

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini kemajuan perekonomian dan persaingan yang sangat ketat dirasa telah banyak membawa dampak perubahan pada berbagai bidang termasuk sektor pariwisata maka dari itu, para pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dari promosi pekerjaan agar dapat memberikan kepuasan bagi mereka dan loyalitas terhadap perusahaan. Salah satu perkembangan sektor pariwisata yang telah berkembang dan memacu tumbuhnya industri pendukung yaitu sektor perhotelan. Hotel adalah badan usaha yang menyediakan pelayanan jasa berupa penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas jasa lain dimana semua pelayanan itu diperuntukkan bagi masyarakat secara umum, baik mereka yang ingin bermalam di hotel tersebut ataupun mereka yang hanya menggunakan fasilitas yang dimiliki hotel tersebut (Apriliyanto 2018).

Bandar Lampung merupakan salah satu kota di Indonesia yang terkenal memiliki banyak tempat pariwisata. Oleh karena itu, banyak wisatawan baik luar kota maupun penduduk lokal yang berkunjung di daerah ini. Hal tersebut menyebabkan munculnya persaingan bisnis yang terlihat jelas dalam industri perhotelan karena meningkatnya pertumbuhan perhotelan di kota Bandar Lampung (Prasetyo 2014). Kota Bandar Lampung sendiri memiliki jumlah hotel

berbintang paling banyak dibandingkan kota/kabupaten yang ada di provinsi Lampung.

Tabel 1.1 Hotel Berbintang di Kota Bandar Lampung

No.	Nama Hotel	Klasifikasi	Alamat
1.	Amalia	***	Jl. Raden Intan no 55 Kel. Tanjung Karang Kec. Enggal
2.	Anugerah Exspress	*	Jl. A Yani no 1 Kel. Pelita Kec, Tanjung Karang Pusat
3.	Arinas	*	Jl. Raden Intan no 35 A Kec. Enggal
4.	Bukit Randu	****	Jl. Kamboja No 1-2 A Kel. Kebon Jeruk Kec. Tanjung Karang Timu
5.	Grand Anugrah	***	Jl. Raden Intan No. 132 Kel. Pelita Kec. Tanjung Karang Pusat
6.	Marcopolo	***	Jl. Dr. Susilo No. 4 Kel. Sumur Batu, Kec. Teluk Berung Utara
7.	Whiz Prime Hotel	***	Jl. Ahmad Yani
8.	Emersia	****	Jl. Wr. Mongonsidi No. 70 B. Lampung
9.	Novotel	****	Jl. Gatot Subroto No 136 Kel. Sukaraja Kec. Bumi Waras
10.	Sahid	***	Jl. Yos Sudarso No. 294 Kel. Sukaraja Kec. Bumi Waras
11.	Sheraton	****	Jl. Wolter Monginsidi No. 175 Kel. Gulak Galik Kec. Teluk Betung Utara
12.	Widara Asri	**	Jl. KH A Dahlan No 57 Kel. Pahoman Kec. Teluk betung Utara
13.	Yunna Hotel	***	Jl. Ikan Hiu No. 1 Bandar Lampung, Kec. Teluk Betung Selatan
14.	Batiqa Hotel	***	Jl. Jend. Sudirman No. 140 Pahoman
15.	Hotel Grand Praba	***	Jl Wolter Monginsidi No 17 Kec. Teluk Betung Utara
16.	Pop Hotel	**	Jl Wolter Monginsidi No 56 Kec. Tanjung Karang Pusat
17.	Bumi Kedaton	**	Jl W.A. Rahman No 123 Batu Putu,

No.	Nama Hotel	Klasifikasi	Alamat
			Kec. Teluk Betung Utara
18.	Horizon	***	Jl. Kartini Raya No. 88 Kec. Enggal Bandar Lampung
19.	Swiss Bell Hotel Internasional	****	Jl. Rasuna Said No. 18 Kec. Teluk Betung Utara
19.	Aston Lampung City Hotel	***	Jl. Gatot Subroto No. 81 Teluk Betung Utara
20.	Asoka Luxury Hotel	***	Jl. Pulau Morotai No. 16B, Jagabaya III. Kec. Wayhalim
21.	Hotel Golden Tulip Springhill	****	Jl. Basuki Rahmat No. 16, Sumur Putri, Teluk Betung Utara

