

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia yang diperlukan saat ini adalah Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan sebuah perusahaan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dimana untuk meningkatkan kinerja karyawan, banyak upaya yang dilakukan oleh perusahaan diantaranya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang seimbang, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.

Setiap karyawan didalam sebuah perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan yang berbeda, bagi sebagian orang bekerja adalah satu - satunya alasan supaya mendapatkan uang, namun ada sebagian orang juga berpendapat uang dalam bekerja bukan faktor utama melainkan faktor yang kesekian, karna ada orang bekerja agar

merasa lebih dihargai dibandingkan dengan orang yang tidak bekerja, agar tercapainya tujuan perusahaan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Wearther dan Davis (2003) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa, baik berupa gaji, upah insentif, *benefit* dan *employee service*, dimana terdapat suatu divisi khusus yang mendesain dan mengatur administrasi kompensasi dalam perusahaan.

Selain faktor kompensasi untuk pencapaian tujuan perusahaan yang lebih maksimal perusahaan juga perlu memperhatikan faktor motivasi karyawan, karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan maksimal ditentukan oleh motivasi yang ada dalam diri karyawan dalam melaksanakannya tugasnya. Menurut Malthis dan Jackson (2002) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Selain kompensasi, motivasi dalam menentukan keberhasilan organisasi dapat dilakukan melalui penerapan budaya organisasi yang baik. Karena budaya adalah sesuatu yang sangat kompleks dan luas di mana menyangkut perilaku, tata cara, maupun keyakinan.

Menurut Robbins & Jedge (2011) Setiap orang memiliki cara tersendiri untuk merasakan, bertindak dan berpikir selama hidup mereka. Dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan harus menjelaskan budaya yang diterapkan dan menerapkannya kepada karyawan. Budaya organisasi yang positif akan lebih menghargai karyawannya dan menciptakan lingkungan kerja yang akan

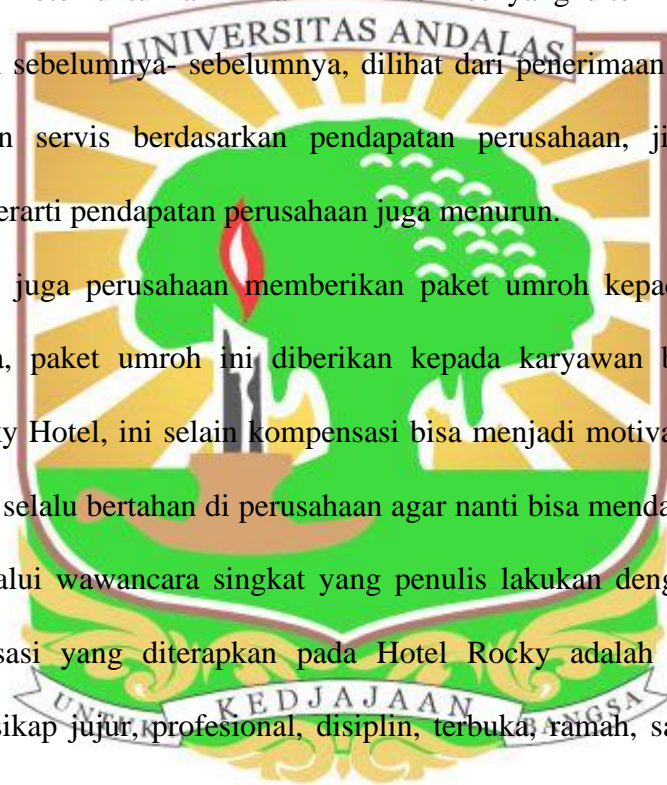
mempengaruhi karyawan untuk lebih berkembang, menggali potensi yang dimilikinya. Semakin baik budaya kerja di suatu perusahaan maka motivasi kerja dari karyawan juga akan semakin tinggi. Budaya organisasi pada perusahaan jasa lebih menekankan pada pelayanan, dimana pelayanan yang diberikan kepada pelanggan adalah bentuk hasil kerja dari sebuah organisasi, dengan adanya hubungan dan komunikasi antar pegawai maupun interaksi dan komunikasi dengan pelanggan disitu akan membentuk budaya organisasi yang baik, dimana pelayanan yang baik bukan menjadi kewajiban lagi, tetapi sudah menjadi kebiasaan dan budaya.

Hotel adalah jenis usaha komersial yang menyediakan fasilitas menginap serta makan dan minum bagi konsumennya, dimana usaha perhotelan ini termasuk didalam bidang industri jasa yang saat ini sangat berkembang pesat, oleh karena itu harus mempunyai manajemen yang bagus supaya bisa bersaing didalam industri yang sangat kompetitif, sekarang hotel dipadang sudah semakin banyak karena kota padang adalah ibu kota provinsi dari Sumatera Barat, dan banyak tempat wisata, namun dengan berdatangnya hotel - hotel baru di kota Padang pasti menimbulkan persaingan yang semakin ketat dikalangan industri perhotelan. Dimana bidang usaha perhotelan karyawan akan bertemu langsung dengan konsumen, oleh karena itu, kinerja karyawan khususnya yang berkaitan dengan kinerja pelayanan harus mendapatkan perhatian lebih fokus

Objek penelitian ini adalah Rocky Hotel Padang adapun jenis kompensasi yang diterima karyawan disini adalah yang pertama gaji, dimana gaji yang sudah tetap didapatkan karyawan setiap akhir bulan, pemberian gaji ini akan disesuaikan dengan

status dan jabatan karyawan tersebut, yang kedua itu insentif dimana kalau di Rocky Hotel disebut service, service yang didapatkan berdasarkan pendapatan perusahaan bulan sebelumnya dan akan di bagikan pada pertengahan bulan, yang mendapatkan service ini hanya karyawan tetap dan kontrak, untuk nominalnya semua karyawan sama, melalui wawancara yang saya lakukan dengan salah seorang karyawan kontrak yang di Rocky Hotel untuk akhir- akhir ini service yang diterima selalu kecil di banding dengan sebelumnya- sebelumnya, dilihat dari penerimaan service dimana tadi penerimaan servis berdasarkan pendapatan perusahaan, jika service yang diterima kecil berarti pendapatan perusahaan juga menurun.

Selain itu juga perusahaan memberikan paket umroh kepada dua karyawan setiap tahunnya, paket umroh ini diberikan kepada karyawan berdasarkan lama bekerja di Rocky Hotel, ini selain kompensasi bisa menjadi motivasi bagi karyawan yang lain untuk selalu bertahan di perusahaan agar nanti bisa mendapat giliran umroh dari hotel. Melalui wawancara singkat yang penulis lakukan dengan HRD dimana Budaya organisasi yang diterapkan pada Hotel Rocky adalah Setiap karyawan diharapkan bersikap jujur, profesional, disiplin, terbuka, ramah, santun, sopan, dan mudah senyum dan juga menahan ego sentris termasuk dalam masalah kepentingan pribadi dan profesional, mematuhi aturan internal Perusahaan, undang - undang serta menjalankan prosedur yang ada. Budaya organisasi pada Rocky Hotel ini menjadi panduan dalam bertindak , bersikap, dan perilaku sehari-hari antar karyawan atau pihak lainnya.



Rocky Hotel Padang adalah salah satu hotel yang berkelas di padang berbintang empat yang terletak di pusat Kota, berdiri pada tanggal 3 Juli 2002 dan memiliki 170 kamar yang dilengkapi dengan fasilitas hotel pada umumnya, Adapun jenis kamarnya: Superior, Superior Deluxe, Deluxe, Executive, Junior Suite, Rocky Suite, mempunyai karyawan sebanyak 146 orang. Yang terdiri dari 16 orang karyawan tetap, 100 karyawan kontrak, dan 30 orang karyawan harian. Serta tingkat rata-rata hunian Hotel Rocky Padang selama 6 tahun terakhir

Tabel 1 Tingkat Penghunian Hotel Rocky Padang

Tahun	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Rata – rata tingkat hunian	66.07	52.13	70.10	69.81	70.00	67.02

Sumber : Hotel Rocky Padang (2019)

Tabel 2 Tingkat Penghunian Kamar Hotel Berbintang Menurut Bulan dan kab/Kota Provinsi Sumatera Barat

Bulan	Kabupaten / Kota			Rata- rata
	Agam	padang	bukittinggi	
Januari/January	17,51	42,06	45,21	40,85
Februari/February	14,55	52,60	43,26	49,96
Maret/March	18,33	64,04	47,23	55,67
April/April	24,20	61,78	60,86	58,78
Mei/May	17,02	61,59	44,98	55,28
Juni/June	16,31	47,35	31,71	41,05
Juli/July	22,28	63,33	54,72	57,31
Agustus/August	19,32	62,04	42,42	54,86
September/September	20,17	67,71	49,43	59,27
Oktober/October	23,11	66,74	54,11	59,64
November/November	21,54	72,53	58,92	65,05
Desember/December	32,96	67,19	70,10	64,89

