

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah aset utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Pencapaian industri tergantung pada kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya (Hafeez *et. al.*, 2015). Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan proses mengenai karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja, kesehatan kerja dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (Dessler, 2013). Tetapi, tersedianya sumber daya manusia bukanlah jaminan bahwa perusahaan tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang terampil dan profesional, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan melaksanakan tugas kewajibannya.

Pada era pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) daya saing semakin kuat antara negara ASEAN karena tenaga kerja asing akan masuk secara bebas. Saat ini masyarakat Indonesia berada dalam lingkungan global yang bergerak dengan dinamis dan kompleks. Jika diamati sesungguhnya SDM di

Indonesia belum sepenuhnya siap untuk menghadapi MEA. Ini menjadi pekerjaan rumah untuk pemerintah dan instansi terkait dalam memajukan dan meningkatkan kualitas kompetensi SDM Indonesia agar dapat bersaing dengan SDM dari Negara-negara ASEAN lainnya. Kemampuan bersaing SDM tenaga kerja Indonesia harus ditingkatkan secara formal ataupun informal. Untuk itu Indonesia harus dapat meningkatkan kualitas tenaga kerjanya sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja asing untuk mencegah banjirnya tenaga kerja terampil dari luar (Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, 2015)

Terutama kota Batam termasuk kota yang dekat dengan Negara tetangga. Sebagai daerah yang berbatasan langsung dengan Negara lain, kota Batam menjadi salah satu gerbang wisata Indonesia. Banyaknya wisatawan mancanegara (wisman) yang berkunjung ke Batam mendorong berkembangnya perhotelan di Batam. Namun pada tahun 2015 dan 2016 wisman yang berkunjung ke Batam mengalami penurunan. Pada tahun 2012-2014 mengalami peningkatan, sedangkan pada tahun 2015-2016 jumlah wisman mengalami penurunan (Badan Pusat Statistik Kota Batam, 2016).

Tabel 1.1
Data Jumlah Wisman pada Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Wisatawan Mancanegara
2012	1.219.608
2013	1.336.430
2014	1.454.110
2015	1.443.955
2016	1.432.472

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Batam (2016)

Kondisi seperti ini patut diperhatikan karena letak geografisnya yang berdekatan dengan Negara tetangga yaitu Malaysia dan Singapura menjadikan

kota Batam peluang ancaman bisnis. Peranan Pemerintah dan juga masyarakat sangat dibutuhkan untuk mengatasi kondisi seperti ini terutama untuk menarik minat para investor asing, karena sektor pariwisata yang banyak diminati para investor. Sektor pariwisata berpotensi menjadi andalan Indonesia untuk mendulang devisa negara dan industri pariwisata menempati peringkat kedua dalam hal menyumbang penerimaan devisa negara (Pusat Data dan Informasi Departemen Kebudayaan dan Pariwisata Republik Indonesia Tahun 2006). Selain itu, Industri Pariwisata saat ini menjadi salah satu bisnis inti (*core business*) dalam ekonomi Indonesia (Kementerian Luar Negeri, 2017)

Dilihat dari kondisi perkembangan wisman yang berkunjung ke Kota Batam setiap tahunnya, sektor pariwisata terutama perusahaan perhotelan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mencapai kinerja yang lebih produktif dan kompetitif untuk meningkatkan pelayanan kepada wisman yang berkunjung ke Batam. Mengingat sedemikian penting peranan tenaga kerja dalam sebuah perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan motivasi, penghargaan intrinsik, pelatihan, hubungan karyawan, dan lingkungan kerja karyawannya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan kinerja yang dihasilkan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Shahzadi *et, al.*, (2014) motivasi, penghargaan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam studi lain, Kazan *et, al.*, (2013), menaruh beberapa teori tentang motivasi dan mereka dikumpulkan kedalam tiga kategori yaitu pekerjaan (misalnya, tingkat otonomi), individu (misalnya, kebutuhan untuk berprestasi), dan karakteristik lingkungan

kerja (misalnya, penghargaan). Untuk memuaskan pelanggan, perusahaan melakukan banyak usaha namun tidak memperhatikan karyawan yang puas. Tapi faktanya pelanggan tidak akan puas sampai dan kecuali karyawan puas. Karena jika karyawan puas, maka mereka akan melakukan lebih banyak pekerjaan sehingga pada akhirnya pelanggan akan puas (Ahmad, 2012). Dengan mengacu pada uraian di atas maka penulis mengambil judul penelitian : **“Pengaruh Motivasi, Penghargaan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang 4”**

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan

Di dalam sebuah penelitian diwajibkan ada tujuan agar penelitian jelas arahnya sesuai dengan yang diinginkan. Adapun tujuan dari penelitian, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki beberapa manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1) Manfaat bagi perusahaan

1. Perusahaan dapat mengetahui kekurangan yang ada dalam proses manajemen sumber daya manusianya.
2. Perusahaan bisa mendapatkan wawasan untuk mengatur manajemen sumber dayanya agar memberikan kinerja yang lebih bagus.
3. Perusahaan bisa mendapatkan rekomendasi dari penulis untuk membangun inovasi dan lebih bisa memahami karyawannya.

2) Manfaat bagi peneliti

1. Penulis bisa mengembangkan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia dan juga bisa di jadikan referensi.
2. Dapat membantu proses pembelajaran serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan penghargaan, motivasi dan kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk memberikan uraian secara garis besar mengenai isi dan pembahasan dari masing-masing bab. Sistematika pembahasan ini terdiri dari lima yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, perumusan permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II : KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang penjelasan atau definisi teori-teori dan hasil dari penelitian sebelumnya serta model yang mendasari penelitian (model penelitian terdahulu), model penelitian yang di gunakan dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan rancangan penelitian, objek atau sampel peneltiian, definisi dari masing-masing variabel, teknik pengumpulan data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang hasil pengujian data, analisis statistic deskriptif, uji *outlier*, hasil dan penjelasan dari pengujian hipotesis.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

Dalam bab ini berisikan kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan, keterbatasan yang di hadapi, dan memberikan rekomendasi hasil penelitian yang di peroleh.