

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Persaingan bisnis terutama di bidang bisnis pariwisata mulai bangkit setelah dilanda pandemi Covid-19 dengan terus berkompetisi dan berusaha agar tetap bertahan dari segala jenis persaingan dan perubahan yang terjadi, dimana hal ini terjadi khususnya di Pulau Bali (Cahyaningsih, 2022). Bisnis atau perusahaan wajib mengevaluasi dan memperbaiki kinerja secara berkala agar kelangsungan perusahaan tetap terjaga dengan baik (Nirmala et al., 2022). Ditengah persaingan bisnis yang semakin dinamis, dan penuh ketidakpastian menuntut perusahaan untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam setiap aktivitas organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi (Hutabarat, 2021). Menurut Deseseler dalam Lorensius (2023) Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai metode untuk memperoleh, menilai, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, sekaligus mengatur hubungan kerja, kesehatan, serta keselamatan kerja.

Pulau Bali sebagai salah satu pulau di Indonesia, mempunyai citra yang sangat kuat sebagai daerah pariwisata terindah di dunia. Keindahan alam, kebudayaan, arsitektur bangunan yang khas Bali serta keramah tamahan masyarakat Bali tercampur menjadi satu membentuk sebuah profil daerah wisata yang mempunyai daya tarik di kalangan wisatawan domestik maupun mancanegara. Individu-individu yang menjadi tenaga penggerak operasional di dalam sebuah institusi atau entitas bisnis dikenal sebagai sumber daya manusia.

Keberadaan mereka merupakan aset penting yang menuntut adanya upaya pengembangan keahlian secara terus-menerus (Amelia et al., 2022).

Meskipun didukung oleh fasilitas dan infrastruktur yang memadai, kelancaran operasional suatu perusahaan tetap bergantung pada peran vital sumber daya manusia dimana tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, seluruh aktivitas bisnis tidak akan mampu berjalan secara optimal. Kualitas sumber daya manusia memegang peran penting yang menentukan kemampuan seseorang meningkatkan produktivitas (Irwansyah et al., 2023; Purbadharmaja et al., 2023). Bahkan lebih dari itu, sumber daya manusia memegang peran kunci dalam pembangunan daerah (Istiqomah et al., 2022). Penting bagi setiap entitas bisnis untuk memberdayakan sumber daya manusianya sedemikian rupa, sehingga tenaga kerja tersebut mampu mendedikasikan performa yang paling optimal demi kemajuan organisasi (Bastian, 2024). Sumber daya manusia menjadi penggerak utama yang menentukan kemampuan karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal (Irwansyah et al., 2025). Oleh karena itu, tenaga kerja bertindak sebagai pilar fundamental yang pemenuhan kebutuhannya wajib diprioritaskan, mengingat kontribusi mereka sangat dominan dalam memastikan tercapainya target operasional perusahaan. Hal ini menjadikan produktivitas atau prestasi kerja karyawan sebagai faktor yang sangat vital bagi keberlangsungan berbagai sektor industri, tak terkecuali pada pariwisata.

Kinerja merupakan capaian atau *output* konkret yang dihasilkan oleh seorang individu di dalam lingkungan kerjanya, dengan orientasi utama untuk mewujudkan visi entitas bisnis sekaligus memitigasi potensi kerugian (Setiono, 2019). Pencapaian kerja seorang karyawan dapat dimaknai sebagai wujud

keberhasilan individu, baik dari aspek mutu maupun volume, ketika menuntaskan berbagai kewajiban yang telah diamanatkan kepadanya (Mangkunegara, 2020). Kontribusi nyata karyawan terhadap organisasi, baik melalui output manufaktur maupun kualitas layanan yang diberikan, merupakan esensi utama dari manifestasi kinerja individu. Kinerja merupakan aspek krusial yang memerlukan perhatian cermat dari seluruh tingkatan manajemen, baik dalam organisasi kecil maupun besar (Ariasih et al., 2024). Dalam lingkungan profesional, performa unggul merupakan suatu kondisi ideal yang sangat diharapkan. Rasa bangga dan kepuasan batin akan tumbuh dalam diri karyawan ketika mereka mampu mencetak prestasi melalui kontribusinya bagi organisasi. Pencapaian kerja yang maksimal ini pada dasarnya terwujud apabila hasil kerja individu tersebut telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, baik dari segi mutu maupun volumenya.

