

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Hubungan antara industri pariwisata dengan perhotelan tidak dapat dipisahkan. Kedua sektor perekonomian ini saling erat kaitannya dalam mendukung satu sama lain. Ketika pemerintah Indonesia gembar-gembor akan mengembangkan sektor pariwisata Indonesia, tentu merupakan angin segar bagi pelaku bisnis perhotelan karena otomatis akan turut bertumbuh. Di era pemerintahan sekarang ini, sektor pariwisata menjadi kontributor signifikan devisa negara. Perkembangan pariwisata Indonesia yang memberikan indikasi positif tentunya kembali menarik dan mendorong kembali pemerintah dalam menggenjot pertumbuhan pariwisata. Kementerian Pariwisata mengklaim pada tahun 2017 devisa negara memperoleh sumbangsih sebesar US\$ 17 miliar dari sektor pariwisata (<https://www.cnnindonesia.com>). Hal tersebut menunjukkan bahwasanya pertumbuhan pariwisata berbanding lurus dengan penerimaan devisa negara, begitu juga bisnis perhotelan yang notabene tidak terlepas dari bagian pariwisata.

Kementerian Pariwisata melalui situs resminya merilis data kunjungan wisatawan mancanegara (wisman) yang datang ke Indonesia. Data tersebut menunjukkan kunjungan wisman terus meningkat setiap tahunnya sejak 2014 hingga 2017 seperti ditunjukkan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Perkembangan Kunjungan Wisatawan Mancanegara (Wisman) ke Indonesia

Tahun	Jumlah Wisman	Pertumbuhan (%)
2014	9.435.411	
2015	10.406.759	10,29
2016	11.519.275	10,69
2017	14.039.799	21,88

Sumber: (kemenpar.go.id)

Pertumbuhan wisman yang terus meningkat pada tabel tersebut dapat diterjemahkan sebagai tercapainya program pemerintah yang ingin terus meningkatkan sektor pariwisata Indonesia. Hal tersebut dikarenakan *quality performance index* dari pariwisata adalah dengan mendatangkan wisatawan mancanegara dan dari situ mampu berkontributor bagi pemasukan devisa negara.

Pelaku bisnis perhotelan di Indonesia juga wajar semringah karena tingkat penghunian kamar (TPK) hotel berbintang terus meningkat sejak tahun 2014 hingga tahun 2017. Fakta ini tentu saja mengundang investor untuk kembali menanamkan modalnya dalam pembangunan hotel-hotel baru di Indonesia. Data dari tingkat penghunian kamar (TPK) hotel berbintang di Indonesia dalam persentase dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Tingkat Penghunian Kamar (TPK) Hotel Berbintang 4 di Indonesia

Tahun	Persentase (%)	Pertumbuhan (poin)
2014	51,84	
2015	53,04	1,20
2016	53,74	0,70
2017	55,83	2,09

Sumber: (kemenpar.go.id)

Di Indonesia sendiri, Batam yang merupakan kota yang berbatasan langsung dengan Malaysia dan Singapura menjadi daya tarik sendiri bagi wisman karena juga memiliki tempat-tempat kunjungan wisata yang menarik. Bahkan mengikuti “*Great Jakarta*” dan “*Great Bali*”, menteri pariwisata pada 2015 lalu juga menyematkan “*Great Batam*” guna mengundang kunjungan wisman untuk datang ke Batam. Statistik menunjukkan bahwa Kota Batam selalu berada di tiga besar pintu masuk wisman ke Indonesia dari total 19 pintu masuk utama dan beberapa pintu masuk kecil lainnya. Dilihat dari Tabel 1.2, meski sempat mengalami penurunan pada tahun 2016, namun jumlah wisman yang datang ke Batam kembali meningkat sebesar 3,61%. Untuk tingkat penghunian kamar hotel (TPK) berbintang di Kepulauan Riau pada tahun 2017 meningkat dari 48,21% menjadi 52,95% atau naik 4,74 poin (kemenpar.go.id).

Tabel 1.3
Perkembangan Kunjungan Wisatawan Mancanegara (Wisman) ke Batam

Tahun	Jumlah Wisman
2014	1.454.110
2015	1.545.818
2016	1.432.472
2017	1.504.275

Sumber: (kepribps.go.id)

Berangkat dari pertumbuhan pariwisata dan juga perhotelan di Indonesia khususnya Batam, maka penting bagi para pelaku usaha perhotelan untuk memperhatikan secara saksama bahwa persaingan kedepan akan makin sengit.

