

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumberdaya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja. Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah instansi atau perusahaan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Dengan demikian Kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau perusahaan.

Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Peranan penting sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan secara serius dan menyeluruh sumber daya manusia dalam hal karyawan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut. Dalam suatu perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang sangat penting dibandingkan unsur produksi yang lain, oleh karena itu peranan manusia didalam suatu perusahaan sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran

manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan didalam suatu tujuan organisasi karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri.

Suprihanto (2014:7) mendefinisikan kinerja sebagai setiap kegiatan yang dilakukan karyawan pasti menghasilkan sesuatu tetapi sesuatu sebagai hasil kegiatan tersebut belum tentu merupakan kinerja yang diharapkan suatu badan usaha untuk itu badan usaha menetapkan standar kinerja karyawan agar tujuan dapat tercapai.

Dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Perusahaan-perusahaan yang ada tersebut selalu berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada. Persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh.

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan diri agar memiliki suatu keunggulan yang kompetitif. Untuk hal tersebut, maka seluruh aspek dan sumber daya yang terdapat di perusahaan merupakan faktor-faktor yang memerlukan perhatian penuh dalam manajemen. Pelatihan selalu dibutuhkan baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Karyawan baru mutlak diberi pelatihan agar dia bisa tahu dan memahami tugas sesuai dengan jabatannya dan mampu mengerjakan tanggung jawabnya sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan. Sedangkan karyawan lama perlu mengikuti pelatihan untuk mempersiapkan diri agar mampu menghadapi perkembangan tugas maupun perencanaan untuk promosi jabatan.

Hamalik (2014:100), pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan atau upaya yang dilakukan dalam segala bentuk pemberian bantuan kepada karyawan yang dilakukan tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu organisasi

Tidak hanya berhenti pada pelatihan karyawan saja, tetapi ada juga yang harus diperhatikan suatu organisasi perusahaan untuk tetap menciptakan sumber daya manusia yang mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu fasilitas kerja. Pada dasarnya, perusahaan harus mempunyai fasilitas-fasilitas pendukung yang nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan organisasi juga ditentukan oleh pemberian kompensasi pada karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan ketekunan dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Hasibuan (2013:409) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada motivasi kerja para karyawan. Motivasi sendiri berkaitan dengan arah dari perilaku individu yang menyangkut perilaku yang dipilih seseorang bila terdapat beberapa alternatif, kekuatan perilaku seseorang setelah melakukan pemilihan alternatif, dan ketetapan perilaku tersebut. Perusahaan harus mampu memotivasi karyawan sehingga karyawan akan semakin giat dan semangat dalam bekerja.

Robbins (2013:49) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja.

Salah satu industri yang sedang berkembang pesat adalah industri perhotelan, karena pada dasarnya hotel sudah menjadi kebutuhan bagi setiap kalangan baik swasta maupun pemerintah. Industri perhotelan merupakan salah satu bentuk perdagangan jasa yang menyediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan hotel lainnya. Operasional hotel tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia pada sebuah hotel harus mempunyai satu tujuan sama yaitu berkeinginan hotel mengalami peningkatan pendapatan dari tahun ke tahun. Untuk itu kinerja yang baik serta meningkatkan hasil kerja merupakan hal terpenting dalam mewujudkan kemajuan dalam perusahaan.

Salah satu industri yang sedang berkembang pesat adalah industri perhotelan, karena pada dasarnya hotel sudah menjadi kebutuhan bagi setiap kalangan baik swasta maupun pemerintah. Industri perhotelan merupakan salah satu bentuk perdagangan jasa yang menyediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan hotel lainnya. Operasional hotel tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia pada sebuah hotel harus mempunyai satu tujuan sama yaitu berkeinginan hotel mengalami peningkatan pendapatan dari tahun ke tahun. Untuk itu kinerja yang baik serta meningkatkan hasil kerja merupakan hal terpenting dalam mewujudkan kemajuan dalam perusahaan.

Salah satu hotel di Kota Surabaya yaitu Hotel La Lisa Surabaya bintang 3 Bagus untuk keluarga Jl. Raya Nginden No.82, Baratajaya, Gubeng, Surabaya. Ini merupakan lokasi yang cukup strategis dan berada dipusat Kota Surabaya dengan berbagai keuntungan yang ada. Lokasi hotel yang strategis membuat hotel ini mudah di jangkau oleh pariwisataawan. Agar dapat bersaing dengan hotel-hotel lain di sekitarnya. Oleh karena itu, Hotel La Lisa Surabaya harus meningkatkan pelayanan yang diberikan kepada tamu agar tamu merasa puas dan akan kembali

ke Hotel La Lisa Surabaya untuk menginap. Dengan semakin banyaknya jumlah hotel di Kota Surabaya maka persaingan di industri perhotelan pun semakin meningkat. Untuk dapat bersaing dengan para kompetitor, hotel memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan kegiatan operasional hotel. Hotel yang ingin tetap eksis dan tidak tersingkir dari persaingan tidak akan mengabaikan peningkatan sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu asset penting yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pihak manajemen hotel perlu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel La Lisa Surabaya”.

1.2. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel La Lisa Surabaya ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel La Lisa Surabaya ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel La Lisa Surabaya ?
4. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel La Lisa Surabaya ?

5. Variabel bebas pelatihan, kompensasi dan motivasi, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Hotel La Lisa Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel La Lisa Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel La Lisa Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel La Lisa Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel La Lisa Surabaya
5. Untuk mengetahui pengaruh dominan diantara variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel La Lisa Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Aspek Teoritis
 - a. Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya khususnya pada Program Studi Manajemen.

- b. Sebagai informasi dan sebagai bahan bacaan serta media yang dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu oleh semua pihak.

2. Aspek Praktis

Memberikan masukan bagi manajemen perusahaan untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian untuk mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan pelatihan, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.