

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Didalam sebuah perusahaan pasti ada persaingan globalisasi yang berkembang secara pesat, dunia bisnis dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan potensi sumber daya perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri sejenis yang lain, perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya, harus mempunyai keunggulan kompetitif dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan loyal. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu bagian sumber daya organisasi yang sangat penting dan memiliki posisi yang strategis dengan produktivitas kerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama atas segala aktivitas kegiatan organisasi, sehingga perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan mutlak diperlukan dalam proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2011).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien tercapainya suatu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif seorang karyawan. Meskipun alat teknologi yang dimiliki perusahaan sangat canggih, alat-alat tersebut tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif seorang karyawan tidak diikutsertakan dalam menetapkan rencana, proses, dan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2008).

Setiap perusahaan secara garis besar memiliki tujuan, meliputi : Profitabilitas, kelangsungan hidup perusahaan dan kepuasan semua pihak.

Karyawan menjadi pelaku tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dalam pekerjaannya. Maka dari itu untuk mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, harus mampu mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang merupakan kunci pendorong moral kedisiplinan, salah satunya motivasi kerja dan kompensasi dengan mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan (Hasibuan, 2013).

Berdasarkan Astutik (2010), menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Wijayanto (2013), mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, jika karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan kompensasi yang baik maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi. Sedangkan menurut Astiti (2014), menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Meyrista (2015), mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, jika karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi dan kompensasi yang baik maka tingkat prestasi kerja karyawan akan tercapai.

Prestasi kerja merupakan perwujudan kerja yang dilaksanakan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap perusahaan. Menurut As'ad(2006) pengertian prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil terbaik dari para karyawannya. Namun hasil kerjanya tidak akan optimal dan bermanfaat bagi perusahaan tanpa adanya laporan prestasi kerja karyawan. Pihak perusahaan juga tidak mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang patut menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya penilaian prestasi kerja karyawan (Sutrisno, 2009).

Penilaian prestasi kerja menjadisingat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telahmelaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi orang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, tujuan ini memerlukan suatu proses yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan dengan kegiatan hasil kerja (Sutrisno, 2009). Tingkat penilaian prestasi kerja timbul dari perasaan senang terhadap pekerjaan yang memberikan dorongan atau motivasi bagi karyawan untuk berprestasi.

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009). Setiap faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Pada intinya suatu usaha untuk meningkatkan motivasi kerja adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan karyawan dapat dipuaskan dengan tercapainya sasaran organisasi. Motivasi mempengaruhi kerja seseorang sehingga dapat dikatakan sebagai faktor penting bagi suatu keberhasilan kerja.

Selain itu, yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu kompensasi yang sesuai dengan jam kerja, waktu istirahat yang cukup, dan memberikan kesempatan karyawan untuk melakukan refreasing sehingga dapat menimbulkan perasaan senang pada karyawan yang akhirnya dapat menghasilkan produktifitas kerja yang maksimal. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya semakin naik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula, dengan demikian prestasi atau hasil kerja dapat dikatakan semakin baik (Hasibuan, 2013).

Motivasi kerja dan kompensasi sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan karena motivasi menjadi pendorong seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil prestasi yang baik. Sedangkan kompensasi sebagai syarat kemampuan dan kemauan bekerja pada jabatan yang mereka rasa akan memperoleh imbalan jasa baik secara langsung dan tidak langsung, uang atau upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Demikian kompensasi diharapkan dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih aktif dalam berprestasi dan diharapkan akan membawa dampak positif bagi perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan dan restoran. Persaingan yang sangat ketat (*Hyper Competition*) diantara perusahaan mengharuskan peningkatan efektifitas dan efisiensi yang salah satu caranya dapat dicapai dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan agar memiliki daya saing yang baik. Kemampuan perusahaan dalam bersaing agar lebih unggul dari pada hotel yang lainnya. Alasan peneliti mengambil perusahaan ini sebagai tempat penelitian karena berdasarkan TripAdvisor, perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember merupakan hotel terbaik di daerah jember. Hal ini dapat di lihat pada :