2017	20,59	60,63	50,53	54,80
2016	33,19	59,47	48,24	53,27
2015	23,12	59,47	50,42	53,11

Sumber: Pusat Data Statistik SumBar (2019)

Tabel 3 Tingkat Penghunian Kamar Hotel Berbintang Menurut Bulan dan Kelas Hotel Provinsi Sumatera Barat

Bulan	Kelas Hotel				Seluruh Kelas Hotel
	Bintang Satu	Bintang Dua	Bintang Tiga	Bintang Empat	
Januari/January	40,85	33,67	47,54	39,43	43,59
Februari/February	31,27	49,60	47,51	53,20	49,96
Maret/March	33,57	65,06	60,92	58,75	55,67
April/April	36,17	59,65	58,19	70,50	58,78
Mei/May	29,94	77,73	88,26	36,42	55,28
Juni/June	26,55	40,33	48,14	45,45	41,05
Juli/July	37,09	55,49	60,22	65,06	57,31
Agustus/August	31,82	57,63	57,99	62,85	54,86
September/September	33,39	66,71	65,04	65,26	59,27
Oktober/October	32,43	64,90	60,38	69,79	59,64
November/November	37,03	73,84	70,56	70,88	65,05
Desember/December	45,30	72,66	70,23	67,05	64,89
2017	33,85	60,85	59,05	59,32	54,80
2016	40,00	56,39	56,44	56,73	53,27
2015	32,53	67,93	54,01	49,03	53,11

2014	39,91	50,90	43,72	54,78	48,53
2013	41,46	53,02	49,28	55,26	50,22

Sumber: Pusat Data Statistik SumBar (2019)

Jika dibandingkan dengan rata – rata tingkat hunian hotel berbintang empat yang ada di Sumatera Barat dan rata – rata tingkat hunian hotel kota padang tingkat hunian Rocky Hotel masih cukup baik tapi dengan bermunculannya hotel- hotel baru maka pangsa pasar yang telah ada bisa direbut oleh hotel - hotel baru tersebut, hal ini dilihat dengan adanya hotel – hotel baru yang berdiri disekitar Rocky Hotel yang mengakibatkan penurunan terhadap tingkat hunian Rocky Hotel.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka peneliti ingin melihat bagaimana **“Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Rocky Hotel Padang dengan Motivasi Karyawan sebagai Mediasi”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rocky hotel padang ?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan pada Rocky hotel padang ?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rocky hotel padang ?

4. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan pada Rocky hotel padang ?
5. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rocky hotel padang?
6. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rocky hotel padang dengan motivasi sebagai mediasinya ?
7. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rocky hotel padang dengan motivasi sebagai mediasinya?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rocky hotel padang ?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan pada Rocky hotel padang?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rocky hotel padang?
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan pada Rocky hotel padang ?
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rocky hotel padang ?
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Rocky hotel padang dengan motivasi sebagai mediasinya ?



7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rocky hotel padang dengan motivasi sebagai mediasinya?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak hotel

Harapannya penelitian ini dapat memberi dampak positif dan memperoleh informasi mengenai pentingnya kompensasi dan budaya organisasi yang dimediasi motivasi karyawan terhadap kinerja sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan.

2. Bagi Akademis

Harapannya penelitian ini bisa memperkuat teori tentang topik penelitian ini

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini memperoleh hasil maksimal, peneliti membatasi masalah hanya pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi, budaya organisasi yang dimediasi motivasi, dan yang diteliti disini hanya karyawan kontrak.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tesis ini adalah dengan menguraikan garis besar dari tiap - tiap bab yang disertai gambaran dan uraian singkat yang berkaitan dengan pembahasan tesis ini. Adapun uraian dan susunan sistematika penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:



BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan suatu pengantar dan penjelasan tentang latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN LITERATUR

Bab ini berisi tentang landasan teori yang merupakan penjabaran dari teori-teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu yang mampu mendukung perumusan hipotesis, serta kerangka pemikiran teoritis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel dalam penelitian yang selanjutnya dapat didefinisikan secara operasional. Jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, serta metode pengumpulan data dan teknis analisis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Bab ini memuat uraian mengenai hasil penelitian, penganalisaan dan pembahasan yang dibantu dengan data atau informasi yang ada. Analisis dan pembahasan merupakan jawaban permasalahan yang menjadi pembahasan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan akhir dari penelitian yang telah diperoleh dari pembahasan dan saran yang diberikan kepada pihak-pihak yang memerlukannya atas pemecahan permasalahan yang dihadapi.

