

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia juga merupakan satu diantara aspek lain yang menjadi tiang tumpuan bagi organisasi yang mempengaruhi kinerja dan kemajuan perusahaan (Fitriawati, 2011). Sumber daya manusia di dalam perusahaan harus di organisir dengan baik agar lebih efektif dan lebih efisien. Manajemen sumber daya manusia mencakup keseluruhan pelaksanaan aktivitas, penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan yang bertujuan untuk pengembangan dan peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang bisa dipertanggungjawabkan.

Salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan industri perhotelan adalah karyawan. Daya saing perusahaan pariwisata dan kelangsungan hidup mereka bergantung pada kualitas layanan yang mereka tawarkan. Dalam hal ini, industri perhotelan tidak hanya perlu melatih karyawan yang menjalankan peran mereka secara efektif tetapi juga harus mempertahankan staf mereka (Subramanian, et al 2013). Meningkatnya pertumbuhan perhotelan di kota padang menyebabkan bertambah ketatnya persaingan di dalam industri perhotelan tersebut. Sumber daya manusia menjadi salah satu bagian utama dari produk yang melakukan peran yang sulit untuk meningkatkan citra organisasi.

Pada bisnis perhotelan penting untuk melihat karyawan memberikan pelayanan yang maksimal kepada tamu hotel. Kualitas dari karyawan sangat berperan penting untuk memberkan layanan terbaik bagi pelanggannya.

Organisasi perhotelan perlu memperhatikan kepuasan karyawan mereka, karena organisasi cenderung lebih efektif ketika perhotelan dapat memuaskan karyawannya. Keberhasilan industri perhotelan dapat dilihat dari kepuasan pelanggan melalui layanan yang diberikan oleh hotel (Febriansyah, 2012).

Hotel kawana baru berdiri sejak tahun 2018. Dimana owner kawana membeli lelang dari Bank BRI atas lelangnya hotel aliga yang dinyatakan bangkrut pada saat itu. Dalam lembaga hukum di Indonesia lelang merupakan salah satu opsi bagi masyarakat untuk melakukan penjualan. Lelang diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 27/PMK.06/2016, tanggal 22 Februari 2016, Dalam Pasal 1 angka 1 PMK nomor 27/PMK.06/2016 menyatakan bahwa, Lelang adalah penjualan barang yang terbuka untuk umum dengan penawaran harga secara tertulis dan/ atau lisan yang semakin meningkat atau menurun untuk mencapai harga tertinggi, yang didahului dengan Pengumuman Lelang.

Fenomena lain dari hotel kawana padang adalah tidak adanya perekrutan dan pergantian karyawan baru dari hotel kawana padang. Dari hasil wawancara dengan manajer HRD kawana hotel, bahwa dalam setahun kira-kira 7 orang karyawan keluar, dan tidak ada juga sistem perekrutan yang dilakukan oleh kawana hotel, cuman melainkan menyebarkan informasi dari mulut ke mulut diantara karyawan untuk mendapatkan karyawan pengganti.

Keberhasilan sebuah perusahaan dapat meningkat ataupun melemah tergantung peran dari pemimpinnya. Karena seorang pemimpin adalah aktor utama dalam perusahaan untuk menjadi contoh secara langsung ataupun memberikan semangat kepada karyawannya. Menurut Avriliandi (2013)

kepemimpinan memiliki arti sebagaimana prestasi organisasi bergantung kepada hubungan peran kepemimpinan dengan situasi yang mendukung. Peran kepemimpinan dalam perusahaan memegang peran kunci utama dalam kinerja perusahaan.

Setiap perusahaan harus bisa melihat faktor-faktor apa saja yang bisa mewujudkan terciptanya semangat kerja bagi karyawan, karena setiap orang dalam perusahaan memiliki berbagai macam sifat, kepribadian yang berbeda-beda. Menurut Nawawi (2006:63) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan serta kemampuan karyawan”. Dari pengertian diatas dapat dirangkum bahwa karyawan adalah bagian penting bagi perusahaan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kelangsungan proses kerja dalam perusahaan.

