

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya, secara umum tujuan yang diinginkan organisasi adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi harus diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Apabila sumber daya manusia ini tidak dikelola dengan benar, maka kesuksesan organisasi akan sulit untuk diwujudkan. Hal ini dipertegas oleh (Hasibuan,2012) bahwa manajemen sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian penting bagi kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia, maka akan semakin baik hasil yang dicapai. Ada 2 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu (1) kompensasi dan (2) disiplin kerja. Hal ini dipertegas oleh Teori dari Hasibuan1995: 137) yang menyatakan bahwa jika balas jasa atau kompensasi yang diberikan memenuhi kebutuhan dan disiplin kerja karyawan tinggi maka

kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian empirik dari Isvandiari (2017) variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada tiga villa yang berada dikawasan Desa Kayu Putih, Kecamatan Sukasada, Kabupaten Buleleng, Bali. Data menunjukkan bahwa, hasil dari penjualan kamar yang diperoleh dari tiga villa yaitu Villa Puri Mangga Sea View Resort & SPA, Villa The Damai, dan The Kayu Putih Villa & SPA. Menunjukkan bahwa penjualan kamar The Kayu Putih Villa & SPA masih lebih rendah dari yang telah ditargetkan dari 2 perusahaan tersebut, peneliti akan melanjutkan penelitian di The Kayu Putih Villa & SPA Buleleng Bali. Data hasil perbandingan villa dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1

Daftar Perbandingan Penjualan Kamar Pada Villa The Damai, Villa Puri Mangga Sea View Resort & SPA, dan The Kayu Putih Villa & SPA

No	Nama Villa	Jumlah Kamar	Standar Penjualan kamar/Bulan	Capaian Penjualan Kamar Bulan Oktober	Kategori
1	Villa The Damai	15 kamar	130 kamar/Bulan	135 kamar	Tercapai
2	Villa Puri Mangga Sea View Resor & SPA	10 kamar	110 kamar/Bulan	120 kamar	Tercapai
3	The kayu Putih Villa & SPA	10 kamar	110 Kamar/Bulan	95 Kamar	Tidak Tercapai

(Sumber : Lampiran 1)

The Kayu Putih Villa & SPA merupakan salah satu perusahaan jenis usaha yang bergerak dalam bidang jasa penginapan. The Kayu putih Villa & SPA terletak di jalan Damai No 100 X Lovina Buleleng. The kayu Putih Villa & SPA menyediakan akomodasi yang nyaman dengan berbagai fasilitas, seperti internet nirkabel (WI-FI) gratis di area umum. Penginapan yang nyaman ini menawarkan pada tamunya meja resepsionis 24 jam, cafe dan Restaurant. The Kayu Putih Villa & SPA memiliki 10 kamar dengan mempekerjakan 34 karyawan. Karyawan tersebut didistribusikan ke dalam departemen *Front Office, House keeping, Engineering, Gardener, Bartender, SPA, Chef, dan Security*. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Pernyataan ini dipertegas oleh teori yang disampaikan oleh Rivai dan Basri (2005) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

The Kayu Putih Villa & SPA perusahaan yang mengalami permasalahan dalam kinerja karyawan, ditemukan bahwa kinerja karyawan belum sesuai harapan. Berdasarkan observasi awal terhadap 10 karyawan The Kayu Putih Villa & SPA, diketahui ketercapaian target kinerja karyawan seperti nampak pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Kecapaian Target kinerja karyawan pada The Kayu Putih Villa & SPA

No	Nama Karyawan	Unit Kerja	Job Description	Target	Kinerja Tercapai	Kategori
1	Wahyudi	Bartender	Menyiapkan pesanan	35 tamu	20 tamu	Belum Tercapai
2	Agus		minuman	35 tamu	20 tamu	Belum Tercapai
3	Mahendri	SPA	Melakukan SPA kepada	26 tamu	20 tamu	Belum Tercapai
4	Swastini		Tamu	26 tamu	23 tamu	Belum Tercapai
5	Rita			26 tamu	20 tamu	Belum Tercapai
6	Anggita	Chef	Menyiapkan pesanan	26 tamu	22 tamu	Belum Tercapai
7	Saputra		makanan	26 tamu	20 tamu	Belum Tercapai
8	Mariani	House keeping	Membersihkan Kamar	30 kamar	20 kamar	Belum Tercapai
9	Swastika			30 kamar	25 kamar	Belum Tercapai
10	Wati			30 kamar	25 kamar	Belum Tercapai

Sumber: Ketercapaian Kinerja Karyawan The Kayu Putih Villa & SPA

Berdasarkan data kinerja karyawan The Kayu Putih Villa & SPA pada Tabel 1.2, ditunjukkan bahwa kinerja yang dicapai karyawan masih lebih rendah dari standar kinerja yang diharapkan, sehingga kinerja karyawan pada The Kayu Putih Villa & SPA berkategori rendah. Tentunya permasalahan seperti ini harus diperhatikan oleh pihak manajemen untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan kedepannya melalui peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja harus dilakukan karena adanya kesenjangan antara prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang terjadi. Hal ini didukung oleh teori yang disampaikan oleh Wibowo (2012: 43) yang menyatakan peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dapat melanjutkan kelangsungan hidup perusahaan.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pemberian kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2008). Kompensasi yang diberikan pada karyawan bisa berupa kompensasi finansial dan non finansial, kompensasi yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh teori Sastrohadiwirio (2005), menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan kepada organisasi guna mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Berikut hasil observasi awal mengenai kompensasi yang diberikan pada 10 karyawan The Kayu Putih Villa & SPA seperti nampak pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Data Gaji Karyawan

