

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan yang ada didalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik. Menurut **(Hardono et al., 2019)** Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Kompetisi yang dimiliki sumber daya manusia membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai profitabilitas perusahaan, untuk dapat mencapai profitabilitas tersebut, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik karena manusia adalah sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada perusahaan.

Menurut **(Susan, 2019)** Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tercapai keberhasilan bagi suatu organisasi.

Menurut (**Wartono, 2017**) kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

Menurut (**Parashakti & Setiawan, 2019**) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (**Fachreza et al., 2018**) kata Motivasi Kerja (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi Kerja berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut (**Mujiatun et al., 2019**) kepuasan kerja adalah reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang sering kali diputuskan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan, misalnya, jika pekerja berpikir bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, menerima remunerasi yang lebih sedikit, mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Alwafi Ridho Subarkah, 2018**) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Branch Office Solo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Branch Office Solo.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Winata et al., 2018**) pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Setiawan, 2019**) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

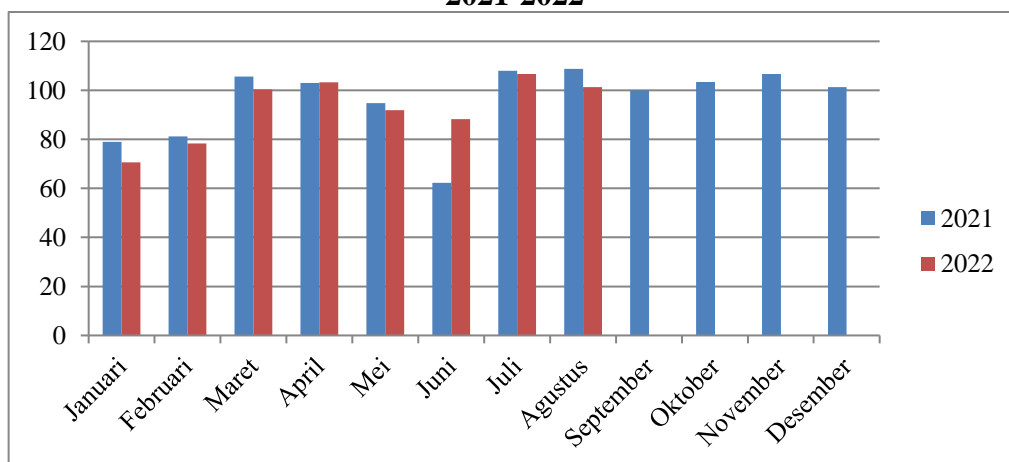
Favehotel Olo Padang, sebuah hotel baru yang sekarang hadir di Padang. Berdiri di bangunan modern berlantai 6, hotel budget kelas terbaik ini menawarkan nilai yang besar bagi para pebisnis maupun wisatawan di daerah ini. Terletak di pusat Kota Padang yang 30 menit dari bandara, hotel ini menawarkan akses mudah ke kantor pemerintah, kantor perusahaan, bank, serta Pantai Padang yang terkenal dan tempat wisata lainnya. Dengan 75 kamar tamu dengan tempat tidur Twin dan Double dan Suite yang menghadap ke laut India Beach-City-Mountain, hotel ini menyediakan fasilitas lengkap termasuk kolam renang, favehotel Lime Restaurant yang menyajikan menu hangat dan beragam, dan bahkan restoran outdoor untuk para tamu. Untuk wisatawan bisnis, favehotel Olo Padang juga memiliki tiga ruang pertemuan.

Tabel 1.1
Data Penjualan/Kamar Yang Di Booking Pada Favehotel Olo Padang Tahun
2021-2022

Tahun	Bulan	Target Kamar Yang Di Booking	Realisasi	Persentase (%)
2021	Januari	2000	1579	78,95
2021	Februari	2000	1623	81,15
2021	Maret	2000	2114	105,7
2021	April	2000	2060	103
2021	Mei	2000	1896	94,8
2021	Juni	2000	1246	62,3
2021	juli	2000	2161	108
2021	Agustus	2000	2175	108,75
2021	September	2000	2001	100,05
2021	Oktober	2000	2067	103,35
2021	November	2000	2133	106,65
2021	Desember	2000	2027	101,35
2022	Januari	2100	1482	70,57
2022	Februari	2100	1645	78,33
2022	Maret	2100	2108	100,38
2022	April	2100	2169	103,28
2022	Mei	2100	1930	91,90
2022	Juni	2100	1853	88,23
2022	Juli	2100	2133	106,65
2022	Agustus	2100	2027	101,35

Sumber : Favehotel Olo Padang

Gambar 1.1
Data Penjualan/Kamar Yang Di Booking Pada Favehotel Olo Padang Tahun
2021-2022



Sumber : Favehotel Olo Padang

Dari tabel dan gambar di atas dapat dilihat dari tahun 2021 sampai dengan bulan Agustus tahun 2022 terjadinya fluktuasi jumlah booking kamar pada Favehotel Olo Padang, yang mana jumlah kamar pada Favehotel Olo Padang ada 75 kamar, dengan target setiap bulannya terisi 2000 kamar ditahun 2021, dan ditahun 2022 target kamar terisi perbulan 2100 kamar, kenapa target kamar harus terisi 2000 dan 2100, karena Favehotel Olo Padang mau semua kamar terisi setiap harinya, namun ada yang tercapai target perbulannya bahkan melebihi target perbulannya dan adapula yang tidak tercapai.

