabungkan antara teori sebagai tinjauan pustaka dan data-data dari hasil penelitian yang telah didapatkan.
5. Bab kelima, berisi bab penutup kesimpulan yang merupakan hasil penelitian yang dilakukan serta saran-saran dari penulis kepada berbagai pihak termasuk kepada peneliti selanjutnya sebagai bahan acuan peneliti selanjutnya.