Pemerintah yang antusias untuk mengembangkan sektor pariwisata dan juga perhotelan tentu akan merangsang para pelaku usaha mengembangkan kedua bisnis ini dengan program-program serta kebijakan yang menarik investor untuk hadir meramaikan persaingan. Contoh nyatanya adalah program pencanangan pemerintah yaitu *MICE* yaitu *Meeting, Incentive, Convention, and Exhibition* yang merupakan perteman kegiatan kepariwisataan dan sejenisnya dalam mengembangkan dan mencapai tujuan tertentu yang dalam hal ini tentunya adalah berkaitan dengan pariwisata. *MICE* sendiri hanya untuk beberapa kota di Indonesia dan Batam masuk di antara salah satunya.

Dalam ketatnya persaingan bisnis seperti yang telah dibahas maka manajemen hotel perlu mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, salah satu sumber daya krusial yang menjadi roda berjalannya aktivitas perusahaan adalah manusianya, sehingga perusahaan dituntut mengelola sumber daya manusia atau

karyawannya dengan baik. Karyawan tentunya memiliki andil besar dalam memajukan perusahaan tempat ia bekerja. Kontribusi yang diberikan adalah dalam bentuk kinerja yang dilakukan dalam mencapai tujuan individu hingga tujuan perusahaan yang biasanya telah ditetapkan atau disepakati di awal periode masa kerja. Fawzi *et al.*, (2015) mengungkapkan kinerja atau prestasi kerja adalah suatu pencapaian seorang karyawan dalam seluruh aspek selama masa tertentu ketika melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu atau disepakati antara perusahaan dengan karyawan di awal periode. Shahzadi *et al.*, (2014) menganggap kinerja dari karyawan adalah tentang apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh karyawan. Dalam penelitiannya, Hameed dan Waheed (2012) menyebutkan bahwa karyawan merupakan komponen penting penentu keberhasilan dan kegagalan perusahaan.

Terdapat variabel-variabel sebagai faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel bebas yang akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Untuk model penelitian ini sendiri telah ada beberapa penelitian terdahulu yang mendukung yang akan dipaparkan secara detil pada pembahasan model penelitian terdahulu di bab dua.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti menjadi tertarik untuk mengambil topik kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ada beberapa variabel yang nantinya akan diteliti tentang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut adalah penghargaan intrinsik,

penghargaan ekstrinsik, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Dari variabel-variabel tersebut maka peneliti mengambil judul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Karyawan Hotel di Kota Batam”. Hasil penelitian diharapkan kelak mampu memberi kontribusi pengambilan keputusan atau kebijakan dalam manajemen perusahaan yang dalam hal ini adalah hotel.

1.2 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, berikut ini adalah perumusan permasalahan dalam penelitian ini.

- a. Bagaimana pengaruh Penghargaan Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan?
- b. Bagaimana pengaruh Penghargaan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan?
- c. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
- d. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang hingga perumusan permasalahan adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui pengaruh Penghargaan Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan?
- b. Untuk mengetahui pengaruh Penghargaan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan?

c. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

d. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan?

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi ilmu bagi mahasiswa yang membutuhkan kajian-kajian ilmiah untuk topik kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan dapat menjadi sumber acuan dasar manajemen perusahaan dalam menentukan kebijakan serta memutuskan suatu pertimbangan dari hasil uji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini diperlukan sistematika pembahasan yang mana bertujuan penulisan menjadi terorganisir. Sistematika pembahasan memuat gambaran pembahasan dari setiap bab, yaitu sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis secara jelas memberikan gambaran umum mengenai tujuan dilakukan penelitian ini dengan memberikan

alasan-alasan yang perlu dijelaskan sebagai bagian dari latar belakang adanya penelitian ini sehingga terbentuk perumusan permasalahan hingga manfaat penelitian serta adanya sistematika pembahasan yang membuat pembaca mudah memahami.

BAB II : KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pada bab ini, penulis memberikan paparan kerangka teori yang memberi penjelasan tentang teori-teori dasar yang berkaitan dengan permasalahan sumber daya manusia yang sesuai dengan topik yaitu kinerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dibahas metode, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melakukan penelitian serta objek dari penelitian itu sendiri.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dilakukan uji dari data yang telah dikumpulkan dan kemudian akan diulas hasil dari uji yang telah dilakukan.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Adapun bab ini merupakan bagian akhir dari karya ilmiah ini yang didalamnya dibahas kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan segala hambatan maupun kendala dalam masa pengerjaanya, kemudian juga disertakan rekomendasi dari penulis untuk perusahaan terkait atas hasil uji yang telah dilakukan.