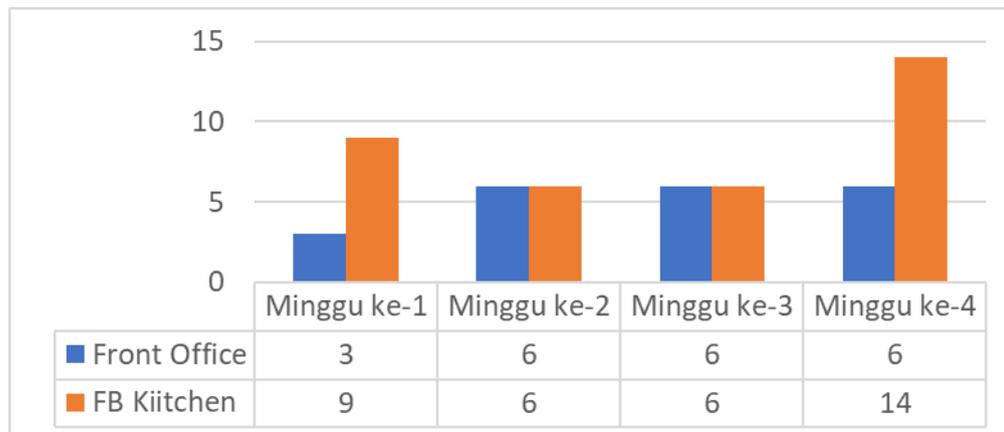
Kinerja karyawan berhubungan dengan keadilan organisasi yang ada di dalam perusahaan, menurut Aslam, et al (2017) konsep keadilan organisasi didasarkan pada tiga aspek seperti proses, hasil, dan hubungan interpersonal. Sesuai teori keadilan organisasi, karyawan terus mengukur dan membandingkan “input” dan “hasil”. Dalam penelitian sebelumnya, keadilan organisasi dibagi menjadi empat sub-tipe seperti distributif, informasi, prosedural, dan interpersonal. Dan berdasarkan pendapat Kaswan (2015) sejarah keadilan organisasi berawal dari teori keadilan. Teori ini menyatakan bahwa orang membandingkan rasio antara hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan, misalnya

imbalan dan promosi, dengan input yang mereka berikan dibandingkan rasio yang sama dari orang lain.

Selain itu, menurut Sharoni & Tziner (2014) persepsi keadilan organisasi atau ketidakadilan merupakan faktor kunci yang mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam organisasi. Bagi karyawan dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan akan mendorong karyawan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Mangkunegara (2006:13) menyatakan bahwa “terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi”. Kemampuan dan motivasi dalam diri karyawan bisa datang dari karyawan itu sendiri ataupun dari pengaruh orang lain. Dimana terdapat situasi kerja karyawan yang mencakup hubungan karyawan dengan pekerjaan, fasilitas, iklim kerja, kebijakan pimpinan dalam perusahaan.

Keterikatan kerja karyawan pada perusahaan sangat berpengaruh penting bagi proses produksi. Ada rasa memiliki yang dimiliki oleh karyawan dan keinginan untuk terus berkembang, komitmen yang kuat dapat memicu kinerja yang maksimal bagi setiap karyawan.

Pada Hotel Kawana Padang, terdapat fenomena terkait dengan jumlah absensi karyawan yang tidak wajar dimana jumlah absensi cenderung tinggi. Kondisi ini dialami untuk keseluruhan posisi di organisasi tersebut, namun tingkat absensi tertinggi terjadi pada jabatan *front office*. Data absensi karyawan Hotel Kawana Padang disajikan pada tabel 1.1 berikut ini.



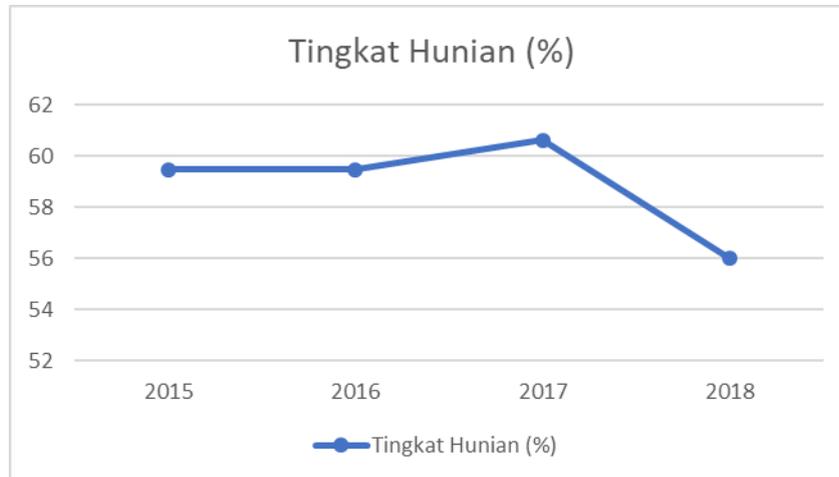
Sumber: Kawana Hotel (Data diolah)