Teori yang menjelaskan kinerja salah satunya adalah *The Ability, Motivation, Opportunity (AMO) Theory*. Teori ini merupakan kerangka kerja yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) dan hasil kinerja. Teori ini menyatakan bahwa kinerja individu (P) merupakan fungsi dari *ability (A)*, *motivation (M)*, dan *opportunity (O)* untuk berkinerja (Benítez-Núñez et al., 2024; Tuuli & Van Rhee, 2021). Ability (A) mengacu pada profesionalisme, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki individu. Dalam konteks SDM, hal ini dapat ditingkatkan melalui program pelatihan dan pengembangan (Benítez-Núñez et al., 2024). *Motivation (M)* meliputi faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong individu untuk berkinerja. Motivasi intrinsik berkaitan dengan kepuasan pribadi dan minat terhadap tugas, sedangkan motivasi ekstrinsik melibatkan imbalan eksternal

seperti insentif finansial (Benítez-Núñez et al., 2024; Tuuli & Van Rhee, 2021). *Opportunity* (O) mewakili kondisi eksternal yang memungkinkan individu untuk berkinerja, seperti dukungan organisasi, sumber daya, dan lingkungan kerja yang kondusif (Benítez-Núñez et al., 2024; Tuuli & Van Rhee, 2021).

Sesuai *The Ability, Motivation, Opportunity* (AMO) *Theory*, kinerja karyawan pada sektor pariwisata dipahami sebagai sinergi dari tiga elemen yang dipetakan langsung pada variabel independen penelitian kuantitatif asosiatif ini. Pertama, elemen *Ability* (kemampuan) direpresentasikan oleh Profesionalisme Kerja, yang mencerminkan kapasitas teknis dan penguasaan kompetensi karyawan dalam memberikan pelayanan prima (*service excellence*) kepada wisatawan. Kedua, elemen *Motivation* (motivasi) diwujudkan melalui Kompensasi, yang berfungsi sebagai daya dorong ekstrinsik agar karyawan bersedia mengerahkan upaya maksimal dalam menciptakan pengalaman wisata yang berkualitas. Ketiga, elemen *Opportunity* (kesempatan) tergambar pada Lingkungan Kerja, yang berperan menyediakan fasilitas standar kepariwisataan, iklim keramahtamahan (*hospitality*), dan kondisi operasional pendukung agar karyawan dapat menerapkan kemampuan serta motivasinya secara efektif saat melayani tamu tanpa hambatan struktural. Dengan demikian, Teori AMO secara logis memvalidasi bahwa kinerja karyawan pariwisata yang optimal merupakan hasil pengaruh terintegrasi antara keahlian pelayanan yang mumpuni (*Ability*), dorongan imbalan yang adil (*Motivation*), dan ekosistem kerja yang kondusif (*Opportunity*).

Menurut Kasmir (2020) bahwa pencapaian kerja seorang karyawan berkorelasi erat dan dapat dipengaruhi oleh beragam elemen krusial, yang

meliputi kapasitas dan kecakapan individu, wawasan, desain tugas, karakteristik personal, dorongan berprestasi, pola kepemimpinan, interaksi komunikasi, kultur instansi, tingkat kepuasan, kondisi lingkungan tempat kerja, serta kesetiaan, dedikasi, dan kepatuhan dalam bekerja. Menurut Sari et al. (2020) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan juga kompensasi. Latif et al. (2022) dan Okadarma et al. (2024) juga menemukan bahwa Berbagai elemen seperti tingkat profesionalitas, kondisi lingkungan kerja, serta dorongan motivasi diakui memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian kerja seorang karyawan. Secara komprehensif, dapat ditarik kesimpulan bahwa determinan yang berkontribusi pada optimalisasi kinerja sumber daya manusia mencakup serangkaian aspek yang luas, mulai dari kecakapan dan wawasan individu, desain pekerjaan, karakteristik personal, motivasi, pola kepemimpinan, efektivitas komunikasi, iklim organisasi, tingkat kepuasan, hingga tata nilai profesional, suasana kerja, kesetiaan, dedikasi, kedisiplinan, serta kompensasi. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan menggunakan variabel profesionalisme kerja, kompensasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh profesionalisme kerja. Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2020) adalah landasan yang menjadikan institusi birokrasi sebagai instrumen pemerintahan yang efisien, sekaligus menjadi tolok ukur kompetensi karyawan dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Dalam hal ini, tingkat profesionalitas merupakan faktor vital yang sangat menentukan kualitas pencapaian kerja (Londa et al., 2025). Tolak ukur dari sebuah sikap profesional tercermin melalui tingkat kapabilitas, pencapaian kerja