Dimana pada tahun 2021 capaian tertinggi terjadi pada bulan Agustus, dan capaian terendah pada bulan Juni, sedangkan pada tahun 2022 capaian tertinggi terjadi pada bulan April dan capaian terendah pada bulan Januari. Dari data penjualan kamar tersebut tamu akan lebih banyak menginap di bulan-bulan *high season*, dikarenakan bulan ini biasanya disaat waktu libur sekolah, libur panjang, dan hari yang bertanggal merah atau cuti. Dibandingkan dari *low season*, tamu akan jarang menginap dikarenakan di bulan-bulan ini dan berakibat sedikit terjualnya kamar sehingga hotel akan sepi pengunjung dan tamu yang akan menginap. Dalam penjualan kamar tersebut terdapat beberapa faktor utama tidak terjualnya kamar secara merata, Seperti kamar yang tidak bisa terjual dikarenakan adanya *maintenance* dan tamu yang menginap lebih dari semalam. Adapun juga faktor yang bisa membuat tamu enggan menginap di hotel karena kurang pelayanan dan fasilitas yang memadai. Sehingga faktor inilah yang membuat tidak semua kamar bisa terjual dengan keseluruhan dan merata dalam setiap bulannya. Dan juga hal ini terindikasi disebabkan oleh kepemimpinan yang masih belum optimal dalam

memimpin, kemudian motivasi kerja yang masih belum optimal diberikan dan kepuasan kerja yang masih rendah.

Kemudian data absensi karyawan pada Favehotel Olo Padang sebagai berikut :

Tabel 1.2
Absensi Karyawan Pada Favehotel Olo Padang Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	42	29	7	-	4	2
Februari	42	29	6	4	2	1
Maret	42	35	4	-	2	1
April	42	40	1	-	1	-
Mei	42	33	5	-	3	1
Juni	42	30	7	-	4	1
Juli	42	31	4	3	2	2
Agustus	42	28	7	-	3	4
September	42	32	6	-	-	4
Oktober	42	37	2	-	1	2
November	42	36	4	-	2	-
Desember	42	36	3	-	2	1

Sumber: Favehotel Olo Padang

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu berfluktuasi dari bulan januari sampai Desember. Hal ini terindikasi disebabkan oleh kepemimpinan yang masih belum optimal dalam memimpin, kemudian motivasi kerja yang masih belum optimal diberikan dan kepuasan kerja yang masih rendah. Dan karena rendahnya kepuasan kerja karyawan, maka banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja dan melalaikan waktu.

Hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti mengenai Kinerja Karyawan pada Favehotel Olo Padang dan untuk mengevaluasi betapa pentingnya

Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada Favehotel Olo Padang dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada kelangsungan hidup instansi maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Favehotel Olo Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas, bisa didapatkan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Kurang sesuainya Kepemimpinan pada Favehotel Olo Padang.
2. Motivasi Kerja yang masih rendah.
3. Minimnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Favehotel Olo Padang.
4. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di Favehotel Olo Padang.
5. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan Favehotel Olo Padang.
6. Pengetahuan kerja karyawan yang masih kurang.
7. Keterampilan kerja karyawan yang masih rendah.
8. Motivasi Kerja yang dimiliki oleh karyawan masih rendah.
9. Kebijakan organisasi yang belum terealisasi dalam perusahaan.
10. Analisis jabatan masih kurang tepat dalam perusahaan.
11. Pasar tenaga kerja yang masih rendah dalam perusahaan.
12. Perencanaan SDM yang masih belum optimal dalam perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya permasalahan yang akan di bahas didalam penelitian ini, maka penelitian membatasi masalah dengan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sebagai variabel interveningnya adalah Kepuasan Kerja (Z), lalu sebagai variabel independen adalah Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2). Dan penulis mengangkat dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Favehotel Olo Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Favehotel Olo Padang ?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Favehotel Olo Padang ?
3. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Favehotel Olo Padang ?
4. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Favehotel Olo Padang ?
5. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Favehotel Olo Padang ?
6. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Favehotel Olo Padang ?

7. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Favehotel Olo Padang ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Favehotel Olo Padang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Favehotel Olo Padang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Favehotel Olo Padang.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Favehotel Olo Padang.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Favehotel Olo Padang.
6. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Favehotel Olo Padang.
7. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Favehotel Olo Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam Motivasi Kerja yang menyangkut masalah sumber daya manusia terkhusus dalam hal Kinerja Karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan mengambil faktor-faktor strategi dan kebijakan untuk kemajuan perusahaan lainnya.