

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia sebagai pokok akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah utama yang penting untuk dilakukan sehingga upaya untuk memaksimalkan pencapaian kinerja karyawan dapat secara maksimal diwujudkan.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku.

(Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1996). Kapal Garden Hotel adalah salah satu hotel bintang 3 di Kota Malang. Berdiri di kawasan Taman Rekreasi Sengkaling, hotel ini menjadi pelengkap yang nyata di Malang dan pilihan cerdas bagi para wisatawan. Untuk memperoleh karyawan/sumber daya manusia yang siap dan terampil tentu pihak manajemen sumber daya manusia harus memilih tenaga-tenaga yang ahli dan berkompeten dibidangnya serta terus mengadakan peningkatan pengetahuan serta keterampilan untuk para karyawannya. Terlebih lagi pada tahun 2023 muncul kompetitor- kompetitor dibidang perhotelan yang sama-sama menawarkan jasa penginapan dan restoran yang memiliki fasilitas dan sarana dan prasarana yang jauh lebih menunjang. Kondisi ini menjadi pemicu terjadinya permasalahan dalam pencapaian kinerja para karyawan Kapal Garden Hotel, data mengenai pencapaian kinerja Kapal Garden Hotel Bulan Agustus-Desember 2023 dapat ditunjukkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Kinerja Divisi Marketing Karyawan Kapal Garden Hotel
Bulan Agustus-Desember 2023

No.	Bulan	Target Pencapaian Sewa Kamar per hari	Realisasi Rata-Rata Pencapaian Sewa Kamar per hari	Selisih
1.	Agustus	51	25	26
2.	September	51	28	23
3.	Oktober	51	24	27
4.	November	51	22	29
5.	Desember	51	20	31

Sumber: Kapal Garden Hotel Malang

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat digunakan untuk melihat kinerja karyawan Kapal Garden Hotel dari bulan Agustus-Desember 2023, dimana

data mengenai jumlah realisasi sewa kamar tersebut menjadi tolak ukur atas kemampuan karyawan dalam memenuhi ketentuan yang ditetapkan oleh pihak hotel sehingga jumlah sewa kamar mengindikasikan pencapaian kinerja karyawan.

Pada bulan agustus realisasi pencapaian rata-rata sewa kamar per hari pada kapal garden hotel sebanyak 25 kamar. Pada bulan September angka tersebut mengalami kenaikan menjadi 28 kamar perhari. Namun pada bulan-bulan selanjutnya bulan Oktober hingga Desember peraian targeu terus mengalami penurunan. Fenomena yang terjadi pada perusahaan dapat dilihat bahwa terdapat penurunan target yang ingin dicapai dimana hal ini diindikasikan dikarenakan kinerja karyawan serta motivasi setiap anggota dalam mencapai target yang ingin dicapai mengalami penurunan sehingga mempengaruhi terjadinya penurunan target yang ingin dicapai. Di luar dari divisi tersebut adapun beberapa fenomena lain yang mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan yaitu terdapat beberapa hal yang berjalan tak sesuai ketetapan Perusahaan seperti sering ditemukannya beberapa bentuk keterlambatan.

Permasalahan mengenai pencapaian kinerja karyawan Kapal Garden Hotel tersebut ditentukan oleh kebijakan kompensasi yang ditetapkan oleh pihak manajemen hotel. Hasil pra *survey* yang dilakukan tersebut menunjukkan bahwa karyawan sering mengeluhkan atas kebijakan kompensasi yang diterapkan, dimana hal ini menurut karyawan kebijakan kompensasi belum sebanding dengan beban kerja yang harus ditanggung karyawan. Selain itu

bonus yang diberikan menurut karyawan belum sesuai dengan penyelesaian pekerjaan lebih dari target yang telah ditetapkan dan sebagian besar karyawan mendapatkan gaji minimal sesuai dengan ketentuan, selain itu karyawan belum mendapatkan tunjangan sesuai dengan ketentuan dan insentif belum dapat dirasakan oleh semua karyawan. Hasil pra *survey* juga menunjukkan bahwa para karyawan merasakan dengan jam kerja yang panjang, shif malam dan lembur namun besarnya gaji tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan oleh pihak hotel.

Pencapaian kinerja karyawan Kapal Garden Hotel dipengaruhi oleh motivasi para karyawan dalam bekerja di perusahaan. Kondisi tersebut didukung dari hasil pra *survey* yang dilakukan dimana karyawan merasakan bahwa belum mendapatkan jaminan dari pihak manajemen hotel atas kebutuhan rasa aman seperti tunjangan keselamatan (asuransi diri). Menurut karyawan perusahaan fasilitas kerja yang diberikan belum sesuai dengan standar yang dibutuhkan karyawan dan sebagian besar karyawan belum mendapatkan fasilitas asuransi dari perusahaan. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa permasalahan dalam pencapaian kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh kebijakan kompensasi dan motivasi para karyawan dalam bekerja di perusahaan. Selain itu karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi dan bekerja dengan baik jarang mendapatkan apresiasi dari pimpinan sedangkan apabila terdapat kesalahan kecilpun langsung mendapat teguran dari atasan, kondisi ini menjadikan motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Belarmino, 2013) menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Kemudian penelitian lainnya yaitu (Hadiyanto, 2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Terdapat penelitian juga yaitu (Vera, *et.al*, 2021) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimana peneliti sebelumnya lebih menekankan pada pengujian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah lebih memfokuskan pada penelitian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan khususnya pada Kapal Garden Hotel.

Berkaitan dengan kompensasi dan motivasi, maka penulis menentukan obyek penelitian pada Kapal Garden Hotel, sebagai lembaga usaha yang dapat dikatakan cukup besar maka membutuhkan karyawan yang memiliki kompensasi yang berintegrasi dengan tolak ukur penilaian kinerja berdasarkan pengetahuan (*knowledge*), pengalaman, perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat mempermudah di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif yang dapat dijadikan dalam peningkatan kinerja. Selain kompensasi yang harus dimiliki oleh karyawan, maka sebagai timbal balik perusahaan perlu memberikan motivasi untuk memberikan dorongan bagi setiap karyawan untuk lebih meningkatkan semangat dan

kegairahan kerja karyawan agar dapat memberikan hasil kinerja yang lebih baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi, motivasi kerja dan kinerja Karyawan Kapal Garden Hotel?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan Kapal Garden Hotel?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan Kapal Garden Hotel?
4. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Kapal Garden Hotel?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kompensasi, motivasi kerja dan kinerja Karyawan Kapal Garden Hotel.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan Kapal Garden Hotel.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan Kapal Garden Hotel.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-

sama terhadap kinerja Karyawan Kapal Garden Hotel.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari uraian di atas, penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi ataupun masukan kepada Kapal Garden Hotel sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan untuk mengaplikasikan ilmu yang didapat selama perkuliahan dan melatih untuk menganalisa permasalahan yang ada dalam suatu permasalahan dan kemudian mencari solusinya.