yang tepat sasaran dan berdaya guna, serta tingginya akuntabilitas individu dalam mengemban tugas. Kompetensi menyediakan fondasi keahlian mutlak yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan profesional (Heryanda et al., 2022). Kesuksesan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kemampuan terbaik yang diberikan oleh para karyawannya. Tingkat capaian kerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh penerapan sikap profesional, oleh karena itu setiap individu dituntut untuk mampu mendayagunakan seluruh kompetensi, wawasan, alokasi waktu, serta kapasitas daya yang relevan dengan ranah tugasnya secara maksimal (Adriansyah, 2022). Namun, tidak semua karyawan di suatu perusahaan memiliki profesionalisme yang tinggi terhadap perusahaannya. Manifestasi profesionalisme seorang staf tercermin melalui dedikasi yang mendalam terhadap setiap beban kerja, yang dibarengi dengan akuntabilitas tinggi serta loyalitas yang teguh terhadap institusi tempatnya bernaung.

Penelitian mengenai pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan masih mengalami ketidakkonsistenan. Penelitian Fauzan (2020) dan Akbar et al. (2025) menunjukkan profesionalisme kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, penelitian Mekoth et al. (2023) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kontinuitas karyawan melalui kepuasan profesional karyawan kondisi ini pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan penelitian Damayanti et al. (2023) menunjukkan profesionalisme kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat memicu peningkatan kinerja karyawan (Mastiasih et al., 2025). Kompensasi dapat dimaknai sebagai

seluruh bentuk imbal balik yang diserahkan oleh organisasi kepada tenaga kerja, sebagai wujud kontraprestasi atas kontribusi dan kinerja yang telah mereka curahkan (Handoko, 2019). Kompensasi dapat dimaknai sebagai seluruh bentuk penerimaan, baik yang bersifat material maupun imaterial yang dikalkulasikan secara terukur sebelum diserahkan kepada tenaga kerja. Pemberian imbalan ini merupakan sebuah praktik lazim dalam suatu entitas bisnis sebagai wujud apresiasi atas kontribusi para karyawannya. Menurut Erianto & Mahanani (2022), dalam kerangka hubungan kerja, kompensasi merujuk pada keseluruhan bentuk balas jasa baik berupa finansial, layanan, maupun tunjangan yang dialokasikan kepada karyawan. Strategi pemberian remunerasi ini pada dasarnya diimplementasikan untuk memacu semangat serta motivasi sumber daya manusia agar senantiasa mendongkrak kualitas kinerja, efisiensi, dan produktivitas operasional. Apabila skema imbalan ini dikelola secara proporsional, tingkat kepuasan pekerja akan meningkat sehingga mereka terdorong secara proaktif untuk mewujudkan target institusi. Mengingat dampaknya yang krusial, kebijakan kompensasi menuntut evaluasi yang berkelanjutan dan harus dipandang sebagai tantangan strategis manajemen; sebab, struktur penghargaan yang kompetitif tidak hanya vital untuk mempertahankan dedikasi karyawan internal dalam memajukan entitas, tetapi juga menjadi daya tarik utama bagi talenta unggul eksternal untuk ikut memberikan kontribusi maksimal.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan masih mengalami ketidakkonsistenan. Penelitian Saban et al. (2020), Suastini & Damayanthi (2022), Rustandi & Nankus (2023), dan Lugatiman et al. (2024) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