**Tabel 1.1 Jumlah Daftar Hotel Kabupaten Jember Berdasarkan TripAdvisor**

No	Nama Hotel	Hotel Terbaik
1	Royal Hotel n'Lounge	Istana Hotel
2	Hotel Ebizz	Panorama Hotel & Resort
3	Istana Hotel	<b>Bintang Mulia Hotel &amp; Resto</b>
4	Hotel Cendrawasih Jember	Hotel Lestari & Restaurant
5	Aston Jember Hotel & Convergence Center	Aston Jember Hotel & Convergence Center
6	Hotel Bandung Permai	Royal Hotel n'Lounge
7	Bintang Mulia Hotel & Resto	Hotel GM253
8	Hotel Safari Jember	Cempaka Hill Hotel
9	Panorama Hotel & Resort	JC Homestay Jember
10	Hotel Asri Jember	Hotel Sulawesi
11	Cempaka Hill Hotel	
12	Hotel Ardicandra	
13	JC Homestay Jember	
14	Hotel Ria Jember	
15	Conttage Gunung Sepikul	
16	Hotel Lestari & Restaurant	
17	Arowana Hotel	
18	Hotel GM253	
19	Hotel Sulawesi	

Sumber : [www.tripadvisor.co.id](http://www.tripadvisor.co.id)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dari jumlah 19 hotel yang ada dijember salah satunya perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember merupakan 10 hotel terbaik yang mampu bersaing untuk menjadi hotel lebih profesional.

Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember berdiri sekitar 7 tahun lalu yang menunjukkan adanya motivasi kerja serta peningkatan kompensasi melalui adanya prestasi kerja dalam suatu pekerjaan dengan tujuan memperoleh profit yang di inginkan perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan jumlah tamu menginap yang meningkat setiap tahunnya. Berikut hasil laporan pertahun dari jumlah data tamu yang menginap diperusahaan.

**Tabel 1.2 Laporan Jumlah Data Menginap di Bintang Mulia Hotel & Resto Jember Tahun 2012-2015**

Tahun	Target	Realisasi	Presentase
2012	18.360	14.234	77 %
2013	18.360	14.846	80 %
2014	18.360	15.458	84 %
2015	18.360	16.070	87 %

*Sumber : Manajemen Bintang Mulia Hotel & Resto Jember (2016)*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah tamu yang menginap diperusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember pada periode 2012-2015 selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa, prestasi kerja karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap *customer* hotel sudah baik. Meskipun jumlah peningkatan tamu yang menginap setiap tahun tidak begitu besar, sehingga perusahaan dituntut melakukan beberapa upaya untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dengan menerapkan tingkat pemberian kompensasi yang tinggi terhadap karyawan, selain itu perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan agar karyawan tersebut lebih termotivasi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

Mengacu pada paparan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember”. Dengan demikian, telah didapati suatu masalah dimana antara banyak atau sedikitnya sumber daya manusia yang dihasilkan berdampak tetap pada sistem pembagian pendapatan perusahaan.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember ?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember ?
3. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember ?
4. Apakah motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember ?

## **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Untuk memperoleh data informasi tentang pengaruh motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember :

1. Untuk menguji apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember ?
2. Untuk menguji apakah kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember ?
3. Untuk menguji apakah kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember ?
4. Untuk menguji apakah motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember ?

### 1.3.2. Kegunaan Penelitian

Penulis meneliti mengenai motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan yang memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember. Melihat latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas, kegunaan penelitian dapat dirinci sebagai berikut :

1. Bagi objek yang diteliti/perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu dalam melaksanakan pemberian motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan secara optimal.

2. Bagi pihak lain/almamater

Bagi penyelesaian operasional dan kebijakan perusahaan dapat memberikan masukan dan saran pemikiran pihak manajemen sumber daya manusia dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan yang berhubungan dengan kegiatan operasional perusahaan berkaitan dengan motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

3. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna terutama pada ilmu manajemen sumber daya manusia dalam hal pemberian motivasi kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial serta kaitannya dengan prestasi kerja karyawan dalam mempraktekkan teori yang didapatkan dan mampu mewujudkan lapangan dimasa yang akan datang serta mampu mengembangkan kemampuan membuat karya ilmiah.