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung 2019

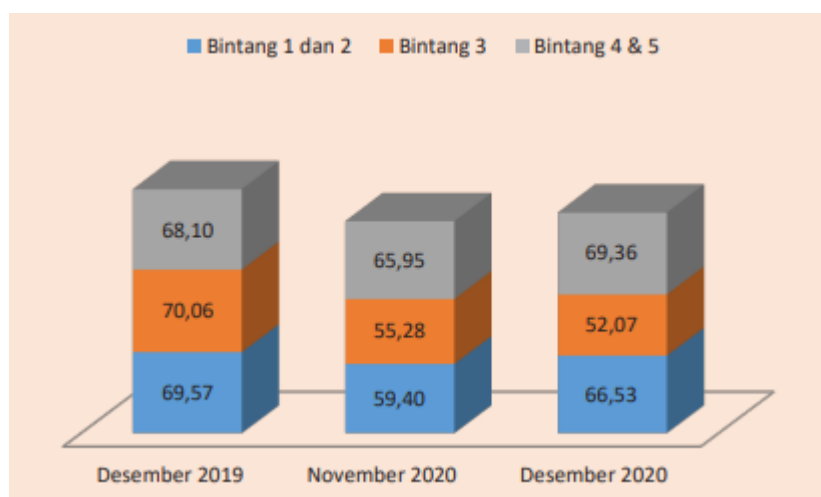
Seiring dengan meningkatnya jumlah hotel di Kota Bandar Lampung menyebabkan dampak yang besar terhadap perkembangan usaha perhotelan. Usaha perhotelan semakin banyak berdiri dari tahun ke tahun akibatnya persaingan antar pengusaha hotel menjadi semakin ketat jumlah hotel yang terus bertambah mengakibatkan menurunnya jumlah tamu yang menginap atau Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel di Bandar Lampung.

Kelompok	TPK (%)			Perubahan Bulan n, n-1	Perubahan Tahun n, n-1
	Desember 2019	November 2020	Desember 2020		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Bintang 1 dan 2	69,57	59,40	66,53	7,13	(3,05)
Bintang 3	70,06	55,28	52,07	(3,20)	(17,98)
Bintang 4 & 5	68,10	65,95	69,36	3,41	1,27
BINTANG	69,51	59,14	59,32	0,17	(10,19)

Gambar 1.1 Persentase TPK pada Hotel Berbintang di Provinsi Lampung Desember 2019, November 2020, dan Desember 2020

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung 2020

Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel berbintang di Provinsi Lampung pada Desember 2020 tercatat 59,32 persen, naik 0,17 dibanding TPK hotel pada November 2020 yang tercatat sebesar 59.14 persen. Jika dibandingkan dengan bulan yang sama pada tahun 2019 dimana TPK hotel berbintang tercatat 69,51 persen, TPK hotel berbintang ini turun sebesar 10,19 poin.



Gambar 1.2 Persentase tabel TPK pada Hotel Berbintang di Provinsi Lampung Desember 2019, November 2020, dan Desember 2020
Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung 2020

Bila diamati dari persentase diatas terlihat bahwa kenaikan TPK terjadi pada kelompok hotel bintang 1&2 dan hotel bintang 4&5. Adapun hotel bintang 1&2 naik sebesar 7,13 poin, hotel bintang 3 turun sebesar 3.20 poin, dan hotel bintang 4&5 naik sebesar 3,41 poin. Perbandingan persentase TPK hotel berbintang di provinsi Lampung bulan Desember 2019 sampai dengan Desember 2020 yaitu terjadi pada penurunan di bulan maret - juli tahun 2020 dan walaupun mengalami kenaikan sedikit pada bulan november hingga desember 2020 tetapi hal ini juga sangat memicu kekhawatiran bagi pihak hotel karena terjadinya penurunan yang cukup rendah di tahun 2020 akibat terjadinya pandemi. dengan

begitu perusahaan harus tetap mempertahankan kinerja karyawan yang ada dan terus meningkatkan pengelolaan manajemen yang ada pada hotel.

Berdasarkan yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode wawancara kepada HRD Hotel Golden Tulip Springhill diperoleh informasi bahwa indikasi kinerja karyawan hotel masih dapat dikatakan stabil walaupun hotel juga mengalami dampak yang kurang baik dalam masa pandemi 2 tahun terakhir ini. Kinerja karyawan dikatakan masih stabil karena sebisa mungkin perusahaan tetap memberikan kompensasi yang sesuai dan terus melakukan evaluasi kinerja dengan melihat tingkat presensi kehadiran karyawan yang masih tetap stabil tanpa mengalami penurunan atau peningkatan.