penelitian Saputra & Suwandana (2020) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan penelitian Budi & Dewi (2021) menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Afandi (2019) adalah seluruh elemen di sekitar tempat kerja yang berdampak pada tingkat kepuasan karyawan saat bertugas memegang peranan penting dalam mendorong pencapaian hasil yang optimal; hal ini mencakup ketersediaan sarana pendukung yang memfasilitasi penyelesaian kewajiban mereka, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan produktivitas serta kinerja di dalam suatu organisasi. Adapun menurut Joni & Hikmah (2022), suasana tempat kerja bertindak sebagai elemen fundamental dalam menunjang rutinitas profesional karyawan. Oleh karena itu, penciptaan iklim organisasi yang kondusif dan mampu memantik semangat kerja akan berdampak langsung pada optimalisasi capaian kinerja mereka.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih mengalami ketidakonsistenan. Penelitian Budi & Dewi (2021), Rustandi & Nankus, (2023), Ginting et al. (2024), Sihombing & Elsavitri (2023), Jumali & Sugiarto (2024), Boediherwanto et al. (2024), dan Akbar et al. (2025) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Rismayadi (2022) dan Iskandar et al. (2024) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan yang merupakan bar dan restoran yang menjual makanan dan minuman.

Tempat ini juga untuk bersantai bagi pengunjung dengan suasana pantai yang menyenangkan, dimana tempat ini terletak di pinggir Pantai Melasti. Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan juga dijadikan tempat bersantai dengan menikmati berbagai jenis makanan dan minuman yang secara langsung juga disuguhkan dengan pemandangan pantai dimana pengunjung dapat menikmatinya sambil berenang secara langsung dipantai dengan air jernih, pasir putih dan pemandangan laut biru yang indah.

Pihak pengelola Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan menghadapi persaingan bisnis terutama di bidang bisnis pariwisata, sehingga harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada para wisatawan yang berkunjung. Oleh karena ini, maka paling penting memperhatikan sumber daya manusia (SDM) yang ikut terlibat dalam melakukan aktivitas-aktivitas operasional dalam perusahaan agar menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Sebagai elemen esensial, eksistensi sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian integral yang mutlak dan tidak terpisahkan dari sebuah institusi maupun entitas bisnis (Dwi & Suarmanayasa, 2022). Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan SDM yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan dari organisasi itu. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, ditemukan sebuah fenomena yang menyangkut tingkat kinerja karyawan yang dialami oleh Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan yang ditunjukkan dengan fluktuasi jumlah pelanggan atau pengunjung yang datang. Berikut ini data kunjungan pada Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan dari bulan Januari 2025- Juli 2025 yang tersaji pada Gambar Grafik 1.1



Gambar 1.1 Grafik Rekapitulasi Jumlah Pengunjung Pada Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan Periode Januari-Juli 2025
 Sumber: Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan (2025)

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa jumlah pengunjung pada Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan mengalami fluktuasi. Berdasarkan data tersebut terlihat jumlah pengunjung mengalami penurunan di bulan Januari sampai dengan Maret 2025 dan penurunan jumlah kunjungan ini cukup drastis, tetapi di bulan April 2025 kembali mengalami kenaikan. Kemudian, data jumlah pengunjung bulan berikutnya yakni bulan Mei sampai Juni tahun 2025 kembali mengalami penurunan yang signifikan, dimana bulan Juli kembali mengalami kenaikan namun tidak terlalu signifikan. Masalah kinerja pegawai ini juga berpengaruh terhadap jumlah penjualan. Adapun data laporan penjualan Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan dari bulan Januari 2025 - Juli 2025 yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Laporan Penjualan Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan Bulan Januari-Juli 2025

Bulan	Jumlah Target Pendapatan	Jumlah Realisasi Pendapatan	Persentase Pendapatan
Januari	Rp. 320.000.000	Rp. 360.235.000	112,57%
Februari	Rp. 340.000.000	Rp. 276.850.000	81,43%
Maret	Rp. 320.000.000	Rp. 273.675.000	85,52%
April	Rp. 300.000.000	Rp. 289.515.000	96,50%
Mei	Rp. 310.000.000	Rp. 263.680.000	85,05%
Juni	Rp. 310.000.000	Rp. 258.330.000	83,33%
Juli	Rp. 300.000.000	Rp. 278.830.000	92,94%
Total	Rp. 2.200.000.000	Rp. 2.001.115.000	

