BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan masing-masing yang sudah ditetapkan sebelumnya di dalam perencanaan. Oleh karena itu di dalam suatu perusahan di bentuk manajemen yang merupkan faktor dinamis sebagai penggerak roda perusahaan. Manajemen melalui para manajernya melaksanakan fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating* dan *controlling* (POAC) terhadap sumber daya dalam rangka pencapaian tujuan tersebut. Sumber daya yang dimaksud adalah *men, money, materials, machines, methods* dan *market* yang merupakan unsur manajemen atau lebih dikenal dengan istilah Dari unsur manajemen ini, *Men* atau sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat fundamental dan signifikan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Goerge R. Terry dan Haiman dalam Manullang (2012:3) tentang manajemen mengatakan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan atau melalui kegiatan orang lain. Melalui kegiatan orang lain berarti menggerakan seluruh sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki dalam kegiatan operasional perusahaan untuk bekerja secara maksimal dan optimal agar tujuan perusahaan baik profit maupun nonprofit dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting perusahaan,bukan semata-mata hanya alat untuk pencapaian tujuan. Menurut

Stockley (2014) dalam definisi *Human Capital* menyatakan bahwa "manusia dalam organisasi dan bisnis merupakan aset yang penting dan beresensi, yang memiliki sumbangan terhadap pengembangan dan pertumbuhan, sama seperti halnya aset fisik seperti mesin dan modal kerja. Sikap, keterampilan dan kemampuan manusia memiliki kontribusi terhadap kinerja dan produktivitas organisasi. Pengeluaran untuk pelatihan, pengembangan, kesehatan dan dukungan merupakan investasi dan bukan biaya". Berdasarkan pemikiran *Human Capital* ini maka perusahaan harus memperhatikan dan menjaga *Human Asset* yang dimiliki dengan sebaik-baiknya sehingga setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut adalah karyawan yang bahagia, memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Dengan demikian karyawan yang memiliki kualifikasi tinggi dan potensial tidak berpindah ke perusahaan sejenis lainnya karena apa yang mereka cari sebagai karyawan ada di perusahaan tempat mereka bekerja sekarang. Salah satu bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang baik dan kompetitif. Menurut Panggabean (2004:84) bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang di berikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Dessler (2009:125) kompensasi adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Menurut Hassibuan (2000:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang

diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada perusahaan. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan menginginkan para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tercermin dalam produktivitas perusahaan. Menurut Handoko (2001:30) bahwa faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). Bagi sebagaian karyawan harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja tetapi bagi sebagian lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang dapat terpenuhi melalui bekerja.Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai dibandingkan dengan seseorang yang tidak bekerja (pengakuan sosial).

Dengan pemberian kompensasi diharapkan mampu menstimulasi dan meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hotel Grand Zidny merupakan Hotel *Grand Zidny* yang terletak di Jalan DR.SamRatulangi Kelurahan Pangkajene Kecamatan Maritengangae Kab Sidrap Untuk dapat menjaga standar ini manajemen sudah pasti memerlukan kinerja karyawan dari semua department agar selalu dalam performa terbaik mereka selama mereka bekerja di Hotel. Dilakukan rutin setiap tahun oleh

karena itu sangat penting bagi manajemen Hotel Grand Zindy agar senantiasa lolos. Selain standar yang harus dijaga banyaknya hotel di Sidrap membuat persaingan antar satu hotel dengan yang lainnya dalam memperebutkan *market share* menjadi sangat ketat. Tidak hanya hotel di Sidrap, hotel di daerah- daerah lain juga mempengaruhi *market share* yang akan menambah ketatnya persaingan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat hunian hotel (*occupancy*) apakah rendah, sedang atau tinggi.

Untuk menyikapi situasi ini, , manajemen memerlukan *team work* yang *solid* dari setiap departemen dan kinerja yang optimal dari setiap karyawan untuk memberikan *service* yang terbaik bahkan harus melakukan *extra miles* sehingga setiap tamu yang tinggal merasa senang dan puas. Hotel merupakan *hospitality business* (bisnis ramah tamah). *Hospitality business* berarti yang dijual adalah *service* (pelayanan) yang mana tamu yang tinggal adalah raja dan ratu yang harus dilayani dengan sebaik-baiknya sehingga kepuasan tamu (*guest satisfaction*) menjadi prioritas utama setiap karyawan khususnya yang melakukan kontak langsung *(direct contact)* dengan tamu. Tingkat kepuasan tamu dapat kita lihat di dalam *trip advisor*. Saat ini Grand Zindy merupakan Hotel Terbaik. maka dapat dijadikan indikator bahwa tingkat kepuasan tamu yang menginap semakin tinggi, dengan demikian akan mendorong tingginya rekomendasi menginap yang hasil akhirnya bisa kita lihat dalam tingginya tingkat hunian hotel. Tingginya tingkat hunian hotel berarti penghasilan *(revenue)* hotel meningkat dan keadaan keuangan *(financial)* hotel akan menjadi sehat.

Melihat pentingnya kepuasan tamu maka manajemen hotel harus memastikan bahwa setiap karyawan selalu dalam kinerja terbaik (*top*

performance) dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada setiap tamu, mulai dari *pre-stay*, *in-stay* dan *post-stay*. Untuk menjaga kinerja terbaik (*top performance*) ini maka motivasi dan kepuasan kerja karyawan harus dijaga dengan baik. Salah satu cara yang diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Grand Zindy Di Pangkajene Sidrap"**

B. Rumusan Masalah

Untuk mengadakan suatu penelitian agar hasil penelitian itu dapat dikatakan mempunyai nilai ilmiah, maka penelitian harus melalui prosedur penelitian, dimana masalah harus diungkapkan atau dirumuskan terlebih dahulu sebelum penelitian berangkat ke lapangan untuk mengumpulkan data. berangkat dari masalah. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini

1. Apakah variabel perilaku pemimpin dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Grand Zidny di Pankajene Sidrap ?
2. Apakah variabel perilaku pemimpin atau kompensasi yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Grand Zidny di Pankajene Sidrap ?

C. Tujuan Penelitian

yang terdapat pada rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

a. Untuk mengetahui apakah variabel perilaku pemimpin dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Grand Zidny di Pankajene Sidrap.

b. Untuk mengetahui variabel perilaku pemimpin atau kompensasi yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Grand Zidny di Pankajene Sidrap.

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam materi-materi yang terkait dengan program studi yang ditempuh di bangku perkuliahan dan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh nilai dalam skripsi pada Jurusan Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Timur.

b. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut.

c. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi kebijakan kompensasi yang sudah diterapkan selama ini sehingga kinerja karyawan yang optimal dapat dipertahankan dan ditingkatkan serta menjaga karyawan yang potensial agar tidak berpindah ke hotel lain.