Selain itu, menurut HRD Golden Tulip Springhill ada beberapa karyawan juga yang memilih meninggalkan pekerjaannya dikarenakan habisnya perpanjangan kontrak dengan hotel, karyawan tidak ingin melanjutkan kontrak pekerjaan dengan hotel dan ada masalah lain karyawan terhadap hotel. hal ini juga memicu kekhawatiran bagi pihak hotel karena tidak ingin terjadinya turn over karyawan yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan lainnya sehingga sebisa mungkin dengan adanya fenomena ini perlu dilakukan peningkatan produktivitas kinerja karyawan hotel agar dapat lebih baik lagi.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia adalah faktor penting dalam perusahaan karena merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Tujuan utama HRM adalah untuk memaksimalkan efisiensi kinerja organisasi dengan mengoptimalkan efisiensi kinerja karyawannya itu sendiri dan sekaligus meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka serta memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang tak ternilai bagi organisasi. Perencanaan SDM adalah

proses manajemen yang menentukan pergerakan organisasi dari lokasinya saat ini ke posisi masa depan yang diinginkan, sama halnya dengan peningkatan kinerja yaitu suatu hal yang diinginkan baik dari perusahaan maupun semua pekerja.

Dalam suatu organisasi, Kinerja merupakan Faktor yang harus dioptimalkan karena kinerja memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan dalam memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo 2010). Kinerja dalam suatu organisasi perlu ditingkatkan mengingat tingkat persaingan saat ini yang juga semakin ketat. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kinerja seorang karyawan. Produktif atau tidaknya seorang tergantung pada beberapa faktor antara lain Motivasi, Kompensasi dan selain itu juga terdapat Kepuasan Kerja (Handoko 2014). Hal ini juga serupa dengan pendapat yang disampaikan oleh Laan dkk, (2016) yang menyebutkan kinerja yang optimal disebabkan oleh faktor seperti kompensasi, pengembangan diri, dan kepuasan kerja. Menurut Bangun (2012) juga menyebutkan bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian dari hasil kerja seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan atau standar kerja yang merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan terus dibandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi terciptanya kinerja yang tinggi bagi karyawan. Murty & Hudiwinarsih (2012), menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan

kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. selain itu juga motivasi merupakan proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau intensif (Robbins & Judge 2018).

Pemberian motivasi harus disesuaikan dengan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya, namun pemberian motivasi dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor-faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan promosi jabatan.

Selain Motivasi, Kompensasi juga memiliki peran besar dalam membentuk kinerja karena besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Wirawan 2019). Menurut Simamora (2014) kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai hubungan dari kekaryawanan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mendapatkan bayaran yang besar, sebaliknya, karyawan yang bekinerja kurang baik akan menerima bayaran yang kecil. hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relative menunjukkan status, martabat dan harga diri

mereka. Jadi bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, motivasi kerja dan kinerja mereka bisa turun secara drastis. Tujuan kompensasi yang dilakukan perusahaan adalah untuk menghargai prestasi kerja karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang kompeten dan bermutu, sehingga dapat memotivasi setiap karyawan untuk bekerja lebih baik.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan adalah motivasi kerja dan kompensasi yang diperoleh sangat baik. serta perusahaan dan karyawannya dapat bekerja dengan baik hingga dapat memberikan umpan balik ataupun keuntungan antara karyawan dan instansi, berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, akhirnya penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Hotel Berbintang di kota Bandar Lampung).**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan maka dapat dibuat rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang?
3. Apakah pengaruh Motivasi Kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka Tujuan penelitian ini dimaksudkan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besar pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Universitas/Akademis dan Pembaca

Dapat digunakan sebagai sumber referensi dan sebagai sumber pemikiran tentang peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam suatu fungsi, yaitu mengetahui efisiensi kinerja kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis, khususnya dalam bidang sumber daya manusia mengenai teori motivasi kerja, kompensasi dan tingkat produktivitas kinerja kerja karyawan, serta menambah pemahaman lebih agar dapat bermanfaat dan diterapkan di lapangan.

3. Bagi Perusahaan

Menjadi bahan pertimbangan, referensi dan saran yang bermanfaat atas kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahan pengetahuan dan pengalaman loyalitas karyawan, serta menjadi bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi penelitian pada Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian ini dibuat untuk mempermudah pemahaman dan memberi gambaran pembaca dalam penulisan penelitian yang diuraikan oleh penulis, maka perlu ditentukan sistematika penulisan yang baik. Sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang mendeskripsikan mengenai latar belakang diadakannya penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab dua berisi tinjauan pustaka mengenai landasan teori yang menjadi dasar dan bahan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis pada penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari desain penelitian, variabel penelitian, definisi operasional penelitian, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi hasil dari penelitian yang dilakukan dengan melakukan beberapa pengujian data yaitu terdiri dari Uji instrument penelitian berupa Uji validitas dan reliabilitas, uji analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis yaitu uji t secara parsial, uji f secara simultan dan uji koefisien determinasi R^2 .

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab lima ini tersusun secara keseluruhan mengenai kesimpulan dan saran terhadap penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Berbintang di Bandar Lampung).