

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat sehingga aktivitas suatu perusahaan harus diselaraskan dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat. Sumber daya manusia memegang peranan terpenting karena tanpa adanya hal tersebut maka kemajuan teknologi tidak akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kemajuan perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin, hal ini mengharuskan pemimpin perusahaan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong kearah peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan

perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Hotel Regency didirikan pada tahun 1994 di kota Makasar, dengan pertama kali hotel mempunyai 15 kamar. Hotel ini sebelumnya adalah sebuah rumah kosong yang dijadikan penginapan dan di berinama Hotel Regency. Seiring berjalannya waktu Hotel Regency berkembang pesat menjadi perusahaan yang menyediakan penginapan di makasar. Beberapa tahun kemudian hotel ini membuat beberapa cabang di luar daerah seperti Jogjakarta, Bandung, Surabaya, Malang dan dan Lampung. Hotel Regency saya teliti berada di daerah lampung , tempat nya di daerah pringsewu jalan. Ahmat Yani Gading Rejo, Pringsewu Provinsi Lampung. Hotel regency cabang lampung ini berdiri pada tahun 2016 yang mempunyai 55 kamar terdiri dari 3 lantai dan mempunyai karyawan sebanyak 72 karyawan. Hotel regency juga menyediakan berbagai fasilitas yang disediakan antara lain; spa, coffe shop, non-smoking room, morning call, cleaning service, field, resturant convenience store, lounge, layanan kamar. Internet dan wifi ; koneksi lan (seua kamar), wireleses lan, bebas akses wi-fi di lobby. Fasilitas kamar ; bath and toilet; All rooms, BS broadcast,toothbrush and/or toothpaste, shower cap, shower toile, TV, ful AC, air panas, bath owel, sampo, sandal, pelayanan keamanan dan resepsionis 24 jam.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan

Divisi	Jumlah Karyawan
1. General Manager	1
2. Asistant General manager	1
3. Controler	4
4. Plant Engineer	4

5. Executive Housekepeer	15
6. Human Resources Deplopmnt	1
7. Marketing and Sales Director	7
8. Food & Beverage	3
9. Front Office:	37
10. Security	4
Jumlah	72

Berdasarkan kondisi kinerja karyawan pada Hotel Regency Pringsewu Pringsewu yang diliahat dari hasil penilaian kinerja karyawan dari tahun 2018 sampai 2019

Tahun 2019

Tabel 1.2 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Perilaku kinerja	2018			2019		
	Bobot (%)	Nilai capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai capation	Skor (%)
1. jumlah pekerja	10	70	7	10	60	6
2. kualitas kerja	10	70	7	10	60	6
3. kehadiran	10	85	8,5	10	70	7
4. kemampuan kerja	10	75	7,5	10	60	6
Hasil kerja						
1. kualitas kerja	20	80	16	20	70	14
2. kuantitas kerja	20	80	16	20	70	14
3. keterampilan kerja	20	80	16	20	80	16
Jumlah	100		78	100		69

Sumber; hasil penilaian kinerja karyawan hotel regency pringsewu 2019

Data tabel 1.2 di atas dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di hotel regency pringsewu mengalami penurunan dari tahun 2018-2019 dari 78% sampai 69%

Table 1.3
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1	91%-keatas	Sangat baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber; Peraturan Hotel Regency Pringsewu

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara di peroleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan hotel Regency Pringsewu Lampung. Indikasi penurunan kinerja karyawan juga dibuktikan dengan ketidak tepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari tamu-tamu serta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Menurut(Srimulyani, 2013). Kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas tugas yang menjadi tanggung jawab. Kinerja karyawan individu maupun perkelompok perlu ditingkatkan secara terus-menerus, agar suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan mampu dikerjakan semaksimal mungkin dan memberikan hasil yang baik. Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan.

Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi Finansial, dikatakan dalam jurnal Listya Maretha Sari (2010) Pengaruh Kompensasi Financial Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dengan Kinerja karyawan. Oleh karena itu pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan. Hasibuan (2013) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. jenis kompensasi terdiri atas finansial dan nonfinansial. Untuk jenis Kompensasi Finansial, dibedakan atas kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang seperti gaji dan upah, pembayaran prestasi, pembayaran intensif seperti komisi bonus bagi keuntungan. Adapun yang dimaksud dengan kompensasi tidak langsung atau benefit adalah bentuk tunjangan tidak mencakup dalam Kompensasi Finansial langsung, seperti proteksi (asuransi, pesangon, tunjangan, komisi luar jam kerja (lembur, cuti). Menurut Yani (2012) yaitu Kompensasi Finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi Finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti masalah yang terjadi mengenai Kompensasi Finansial pada Hotel Regency Pringsewu adalah sering terjadinya keterlambatan pembayaran gaji hingga satu bulan terkadang lebih dari satu bulan yang di terima karyawan sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan pada Hotel Regency Pringsewu. Dalam pembayaran gaji hingga satu bulan menerima gaji dua kali. Sedangkan Kompensasi Finansial itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor yang mendorong karyawan memiliki Kinerja Karyawan yang tinggi. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian dari Shinta Wahyu Hati (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dengan Kinerja karyawan. Oleh

karena itu pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan selain Kompensasi Finansial adalah Motivasi Intrinsik. Motivasi Intrinsik pada dasarnya adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang dimana ia memiliki keinginan untuk mencapai sebuah tujuan dalam jurnal Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan (Tyas Hardianti Suwarno 2014). Motivasi Intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menyiptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memilikin kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut priansa (2014, p. 204) mengemukakan bahwa Motivasi Intrinsik muncul karna motif yang timbul dari dalam diri karyawan. Motif ini akan aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar

Berdasarkan hasil dari wawancara bahwa perusahaan belum mencapai tujuan karena motivasi karyawan kurang baik, terutama motivasi dalam diri yang kurang. Contohnya masih ada karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan yang dikarenakan kurangnya motivasi yang ada dalam diri karyawan. Dengan adanya pengarahan yang baik dan benar maka tanggung jawab terhadap karyawan agar termotivasi untuk bisa menghargain pekerjaan dan mencapai sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan

Dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk penelitian dengan judul: **Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Regency Pringsewu.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini antara lain meliputi:

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Regency Pringsewu ?
2. Apakah Motivasi Intrinsik Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Regency Pringsewu ?
3. Apakah Kompensasi Finansial dan Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Regency Pringsewu ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan penelitian masalah diatas tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Regency Pringsewu.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi intrinsik terhadap Kinerja Karyawan Hotel Regency Pringsewu.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan Hotel Regency Pringsewu.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antarlain:

1. Bagi perusahaan dan pembaca, memberikan pengetahuan tentang masalah Kompensasi Finansial dan Motivasi Intrinsik di perusahaan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan membahas tentang masalah Kompensasi Finansial dan Motivasi Intrinsik.
2. Bagi institusi, Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi institusi

3. Bagi peneliti selanjutnya, dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan pengalaman mengenai Kinerja Karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian.

1.5.1 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial, Motivasi Intrinsik, Dan Kinerja Karyawan pada Hotel Regency Pringsewu.

1.5.2 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu pada karyawan Hotel Regency Pringsewu.

1.5.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini yaitu pada Hotel Regency Pringsewu.

1.5.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan November 2019.

1.5.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kompensasi Finansial, Motivasi Intrinsik, dan Kinerja Karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau mempelajari atau memperjelas atau uraian yang dikemukakan dalam bab-baba sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel formulir, ataupun *flowchart*.