Sumber: Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan (2025)

Tabel 1.1 menunjukkan laporan penjualan Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan dari bulan Januari 2025- Juli 2025 mengalami fluktuasi. Dimana dari data tersebut terlihat jumlah penjualan mengalami penurunan di bulan Januari sampai dengan Maret 2025 dan penurunan jumlah penjualan ini cukup drastis, tetapi di bulan April 2025 kembali mengalami kenaikan. Kemudian data jumlah penjualan bulan berikutnya yakni bulan Mei sampai Juni tahun 2025 kembali mengalami penurunan yang signifikan, dimana bulan Juli kembali mengalami kenaikan namun tidak terlalu signifikan. Hal ini dapat dikatakan bahwa perusahaan mengalami fluktuasi dalam jumlah pengunjung dan jumlah pendapatan yang diperoleh. Terjadinya fluktuasi data penjualan dan data jumlah pengunjung ini telah dipicu dan disebabkan oleh penurunan kinerja pegawai yang memberikan pelayanan kurang memuaskan kepada para pengunjung.

Hasil observasi dan wawancara di Goa Mesari Beach Club Melasti menunjukkan kinerja karyawan yang masih mengalami permasalahan dilihat dari beberapa aspek mulai dari kuantitas kerja, kualitas kerja, sampai pada ketepatan waktu. Secara spesifik, masalah terjadi pada kuantitas kerja rendah yang terindikasi dari inefisiensi pengerjaan tugas oleh banyak orang (*overlapping*

tasks). Kualitas kerja yang buruk, dilihat dari tingginya frekuensi kesalahan pembuatan pesanan, masalah kebersihan, dan kecacatan produk, serta ketepatan waktu yang sangat lambat, ditunjukkan oleh waktu tunggu pelanggan yang berlebihan. Kondisi operasional Goa Mesari Beach Club Melasti saat ini berada dalam keadaan kritis, ditandai oleh kinerja karyawan yang sangat tidak efektif dan memicu tingginya ketidakpuasan pelanggan. Kesenjangan terjadi secara bersamaan di semua indikator kinerja. Berkaitan dengan ketepatan waktu dan kuantitas kerja, pelayanan tidak dapat diselesaikan secara cepat, dan pelanggan sering menunggu lama untuk pesanan mereka. Inefisiensi diperparah oleh rendahnya kuantitas kerja per shift, di mana satu pekerjaan yang seharusnya diselesaikan oleh satu orang sering dikerjakan oleh beberapa orang, menunjukkan kinerja yang tidak efektif dan pemborosan sumber daya manusia. Berkaitan dengan kualitas kerja, masalah kualitas produk menjadi pemicu complain dimana sering terjadi kesalahan dalam mixing, standar kebersihan yang tidak terpenuhi, dan pesanan yang mengalami kecacatan visual atau rasa.

Kombinasi antara layanan yang sangat lambat dan produk yang cacat telah menyebabkan tamu sering complain. Situasi ini mengindikasikan perlunya intervensi manajemen yang mendalam, tidak hanya pada pelatihan keterampilan, tetapi juga pada alokasi tugas dan tingkat motivasi, untuk memulihkan efisiensi operasional dan reputasi layanan Goa Mesari Beach Club Melasti.

Berdasarkan observasi dan wawancara di Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan terdapat fenomena terkait profesionalisme kerja yaitu dilihat dari beberapa karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang menunjukkan rendahnya profesionalisme dalam bekerja sehingga terdapat

pekerjaan yang tertunda dan hasil kinerja menjadi kurang maksimal. Kemudian, fenomena terkait kompensasi yaitu dilihat dari penerimaan bonus yang terlambat dan tidak sesuai dengan kinerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan sehingga hal tersebut menurunkan performa kerja pada perusahaan. Berdasarkan observasi dan wawancara fenomena terkait lingkungan kerja dapat dilihat dari beberapa karyawan yang mempunyai hubungan yang tidak harmonis serta tidak dapat bekerja sama dalam tim yang menyebabkan pekerjaan menjadi tidak maksimal dan hasil kinerja pada perusahaan menjadi menurun.

