

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Meningkatnya perkembangan dunia usaha yang sejalan dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia menuntut adanya persaingan yang ketat di dalamnya termasuk bidang kepariwisataan khususnya industri perhotelan. The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa yang mulai berdiri pada tahun 1972 sebagai sebuah organisasi perusahaan dengan tujuan utama untuk mencari laba semaksimal mungkin (disamping misi-misi lainnya) harus siap untuk berkompetisi. Untuk itu organisasi perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif, dan tentu saja karyawan sebagai aset utama perusahaan adalah faktor yang mendukung hal tersebut. Dengan kata lain keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi perusahaan tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawannya masing-masing yang bekerja dikendalikan oleh seorang pimpinan perusahaan yang mumpuni.

Fenomena yang muncul beberapa tahun terakhir pada perusahaan The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa yang beralamat di Jl. Laksada Adisucipto Km.8 Kelurahan Maguwoharjo adalah meningkatnya intensitas karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan yang sebagian besar disebabkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan. Hal ini tentunya akan membuat tingkat produktifitas perusahaan menjadi menurun dikarenakan perusahaan tidak lagi hanya berkonsentrasi pada masalah produksi saja tetapi juga terpecah kepada masalah sumber daya manusia

(karyawan) yang semakin berkurang kuantitas, kualitas serta motivasi kerjanya. Berikut data karyawan *resign* dalam 5 (lima) tahun terakhir .

Tabel 1.1  
Data Karyawan *Resign* The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa  
Tahun 2012/2016

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan <i>Resign</i>	Total Karyawan
2012	137	0	137
2013	137	0	137
2014	137	2	135
2015	135	8	127
2016	127	11	116

Sumber: HRD The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa

Adapun permasalahan tersebut tidak terlepas dari kontribusi pemimpin. Pemilihan seorang pemimpin perusahaan yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik memegang peranan sangat penting, hal ini tidak terlepas dari latar belakang pribadi seperti tingkat pendidikan, pengalaman, dan kematangan berfikir dalam pengambilan suatu keputusan karena pemimpin adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja, sebagaimana Terry & Rue (Usman, 2011) menyatakan bahwa kepemimpinan hubungan yang ada dalam diri seseorang pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan. Menurut Yaverbaum & Sherman (Usman, 2011), "*Leadership is act of gaining cooperation from people in order to accomplish something*"

(Kepemimpinan adalah tindakan mendapatkan kerja sama dari orang lain untuk mencapai sesuatu).

Motivasi merupakan salah satu unsur penting lain yang mendukung keahlian dan ketrampilan karyawan dalam suatu organisasi perusahaan sebagaimana Menurut Hamzah B.Uno (2008), Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Seorang karyawan tidak akan efektif dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya, prestasi kerja tidak akan tercapai bilamana karyawan tersebut tidak memiliki dorongan untuk mengaktualisasikan keahliannya untuk pencapaian tujuan perusahaan maka karyawan tersebut tidak akan secara maksimal mengerahkan seluruh keahlian dan keterampilannya, atau bahkan bagi sebagian karyawan, cita-cita dan harapan (ekspektasi) akan menjadi pemicu dalam mendorong aktualisasi kemampuan untuk berprestasi akan muncul lebih ekstrim (afiliasi).

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara salah satunya berupa memberikan kompensasi yang layak. Melalui proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2011), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartas kepada karyawan bersangkutan, kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Setiap anggota

dari suatu organisasi perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi perusahaan tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawannya

Pada umumnya kinerja diartikan sebagai hasil kerja, prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut Saina Nur, (2013) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara Pegawai, Pemimpin dan Organisasi perusahaan, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standard dan kompensasi yang disetujui bersama.

Kendala dan masalah yang timbul tersebut dapat menjadi ancaman bagi perusahaan namun bila diatasi dengan baik akan menjadi faktor yang membuat perusahaan berhasil dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dari berbagai masalah dan kendala inilah membuat saya selaku peneliti tertarik untuk

meneliti penelitian dengan judul “Analisis Faktor Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Tingkat *Employee Turnover*”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini akan dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh antara kepemimpinan terhadap *employee turnover* The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping departement*.
2. Bagaimana pengaruh antara motivasi terhadap *employee turnover* The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping departement*.
3. Bagaimana pengaruh antara kompensasi terhadap *employee turnover* The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping departement*.
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping departement*.
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping department*.

6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping department*.
7. Bagaimana pengaruh antara *employee turnover* terhadap kinerja karyawan The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping department*.
8. Bagaimana pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja melalui *employee turnover* The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping department*.
9. Bagaimana pengaruh antara motivasi terhadap kinerja melalui *employee turnover* The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping department*.
10. Bagaimana pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja melalui *employee turnover* The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping department*.

### **C. Batasan Masalah**

Pembahasan pada penelitian ini adalah bidang sumber daya manusia yang menitikberatkan pada “Analisis Faktor Kepemimpinan, Motivasi,

Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Tingkat *Employee Turnover*”  
antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan di The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping department*.
2. Fokus penelitian ini adalah *employee turnover* yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi.
3. Kepemimpinan diukur dari memberikan arahan, menumbuhkan kepercayaan, mengambil resiko, memberikan pengawasan, menumbuhkan harapan karyawan.
4. Motivasi diukur dari prestasi atau kinerja, kebutuhan dan afiliasi.
5. Kompensasi diukur dari kompensasi yang diberikan baik finansial maupun non finansial.

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh antara kepemimpinan terhadap *employee turnover* The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping departement*.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi terhadap *employee turnover* The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping departement*.

3. Untuk menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap *employee turnover* The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping departement*.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping departement*.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping department*.
6. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping department*.
7. Untuk menganalisis pengaruh antara *employee turnover* terhadap kinerja karyawan The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping department*.
8. Untuk menganalisis pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja melalui *employee turnover* The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping department*.

9. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi terhadap kinerja melalui *employee turnover* The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping department*.
10. Untuk menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja melalui *employee turnover* The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping department*.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan memberi kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department, housekeeping departement* penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, sebagai bahan masukan maupun perbandingan bagi yang membutuhkan, khususnya mahasiswa Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam mengembangkan karya ilmiah di masa yang akan datang.

2. Bagi Fakultas dan Peneliti

Untuk menambah wawasan peneliti dalam teori tentang analisis faktor kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja melalui tingkat *employee turnover* pada The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa pada bagian *Front office department, food & beverage department,*

*housekeeping departement*. Selain itu, dapat menambah pengetahuan dan melatih peneliti dalam membuat karya ilmiah.

### 3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada masyarakat mengenai analisis faktor kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja melalui tingkat *employee turnover*.

## F. Kerangka Penulisan Skripsi

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai isi penelitian skripsi ini, selanjutnya penulis menguraikan secara sistematis di dalam lima bab. Adapun kerangka penulisan ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bagian ini berisi penjelasan tentang keterkaitan penulis dengan judul penelitian ini yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah dan definisi operasional, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bagian ini menjelaskan mengenai landasan-landasan teori yang digunakan peneliti, kerangka pikir penelitian, model penelitian dan hipotesis.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bagian ini menjelaskan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode sampling yang ditempuh, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, metode analisis data.

**BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian yaitu The Jayakarta Yogyakarta Hotel & Spa.

**BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan program Software Statistik.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi kesimpulan–kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran–saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.