BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini di Indonesia khususnya di kota Semarang semakin banyak tempat pariwisata yang dapat dijadikan salah satu alternatif tempat wisata, hal itu mendorong para wisatawan untuk datang mengunjunginnya. Dengan semakin banyaknnya para wisatawan yang datang, membuka peluang pada semua bidang bisnis. Salah satunya dalam bidang jasa perhotelan, hotel di Semarang ada banyak, bahkan dalam kurun waktu satu tahun ini saja hotel-hotel baru bermunculan. Banyaknnya hotel yang bermunculan menuntut pelaku bisnis hotel untuk semakin kompetitif dan lebih praktis, hal itu mendorong para pelaku dunia bisnis hotel untuk selalu mengembangkan SDM dengan baik. SDM yang baik dinilai penting,karena merupakan faktor utama dalam pengembangan suatu bisnis yang baik, hal itu mendorong setiap perusahaan mencari atau mendidik SDM kearah yang professional. SDM dapat dinilai dari bagaimana kinerja daripada karyawan. Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Bangun (2012:231) memberikan definisi kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan.

Menurut Prawirosentono, (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu : a) Efektifitas, Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan, b) Tanggung jawab, Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang, c) Displin, Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku.

Salah satu dari beberapa hotel yang ada di Kota Semarang yang mencoba menjawab tantangan tersebut adalah Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang. Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang merupakan salah satu hotel baru yang ada di Kota Semarang, yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 137 Semarang. Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang merupakan hotel bintang empat yang memiliki beberapa fasilitas, antara lain The Terrace dekat dengan kolam renang dan sky lounge, The Terrace merupakan tempat yang tepat untuk menenangkan diri atau sekedar menikmati udara yang bersih (waktu buka dari jam 07.00 – 22.00). Fitness & Gym adalah satu – satunya fitness & gym yang terletak di bagian paling atas hotel dengan pemandangan kota. Penyuka fitness akan menikmati dekorasi modern serta ruangan yang lengkap dengan mesin kardia terbaru dan alat – alat olahraga lainnya. Ruang internet berlokasi dekat dengan lobi. Para pelancong dapat merasakan kenyamanan untuk menentukan fitur cerdas dari ruang internet di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang. Ruang baca yang nyaman ini merupakan fasilitas lain yang dapat dinikmati oleh para tamu untuk bersantai. Selain adanya fasilitas – fasilitas yang memadai, juga diperlukan adanya SDM yang profesional dengan menunjukan kinerja yang baik. Kinerja sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja adalah sikap mental, berupa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja, pendidikan dan pelatihan, ketrampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Jurnal yang menguatkan tentang kinerja yang dilakukan oleh Syahputra (2005), Hariyanti dan Primawestri (2010), Indrawati (2006) yang menyatakan bahwa kinerja mempengaruhi kompetensi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dari Suwardi dan Utomo(2011), Hamid(2012), Murti dan Veronika (2013), serta Permanasari (2013) menyebutkan bahwa motivasi kinerja pada karyawan secara signifikan memiliki pengaruh yang positif. Penelitian lain juga menyebutkan yaitu Salleh et all (2011) dan juga Susan et all (2012) juga mengatakan bahwa motivasi kerja pada karyawan memiliki pengaruh yang positif secara signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian menurut Supriyanto (2010) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan yang diperlukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan, menurut Ciptodihardjo (2010) kepemimpinan adalah suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana peran kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi. Kepemimpinan (Sukamawati, 2008) aktivitas untuk mempengaruhi orang – orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi (Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, 2015:1735 – 1752).

Handoko (2008) berkenaan tentang kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Wibowo (2012) kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Hasibuan (2012: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi menurut Handoko (2011: 155) segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Hasibuan (2011: 155) adalah kompensasi yang dapat diterima untuk dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Hasibuan (2011:156) kompensasi mempunyai beberapa tujuan antara lain memperoleh personalia yang qualitied, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, dan mengendalikan biaya- biaya. Panggabean (2004: 75) kompensasi disebut juga penghargaan dan didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawannya sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Moeheriono, (2009: 106) faktor-faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kinerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri atas empat aspek, yakni sebagai berikut: 1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output)* biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan beberapa besar kenaikannya, misalnya omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset, dan lain-lain. 2) Perilaku, yaitu aspek tindak tunduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan

perilakunya . Karena kinerja yang baik dapat di lihat dari hasil kinerja SDM nya, maka berikut adalah sebagain hasil kerja dari karyawan di Hotel Louis Kienne Kota Semarang.

Tabel 1.1
Data Room Occupancy
di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Kota Semarang
Tahun 2016

Bulan	Room Occupancy (%)
Januari	16,67
Februari	21,13
Maret	45,38
April	55,44
Mei	60,00
Juni	65,00
Juli	74,97
Agustus	76,28
September	73,69
Oktober	76,75

Sumber: Bagian Sales dan Marketing Hotel Louis Kienne Simpang Lima Kota Semarang

Dari tabel 1.1 di atas bahwa *Room Occupancy* pada bulan Januari sampai bulan Agustus mengalami kenaikan tiap bulannya, tetapi di bulan September mengalami penurunan dari 76,28 % ke 73,69 %. Hal itu menjukan adanya penurunan meskipun tidak secara signifikan, sehingga dapat di jadikan acuan untuk melakukan penelitian. Selain itu penulis melakukan pra-survei di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang kepada beberapa karyawan.