Permasalahan yang terjadi dan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penelitian terkait pengaruh profesionalisme kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk dilakukan. Kebaruan (*Novelty*) penelitian ini terletak pada rekonstruksi dan pembaruan indikator variabel yang diadaptasi secara spesifik untuk konteks sektor pariwisata dan subjek penelitian yang unik (karyawan Beach Club). Daripada menggunakan indikator generik dari studi terdahulu, penelitian ini melakukan replikasi konseptual dengan modifikasi substansial pada instrumen ukur.

Upaya ini difokuskan pada penyusunan indikator pengukuran yang lebih spesifik dan relevan dengan realitas operasional harian subjek, memastikan bahwa setiap variabel mulai dari profesionalisme hingga kinerja karyawan benar-benar merefleksikan dinamika di industri pariwisata. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi secara teoretis dengan menawarkan model pengukuran yang fit dan valid secara kontekstual, yang diharapkan dapat menghasilkan temuan yang lebih relevan dan terpercaya untuk dasar pengambilan keputusan manajerial

dibandingkan model yang hanya mengandalkan replikasi indikator tanpa penyesuaian kontekstual.

Berdasarkan latar belakang permasalahan sebelumnya, penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Profesionalisme Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan”.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan sebagai berikut.

1. Terjadi fluktuasi pengunjung dan pendapatan pada Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan dengan kecenderungan mengalami penurunan. Penyebab utama dari kondisi ini adalah permasalahan kinerja karyawan mulai dari kuantitas kerja, kualitas kerja, sampai pada ketepatan waktu.
2. Masih terdapat perbedaan atau inkonsistensi hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh profesionalisme kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga perlu untuk dilakukan pengujian kembali atas variabel-variabel tersebut.

1.3 Pembatasan Masalah

Adanya pembatasan masalah ini adalah bertujuan untuk membatasi ruang lingkup peneliti agar tidak luas dan lebih fokus untuk menghindari kesalahan sehingga tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta mencapai tujuan yang

telah ditetapkan. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lokasi penelitian dilakukan di Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan yang berada persis di Pantai Melasti, Ungasan, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali dengan karyawan yang bekerja di Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan menjadi subyek penelitian.
2. Penelitian ini dilakukan hanya berkaitan tentang pengaruh profesionalisme kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah yang akan diteliti berdasarkan latar belakang masalah diatas yakni.

1. Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan?
4. Apakah profesionalisme kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan.
4. Untuk menguji pengaruh profesionalisme kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik ditinjau secara teoritis maupun secara praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Riset ini menjadi wujud nyata implementasi dari berbagai konsep teoretis yang diperoleh penulis semasa perkuliahan ke dalam tataran praktis, sekaligus menjadi media untuk memperluas pemahaman empiris terkait praktik tata kelola sumber daya manusia (SDM) di suatu entitas bisnis. Lebih jauh lagi, luaran dari kajian ini diproyeksikan mampu memberikan kontribusi literatur serta memperkaya khazanah keilmuan pada disiplin manajemen SDM, secara khusus dalam menganalisis implikasi dari profesionalitas, sistem remunerasi, dan kondisi lingkungan kerja terhadap pencapaian produktivitas karyawan di Goa Mesari Beach Club, Melasti, Kuta Selatan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil kajian ini diharapkan mampu menjadi rekomendasi konstruktif bagi manajemen Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga terbentuk sumber daya manusia yang selaras dengan ekspektasi bisnis sekaligus memastikan terjaminnya kesejahteraan para pekerja. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan oleh pihak Goa Mesari Beach Club Melasti Kuta Selatan sebagai bahan-bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah kebijakan khususnya menyangkut profesionalisme kerja, kompensasi dan lingkungan kerja guna dipakai dalam meningkatkan kinerja karyawan.

