

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya, baik bagi individu maupun kelompok, sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan salah satu penggerak utama bagi kelancaran kegiatan perusahaan, dan perkembangan suatu perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri, maka dari itu mengingat pentingnya sumber daya manusia perusahaan juga harus memperhatikan kinerja yang baik dari semua perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memanfaatkan sumber daya yang ada dengan lebih baik dengan memobilisasi dan mengarahkannya agar berkinerja baik sehingga tujuan yang ada dalam sebuah perusahaan dapat tercapai.

Dalam perusahaan, Sumber Daya Manusia juga memiliki peran penting dalam mencapai tujuan. Perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan tenaga kerjanya secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Upaya perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja lebih efektif didorong oleh sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi untuk mencapai tujuannya. Ketika karyawan berkinerja baik di tempat kerja, perusahaan dapat mengharapkan hasil kerja yang baik dari karyawan tersebut dan ketika mereka melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada mereka.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indra Prasetyo (2021:279) berpendapat bahwa Kinerja karyawan merupakan pelaksanaan dari rencana yang disiapkan kinerja dilaksanakan oleh staf yang memiliki keterampilan, motivasi dan minat . Riyanto Efendi (2020:690) juga berpendapat kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Kinerja dipengaruhi beberapa faktor menurut Prawirosentono (1999) dalam Riyanto Efendi (2020:690) yaitu efektivitas dan efisiensi, wewenang, disiplin, prakarsa. Selain kinerja karyawan perusahaan juga dapat mempertimbangkan kompensasi sebagai langkah yang dapat diambil perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan hal yang riskan dalam hubungan karyawan dengan perusahaan sehingga kompensasi harus dilakukan secara terbuka dalam artian diketahui dan adil sehingga tidak ada kesalah pahaman yang akan terjadi dikemudia hari. Indra Prasetyo (2021:278) berpendapat kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang tidak langsung atau langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa perusahaan. Kompensasi juga yaitu sesuatu yang diterima karyawan atas kontribusi layanan mereka kepada organisasi, Riyanto Efendi (2020:691) juga menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua imbalan ekstrinsik yang diterima karyawan atas pekerjaannya, yang terdiri dari upah gaji pokok, intentif atau bonus dan tunjangan tambahan lainnya. Kompensasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Notoatmodjo (2009:691) dalam Riyanto Efendi (2020:691) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu

Produktivitas, kemampuan membayar, kesediaan membayar, penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi, peraturan pemerintah. Ada satu hal lagi yang dapat dikaitkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yang dikembangkan dan dilakukan baik dalam perusahaan dapat menunjang kinerja karyawan.

Kedisiplinan dapat memperlihatkan baik atau kurang baiknya sumber daya manusia dalam melakukan apapun yang dilakukannya. Misalnya dalam ketepatan waktu daftar hadir maupun dalam mengumpulkan tugas pekerjaannya. Kedisiplinan dalam perusahaan menjadi hal yang penting karena dampaknya. Indra Prasetyo (2021:278) berpendapat bahwasanya disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016) dalam Riyanto Efendi (2020:691) disiplin kerja merupakan aspek sistem kerja yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas suatu organisasi. Sehingga bila demikian maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tidak menuruti peraturan perusahaan dapat dikatakan sebagai karyawan yang memiliki kedisiplinan buruk demikian pula sebaliknya.

Industri perhotelan merupakan salah satu contoh industri yang berhubungan dengan akomodasi dan penginapan. Dalam industri perhotelan terdapat banyak persaingan, sehingga banyak persaingan untuk industri secara keseluruhan. Persaingan merupakan bagian dari industri yang lebih besar berfokus pada hotel dan resort, seperti villa, apartemen dan bungalow, yang mengutamakan fungsionalitas dan kenyamanan. Hotel juga sebagai sebuah organisasi bisnis yang

bertujuan utama untuk mencari laba semaksimal mungkin harus siap untuk menghadapi persaingan ketat di segala bidang. Untuk itu, perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif dan tentu saja sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan yang menjadi faktor pendukung hal tersebut.

Penelitian ini memilih objek penelitian Hotel Prime Royal Surabaya merupakan usaha pelayanan akomodasi yang berlokasi strategis di kota Surabaya lebih tepatnya berada di Jl. Kranggan No 81-101 Sawahan. Hotel Prime Royal sendiri ini memulai beroperasi pada tahun 2011, saat ini hotel Prime Royal Hotel Surabaya dikelola oleh subholding perusahaannya sendiri dengan nama Priority Hotel Management. Dari hasil wawancara pada beberapa karyawan Hotel Prime Royal Surabaya terdapat beberapa masalah yaitu Kompensasi pada karyawan yang masih kurang terutama pada tunjangan, disiplin kerja karyawan yang kurang terbukti dari beberapa karyawan yang datang terlambat dalam bekerja, dan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan kurang menjadi tanggung jawab karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Hotel Prime Royal Surabaya. Dan tujuan penelitian pada Hotel Prime Royal Surabaya ini yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Prime Royal Surabaya.

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Prime Royal Surabaya. Penelitian ini akan membahas seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil nanti dapat dilihat seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja sehingga bila karyawan diberikan kompensasi dan disiplin kerja yang sesuai

dapat perbedaan hasilnya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hotel Prime Royal Surabaya ?
2. Apakah Disiplin Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hotel Prime Royal Surabaya ?
3. Apakah Kompensasi dan Disiplin Kerja secara serempak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Hotel Prime Royal Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, maka tujuan yang diharapkan dalam penulisan penelitian adalah :

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Prime Royal Surabaya.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Prime Royal Surabaya.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja secara serempak terhadap Kinerja Karyawan Hotel Prime Royal Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang diatas, maka manfaat dari penelitian, antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat berupa kerangka teoritis tentang pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Penelitian ini dapat digunakan untuk bahan penelitian lebih lanjut dan menambah wawasan serta pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya menyangkut pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja terhadap karyawan

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan referensi dan sebagai masukan mengenai pelatihan, kompensasi dan produktivitas kerja pada karyawan.

4. Bagi Penulis

Untuk lebih menambah ilmu di bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, serta sebagai sarana berpikir dan berlatih dalam menghadapi masalah untuk kemudian mencapai jalan pemecahannya, dan juga sebagai syarat mata kuliah metodologi penelitian (sdm) di fakultas universitas hayam wuruk perbanas surabaya.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian ini dibuat sebagai pedoman penulis dalam menyusun artikel ilmiah ini.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKAN

Dalam bab ini akan menjelaskan mengenai tunjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang akan digunakan, kerangka pemikiran serta pengembangan hipotesis yang mendukung permasalahan dalam penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini yang meliputi desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, data dan sumber, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini membahas tentang variabel, populasi, sampel dan obyek penelitian yang dianalisis secara deskriptif dan statistic serta gambaran subyek penelitian dan analisis data yang akan dilakukan oleh peneliti yang membahas tentang hasil dari analisis penelitian

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan yang dialami oleh peneliti pada saat melakukan penelitian dan saran untuk obyek penelitian yang dilakukan dengan hasil penelitian.