

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dewasa ini dapat dilihat bahwa terdapat persaingan yang semakin ketat antar perusahaan. Diharapkan dengan adanya persaingan tersebut dapat meningkatkan kualitas pada setiap perusahaan, terutama dalam menghadapi tantangan MEA 2015 mendatang. MEA adalah kepanjangan dari Masyarakat Ekonomi Asean. MEA merupakan suatu kesepakatan sebagai bentuk penguatan di berbagai sektor. Seperti yang kita ketahui bahwa Indonesia adalah pasar terbesar karena jumlah konsumsi yang besar, tetapi Indonesia masih terlihat di kelas bawah. Artinya Indonesia bisa saja diserang tidak hanya oleh produk-produk luar, tetapi juga oleh serbuan tenaga kerja (*Skilled Labour*) yang bisa menggeser mata pencaharian kita.

Keadaan tersebut menuntut perusahaan untuk tidak hanya memiliki teknologi modern, tetapi juga sumber daya manusia yang handal. Hotel merupakan salah satu perusahaan dalam bidang jasa yang bersaing dengan kuat. Hotel sebagai suatu sarana komersial berfungsi bukan hanya untuk menginap tetapi juga sebagai tempat melangsungkan berbagai macam kegiatan sesuai dengan tujuan pasar hotel tersebut. Peran hotel dalam dunia perekonomian sangatlah penting diantaranya adalah untuk

meningkatkan industri rakyat, menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan daerah dan Negara, serta meningkatkan devisa Negara.

Pariwisata merupakan salah satu sumber devisa terbanyak di Indonesia. Dikutip dari website beritasatu.com dijelaskan bahwa berdasar catatan BPS (Badan Pusat Statistik), pertumbuhan ekonomi Indonesia meningkat 6,02% di triwulan pertama tahun 2013. Kenaikan ini melahirkan peluang besar bagi para pelaku bisnis industry pariwisata untuk kian memantapkan serta mengembangkan bisnisnya. Hal ini bertujuan untuk memanfaatkan momentum yang ada bagi perkembangan bisnis pariwisata serta mendukung pemerintah dalam peningkatan devisa. Budi Tirtawisata selaku Presiden Direktur PT. Panorama Sentrawisata Tbk menambahkan bahwa perlu penambahan sarana akomodasi yang berkualitas berupa Hotel di kota-kota yang menjadi tujuan utama wisata dan memiliki pertumbuhan pesat untuk devisa Negara.

Karyawan bagian accounting adalah salah satu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang sangat diperlukan. Pekerjaan yang dilakukan karyawan bagian accounting tidaklah mudah. Karyawan bagian accounting mempunyai peran penting dalam membantu manajemen untuk menyediakan berbagai informasi penting. Informasi tersebut digunakan untuk mengambil keputusan dan melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dengan perusahaan yang lainnya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada

ekonomi (Wibowo, 2007:7). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu ditingkatkan dengan menggunakan beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi, motivasi dan pelatihan agar dapat tercipta semangat dalam bekerja.

Kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial (Wirawan, 2009:26). Masalah kompensasi, khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan dan pemerintah. Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan terutama di perusahaan yang padat karya.

Setiap karyawan dalam perusahaan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya faktor pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Wibowo, 2007:378). Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Kompensasi dan motivasi saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan juga dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan perusahaan. Kegiatan pelatihan yang diberikan kepada karyawan diarahkan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan tersebut. Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) adalah investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan (Wibowo, 2007:442).

Setelah terpenuhinya pemberian kompensasi, motivasi dan pelatihan yang baik, maka tentu saja akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan serta produktivitas kinerja karyawan. Penelitian tentang hubungan variabel kompensasi, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Menurut Windy Aprilia Murty (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Zubir Syahputra, et.al. (2012) yang membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Lukmanul Hakim (2011) menyatakan bahwa masih kurangnya keterampilan pegawai administrasi dan kurangnya kualitas pegawai administrasi.

Peneliti ingin melakukan pengujian kembali pada Hotel karena penelitian terdahulu yang melibatkan variabel kompensasi, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil yang beragam . Selain itu, mengingat jumlah Hotel Bintang Empat yang menjamur di Surabaya memicu setiap perusahaan untuk mendapatkan karyawan lebih banyak dengan kualitas yang baik agar tidak kalah bersaing dengan hotel berbintang lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Accounting Hotel Bintang Empat Surabaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, dapat ditarik rumusan masalah yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bintang Empat di Surabaya

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bintang Empat di Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bintang Empat di Surabaya

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi penulis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti.
  - b. Membandingkan teori dengan praktek secara langsung yang berada di perusahaan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat bagi perusahaan
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan yang diteliti untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan program kompensasi, motivasi dan pelatihan telah dilaksanakan di perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan tersebut.
  - b. Sebagai bahan bagi pemimpin perusahaan tersebut untuk mengambil kebijakan tertentu, terkait dengan sistem kompensasi, motivasi dan pelatihan pada perusahaan.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti.
  - b. Memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan mengenai kinerja karyawan dan pengaruhnya terhadap kompensasi, motivasi dan pelatihan pada perusahaan.
4. Manfaat bagi Perbanas
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan tambahan bagi mahasiswa untuk proses perkuliahan.
  - b. Dapat menjadi tambahan masukan dalam penulisan proposal selanjutnya.

### **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, peneliti akan menjelaskan tentang latar belakang masalah dan pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi metodologi penelitian sesuai dengan judul penelitian.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini, peneliti akan menguraikan tentang perbedaan dan persamaan dari jurnal-jurnal penelitian terdahulu, landasan teori yang terkait dengan judul penelitian yang diperoleh dari *text book*, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini, peneliti akan menguraikan tentang prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dalam penelitian dengan menggunakan langkah-langkah yang sistematis, meliputi rancangan penelitian; batasan penelitian; identifikasi variabel; definisi operasional dan pengukuran variabel; populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel; data dan metode pengumpulan data serta teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang analisis terhadap data dan melakukan pembahasan hasil statistik.

**BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang didapat dari pelaksanaan penelitian dan saran yang dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya.