

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang organisasi. Hotel Swiss Bellin merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa perhotelan yang bertaraf bintang lima. Kepuasaan dan pelayanan kepada tamu adalah prioritas nomer satu .

Penerimaan karyawan yang berkompeten merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu. Tenaga Kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki

sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah upah dan insentif. Manajemen Sumber Daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi Sumber Daya Manusia, orang-orang yang bekerja di Hotel Swiss Bellin. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar Sumber Daya Manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai berbagai tujuan. Ide pencapaian berbagai tujuan merupakan hal utama dari setiap bentuk perusahaan. Jika tujuan tidak tercapai secara berkesinambungan, maka keberadaan perusahaan akan berakhir. Sumber Daya Manusia merupakan pemanfaatan sumber daya agar mencapai tujuan-tujuan organisasional dalam dunia perhotelan.

Disamping gaji pokok yang diterima oleh karyawan pada Hotel Swiss Bellin Surabaya juga memberikan insentif. Pemberian insentif yang baik maka akan mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih profesional dalam menghasilkan suatu prestasi. Dengan pemberian insentif yang baik terhadap tenaga kerja juga memperhatikan kesejahteraan karyawan. Untuk itu pemberian insentif sangatlah penting untuk meningkatkan mutu SDM dalam Hotel Swiss Bellin. Karena insentif yang diterima karyawan tersebut adalah merupakan hasil dari Sumber Daya yang digunakan untuk menghasilkan prestasi yang gemilang.

Sumber Daya Manusia yang diperlukan saat ini haruslah mempunyai kualitas yang bermutu bermutu serta handal dalam meningkatkan produktifitas kerjanya diperusahaan. Jadi dalam proses pelaksanaan kegiatan perusahaan, peranan manusia sangat berperan dalam menunjang kegiatan perusahaan dimana itu semua untuk mencapai target yang ditetapkan atau diinginkan oleh pimpinan perusahaan.

Dilihat peranan tenaga kerja dalam mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan-kemampuan ketrampilan yang cukup, sesuai dengan jenis pekerjaannya dan perusahaan akan mempertahankan agar karyawan tersebut bekerja di perusahaan. Dan ketika perusahaan mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan. Faktor gaji yang diterima oleh karyawan yang tidak sesuai dengan hasil kerja mereka, maka secepat mungkin harus diatasi oleh perusahaan tersebut.

Upah dan insentif yang diberikan pada karyawan merupakan salah satu alat bagi manajemen untuk memberikan motivasi kerja pada karyawan sehingga karyawan tersebut kinerjanya dapat ditingkatkan pula. Hal tersebut sudah sering dan banyak dipakai oleh perusahaan. SDM yang diperlukan saat ini haruslah mempunyai kualitas yang bermutu serta handal dalam meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Jadi dalam proses pelaksanaan kegiatan perusahaan, peranan manusia sangat berperan dalam menunjang kegiatan perusahaan dimana itu semua untuk mencapai target yang diinginkan oleh pimpinan perusahaan dan servis yang memuaskan bagi pelanggan/customer.

Cara yang dipakai oleh perusahaan yaitu seperti peningkatan keterampilan, disiplin dan jam kerja (lembur) untuk memperoleh pemberian insentif. Namun rendahnya kinerja karyawan terkadang dikarenakan kurang tepatnya cara pemberian upah dan insentif yang kurang tepat dan merata kepada semua karyawan sehingga tidak dapat memacu peningkatan kegiatan kerja karyawan.

Dalam pemberian upah dan insentif tersebut dirasakan kurang tepat sebab karyawan yang giat bekerja menerima upah dan insentif yang sama dengan karyawan yang kurang giat sehingga kurang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan karyawan yang giat bekerja tersebut berubah jadi malas karena bagi mereka giat atau tidak tetap akan menerima upah dan insentif yang sama. Sehingga upah dan insentif tersebut tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dimana hasil akhirnya adalah perusahaan dapat mencapai target pendapatan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah hasil yang yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berkinerja rendah. Kinerja karyawan merupakan sarana pendorong bagi peningkatan produktifitas kerja dan tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu kesadaran karyawan agar meningkatkan kinerjanya harus dibina dan perlu mendapatkan perhatian, karena pada dasarnya tujuan mereka bekerja akan banyak mempengaruhi kesadaran mereka untuk dapat meningkatkan kinerjanya mereka masing-masing. Penilaian kinerja merupakan suatu

pendekatan dalam melakukan penilaian kerja para karyawan dimana terdapat berbagai faktor, yaitu (Siagian,2000:225):

1. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
3. Hasil penelitian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu:
 - a. Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.
 - b. Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - c. Juga seseorang merasa mendapatkan penilaian yang tidak objektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk memajukan keberatan sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
 - d. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam aksi kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada

informasi yang hilang baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.

- e. Hasil penelitian kinerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, ahli tugas, ahli wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

HOTEL SWISS BELLIN SURABAYA adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan, jasa perhotelan yang kegiatan usahanya menyediakan kamar bagi para wisatawan dalam kota maupun luar kota. Mengingat betapa pentingnya pemberian upah dan insentif diharapkan karyawan juga dapat memberikan hasil yang memuaskan pada perusahaan seperti yang diharapkan pimpinan perusahaan.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di Hotel Swiss Bellin salah satunya adalah dalam penentuan upah dan intensif karyawan yang masih ditemukan ketidaksesuaian antara keahlian atau ketrampilan yang dimiliki dengan upah yang diberikan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Permasalahan lain yang timbul akibat kurang sesuainya dalam penempatan tenaga kerja atau karyawan diantaranya kebutuhan atau pemberian upah insentif yang kurang maksimal, hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena

kurang sesuaianya imbalan atau insentif yang diberikan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Kurang maksimalnya kinerja dari karyawan pada Hotel Swiss Bellin antara lain dapat terlihat dari rendahnya motivasi untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan atau perusahaan, mereka tidak secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Keadaan seperti ini .Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia di Hotel Swiss Bellin dengan judul“Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Swiss Bellin Surabaya”.

1.2. Perumusan Masalah

Upah dan insentif adalah merupakan suatu alat untuk meningkatkan kinerjanya, yang diberikan dalam bentuk uang. Upah dan insentif ini diberikan dengan mengukur hasil kinerja karyawan.,Sehingga dapat memberikan arah terhadap pembahasannya dan dapat dirumuskan masalah yang ada dalam kinerja karyawan.

Adapun perumusan masalah yang penulis kemukakan adalah:

1. Apakah upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada HOTEL SWISS BELLIN SURABAYA?
2. Apakah insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada HOTEL SWISS BELLIN SURABAYA?

3. Apakah upah dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada HOTEL SWISS BELLIN SURABAYA?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel upah secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss Bellin
- 2) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss Bellin
- 3) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh upah dan insentif yang secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss Bellin

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan bermanfaat antara lain:

1.4.1 Bagi Ilmu Pengetahuan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan, khususnya bagi mahasiswa yang mempelajari bidang manajemen SDM.

1.4.2. Bagi Pengambil Keputusan

Sebagai bahan pembanding dan informasi untuk membantu tugas manajemen personalia dalam menetapkan serta pemberian gaji dan insentif kepada masing-masing karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

1.4.3. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan bagi penulis agar berfikir secara analisis dan dinamis di masa akan datang dan penulis dapat menganalisa permasalahan yang ada dengan menggunakan pendekatan teoritis maupun logis berdasarkan ilmu yang didapat di bangku kuliah.