No	Nama Karyawan	Standar Kompensasi berdasarkan UMK (Rp)	Gaji yang diterima (Rp)	Kategori Kompensasi
1	Wahyudi	2.165.000	1.000,000	Belum tercapai
2	Agus	2.165.000	1.000,000	Belum tercapai
3	Mahendri	2.165.000	900,000	Belum tercapai
4	Swastini	2.165.000	900,000	Belum tercapai
5	Rita	2.165.000	1.250,000	Belum tercapai
6	Anggita	2.165.000	900,000	Belum tercapai
7	Saputra	2.165.000	900,000	Belum tercapai
8	Mariani	2.165.000	800,000	Belum tercapai
9	Swastika	2.165.000	800,000	Belum tercapai
10	Wati	2.165.000	800,000	Belum tercapai

Sumber: Pembukuan The Kayu Putih Villa & SPA

Perusahaan tidak dibenarkan memberikan upah yang tidak sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh pemerintah, yaitu harus sesuai dengan persyaratan yang tercantum dalam Upah Minimum Kabupaten (UMK). Berdasarkan peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 7 Tahun 2013 Pasal 1 Ayat 1 bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan

adalah disiplin kerja, Rendahnya kinerja karyawan disebabkan karena rendahnya disiplin kerja, yaitu karyawan selalu datang dan pulang tidak tepat pada waktunya, tidak mengerjakan tugasnya dengan baik, tidak memenuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hariandja, 2002: 60). Hal ini dipertegas oleh pendapat Hasibuan (2012: 196) Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Berikut hasil observasi awal tentang disiplin (tingkat ketidakhadiran) pada karyawan The Kayu Putih Villa & SPA seperti nampak pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4
Tingkat Ketidakhadiran karyawan The Kayu Putih Villa & SPA
Bulan Oktober Tahun 2018

No	Nama Karyawan	Standar Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Absen Karyawan	Jumlah Hari Kerja yang Dicapai (Hari)	Kategori Disiplin Kerja
1	Wahyudi	26	2	24	Rendah
2	Agus	26	3	23	Rendah
3	Mahendri	26	2	24	Rendah
4	Swastini	26	2	24	Rendah
5	Rita	26	2	24	Rendah
6	Anggita	26	3	23	Rendah
7	Saputra	26	2	24	Rendah
8	Mariani	26	3	23	Rendah
9	Swastika	26	3	23	Rendah
10	Wati	26	2	24	Rendah

Sumber data: Pembukuan The Kayu Putih Villa & SPA

Berdasarkan Tabel 1.4 data tingkat absensi karyawan pada The Kayu Putih Villa & SPA pada bulan Oktober 2018 jumlah hari kerja yang dicapai oleh karyawan masih belum tercapai dan tergolong masih rendah, perusahaan menetapkan standar kehadiran dari absensi karyawan 26 hari kerja perbulan. Pada data Tabel 1.4 diatas menunjukkan jumlah absensi karyawan masih belum tercapai sepenuhnya. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada The Kayu Putih Villa & SPA masih belum tercapai sepenuhnya, tingkat absensi yang masih belum tercapai standar kerja menyebabkan kinerja karyawan pada villa tersebut menjadi rendah. Menurut Mulyadi (2016: 63) untuk meningkatkan kinerja karyawan maka dalam pelaksanaannya dibutuhkan disiplin kerja yang sangat baik.

Berdasarkan masalah yang telah diungkap diatas ternyata kinerja karyawan yang rendah pada The Kayu Putih Villa & SPA diduga disebabkan oleh kompensasi yang rendah atau tidak memenuhi kebutuhan dan disiplin kerja yang rendah, Padahal teori dari Hasibuan (1995: 137) mengatakan bahwa jika kompensasi dan disiplin kerja dari karyawan tinggi, maka kinerja dari karyawan juga tinggi. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Isvandiari (2017) kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian diatas, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada The Kayu Putih Villa Dan SPA, Lovina Buleleng Bali.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi di The Kayu Putih Villa & SPA adalah sebagai berikut:

1. Karyawan The Kayu Putih Villa & SPA memiliki kinerja yang belum memuaskan dan dikategorikan masih rendah.
2. Perusahaan The Kayu Putih Villa & SPA memberikan kompensasi kepada karyawan yang belum sesuai dengan standar minimum.
3. Keadaan disiplin kerja dari karyawan di The Kayu Putih Villa & SPA masih rendah.
4. Karyawan The Kayu Putih Villa dan SPA memiliki motivasi kerja yang rendah.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada The Kayu Putih Villa & SPA maka penelitian dibatasi pada permasalahan variabel kompensasi dan disiplin kerja serta variabel kinerja karyawan pada The Kayu Putih Villa & SPA.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut mengenai “Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada The Kayu Putih Villa & SPA” maka rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada The Kayu Putih Villa & SPA?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada The Kayu Putih Villa & SPA?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada The Kayu Putih Villa & SPA?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada The Kayu Putih Villa & SPA?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai berdasarkan latar belakang masalah diatas adalah untuk memperoleh temuan yang eksplanatif atau penjelasan yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut.

1. Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada The Kayu Putih Villa & SPA.
2. Kompensasi terhadap disiplin kerja pada The Kayu Putih Villa & SPA.
3. Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada The Kayu Putih Villa & SPA.
4. disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada The Kayu Putih Villa & SPA.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat diharapkan dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan teori dalam ilmu manajemen sumber daya manusia. Selain itu diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan permasalahan kinerja karyawan yang ditimbulkan oleh kompensasi dijadikan dasar bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang positif oleh pihak manajemen pengelola The Kayu Putih Villa & SPA, Buleleng, Bali dalam membenahi sistem pemberian kompensasi dan tingkat disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen pengelola The Kayu Putih Villa & SPA, Lovina Bali sebagai bahan pertimbangan kedepannya.