**Gambar 1.1 Absensi Karyawan**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi dari karyawan hotel kawana padang tergolong cukup tinggi, khususnya untuk karyawan bagian *food & Beverage*. Dimana sesuai dengan aturan perusahaan, karyawan hotel bekerja selama enam hari dalam satu minggu sehingga mereka memiliki waktu libur selama satu hari, yang berarti boleh tidak masuk 4 kali dalam sebulan. Dan terlihat dari kurva diatas bahwa diminggu pertama, kedua, dan ketiga, karyawan absensi sebanyak 40% dari jumlah absensi, dan minggu keempat naik menjadi 66,7% dari jumlah absensi karyawan. Jadi, dari angka diatas dapat dilihat absensi karyawan di kawana padang, terhitung cukup tinggi yang menandakan kurangnya kurangnya keterikatan dari karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat diambil untuk melihat tingkat kinerja dari karyawan pada hotel kawana padang. Salah satunya kami melihat dari tingkat hunian pertahun. Dari data yang kami dapatkan, dapat dilihat adanya penurunan dalam dua tahun berjalan, yaitu pada tahun 2018 tingkat hunian sebanyak 67.66% dan pada tahun 2019 menjadi 55.20%. Dari data diatas dapat diambil kesimpulan

bahwa peningkatan produktivitas dari hotel tidak berbanding lurus dengan kinerja karyawan.



Sumber: Hotel Kawana (Data diolah)

**Gambar 1.2 Tingkat Hunian Kamar**

Pada data tingkat hunian hotel di kota padang menunjukkan fluktuasi, mengacu kepada tingkat hunian tersebut dapat dilihat penurunan juga pada tingkat hunian di hotel kawana padang pada tahun 2018 sebanyak 67,66% dan pada tahun 2019 turun menjadi 55,20%.

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Keterikatan Karyawan”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan karyawan pada karyawan hotel kawana padang?
2. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap keterikatan karyawan pada karyawan hotel kawana padang?

3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada hotel kawana padang?
4. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan hotel kawana padang?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterikatan karyawan pada karyawan hotel kawana padang?
6. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterikatan kerja pada karyawan hotel kawana padang?
7. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan hotel kawana padang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan karyawan pada karyawan hotel kawana padang
2. Menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap terhadap keterikatan karyawan pada karyawan hotel kawana padang
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan hotel kawana padang
4. Menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan hotel kawana padang
5. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterikatan karyawan pada karyawan hotel kawana padang

6. Menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterikatan karyawan pada karyawan hotel kawana padang
7. Menganalisis pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan hotel kawana padang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai hubungan antara pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur kinerja karyawan di Indonesia.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijakan dalam menghadapi dan memahami masalah kinerja karyawan yang dapat memengaruhi efektivitas perusahaan.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian terfokus untuk melihat apakah ada pengaruh dari kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterikatan karyawan pada Hotel Kawana Padang, Jl. MH. Thamrin, Kelurahan No.71, Ranah Parak Rumbio, Kec. Padang Sel., Kota Padang, Sumatera Barat 25212

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan kerangka sebagai berikut:

**BAB I.** Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan pada penelitian ini.

**BAB II.** Merupakan bab tinjauan literatur yang menerangkan penjabaran dari teori-teori yang mendasari penelitian, penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran teoritis pada penelitian ini

**BAB III.** Merupakan bab yang menerangkan jenis penelitian serta tahapan dalam melakukan penelitian.

**BAB IV.** Merupakan bab pembahasan hasil penelitian secara komprehensif serta analisa dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB V.** Merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan, implikasi, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian selanjutnya.