Hasil pra-survei terhadap 20 karyawan di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel Pra Survei 1.2
Tentang Hubungan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
Di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Kota Semarang

Variabel	Indikator	Ya	Tidak	Total
Kompensasi	- Saya merasa puas dengan bonus yang diberikan kepada saya dari perusahaan	7	13	20
	- Tunjangan yang diberikan karyawan sesuai harapan	5	15	20
	- Fasilitas di perusahaan sudah sangat memadai bagi karyawan	2	18	20
Motivasi	- Saya sungguh peduli dengan pekerjaan saya	7	13	20
	- Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar sesuatu yang berbeda dan baru	8	12	20
	- Pekerjaan saya sungguh tidak menarik minat saya.	14	6	20
Kepemimpinan	- Siap memberikan pelatihan dan instruksi bilamana saya membutuhkannya.	11	9	20
	- Atasan mampu bekerja sama dengan baik karyawan.	10	10	20
	- Atasan dapat menjadi teladan bagi bawahannnya.	12	8	20

Pada Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa variabel kompensasi karyawan masih rendah pada indikator Saya merasa puas dengan bonus yang diberikan kepada saya dari perusahaan, dengan di tunjukan 7 orang mengatakan setuju, berbanding dengan jumlah 13 karyawan tidak setuju. Bonus yang diberikan tidak sebanding dengan kinerja daripada karyawan. Pada variabel motivasi menunjukan kurangnya motivasi dari atasan kepada karyawannya, dengan ditunjukan 8 orang yang termotivasi oleh atasannya. Di

sisi lain pada variabel kepemimpinan semua indikator menunjukan bahwa kepemimpinan yang ada sudah berjalan dengan baik.

Dengan melihat hasil prasurvei di atas, maka hal ini dapat menjadikan suatu alasan untuk dilakukannya penelitian. Rivai (2004:309) mencoba mempertegas tentang pengertian kinerja yaitu "merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan dapat diukur". Dengan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, maka dapat digunakan untuk menilai kinerja daripada SDM. Dari latar belakang yang telah dikemukakan maka penelitian ini mencoba untuk meneliti hal tersebut dengan topik yang berkaitan dengan **"ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI HOTEL LOUIS KIENNE SIMPANG LIMA SEMARANG)".**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan dan diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Hotel Louis Kienne Simpang Lima memiliki daya tarik sendirinya diantara hotel-hotel yang ada di kota Semarang. Hotel Louis Kienne juga termasuk menjadi hotel yang berkelas bintang 4 di kota Semarang. Menyusul seperti Hotel Ciputra, Hotel Novotel, Hotel Aston dan masih banyak lagi. Diperlukan adanya usaha untuk dapat mempertahankan dan mengembangkan strategi-strategi perusahaan yang lebih maksimal dari tahun ke tahunnya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penelitian ini mengajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang?
2. Bagaimanakah hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang?
3. Bagaimanakah hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang?
4. Bagaimanakah hubungan kinerja karyawan di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk memberikan penjelasan dan menganalisis hubungan kompensasi di Hotel Louis Kienne Simpang lima Semarang
2. Untuk memberikan penjelasan dan menganalisis hubungan motivasi di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang.
3. Untuk memberikan penjelasan dan menganalisis hubungan kepemimpinan di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang.
4. Untuk memberikan penjelasan dan menganalisis hubungan kinerja karyawan di Hotel Louis Kienne Simpang Lima Semarang.

1.4 Manfaat penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi:

1. Untuk Penulis

   Dengan penelitian ini, diharapkan bisa memberikan manfaat dan pengetahuan yang luas untuk penulis tentang manajemen sumber daya manusia. Terlebihnya tentang kinerja karyawan di hotel supaya memberikan manfaat untuk kedepannya.

2. Untuk Perusahaan

   Dapat memberikan masukan tambahan bagi perusahaan agar memberikan manfaat bagi pengembangan perusahaan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia. Selain itu, dapat memberikan inovasi yang baik agar pengunjung tertarik.

3. Untuk Pihak Lain

   Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sumbangan pemikiran guna untuk menambah wawasan pengetahuan dan menjadi bahan referensi dan masukan bagi peneliti selanjutnya. Dan dapat memberikan manfaat yang lebih luas yang berkaitannya dengan manajemen sumber daya manusia. Dan membuka pemikiran lebih luas arti penting dari manajemen sumber daya manusia di lingkungan kerja ataupun lingkungan sekitarnya.

   Manfaat Teoritis:

a) Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
b) Hasil penelitian ini di harapkan para staff dan manager di Hotel Louise Kiene Semarang dapat memperhatikan kondisi personalia dari perusahaan tersebut agar kinerja dari perusahaan tersebut meningkat sehingga target dapat terpenuhi.

1.5 Sistematika Penulisan

Merupakan garis besar penyusunan skripsi yang memudahkan jalan pikiran dalam memahami secara keseluruhan isi skripsi. Sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, sumber data serta metode analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang identitas responden, tanggapan responden, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, pengujian hipotesis, koefisien determinasi serta pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh, saran yang ingin dikemukakan serta keterbatasan data penelitian.