BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi adalah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri dari sekelompok orang yang bekerja secara bersama-sama pada tujuan yang sama secara relatif berkelanjutan (Robbins dan Judge, 2013). Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak (Sudiardhita *et al.* 2018). Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting (Sudiardhita *et al.* 2018). Karyawan yang berkompeten merupakan aset penting bagi industri apa pun karena mereka adalah katalis utama dalam mencapai tujuan organisasi (Khan *et al.* 2017).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan (Barasa *et al.* 2018). Kinerja dapat diartikan sebagai suatu karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara hukum, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Barasa *et al.* 2018). Kinerja karyawan memiliki tiga komponen, yaitu kemampuan individu, usaha yang dikeluarkan, dan dukungan organisasi (Mathis dan Jackson, 2008). Perilaku apa pun yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah hal yang tepat untuk menjadi perhatian *supervisor* (Robbins dan Judge, 2013).

Penilaian kinerja adalah sistem formal terstruktur yang berguna untuk mengukur dan mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta untuk mengetahui bagaimana dan mengapa karyawan melakukan pekerjaan saat ini dan bagaimana karyawan dapat bekerja lebih

efektif di masa depan (Deepa *et al.* 2014). Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan ke dalam pencapaian tujuan organisasi (Abdelhadi *et al.* 2015), dan untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi (Deepa *et al.* 2014). Penilaian kinerja dapat menjawab pertanyaan tentang apakah manager bertindak adil atau bagaimana manager benar-benar mengetahui bahwa kinerja karyawan tidak memenuhi standar (Mathis dan Jackson, 2008).

Konsep *total reward* telah menjadi bagian penting dari manajemen sumber daya manusia, termasuk kompensasi, *benefits,* serta manajemen kinerja dan bakat. Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas jasa atau kontribusi mereka kepada organisasi (Salisu *et al*. 2015). Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai bentuk imbalan apa pun yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Sudhiardhita *et al.* 2018). Kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi dapat diberikan secara langsung melalui gaji pokok dan pembayaran variabel, serta pembayaran secara tidak langsung melalui tunjangan (Mathis dan Jackson, 2008).

Salah satu aspek utama manajemen sumber daya manusia adalah pengukuran kepuasan karyawan (Rafique *et al*. 2017). Ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, biasanya memiliki arti kepuasan kerja yang menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2013). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal (Barasa *et al.* 2018). Kepuasan kerja (Luthans, 2011) adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja bukan hanya tentang kondisi kerja, tetapi kepribadian juga berperan (Robbins dan Judge, 2013).

Menurut Khan *et al* (2016), penilaian kinerja yang adil dan tepat dapat menimbulkan kepuasan karyawan terhadap sistem penilaian kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tetapi pernyataan tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Otoo dan Mishra (2017) yang mengatakan jika sistem penilaian kinerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja adalah pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi.

Pada penelitian terdahulu, dikemukakan bahwa (Tung, 2016) adanya hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Otoo dan Mishra (2017), yang juga menyatakan bahwa kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dikatakan juga bahwa variabel spiritualitas tempat kerja, komunitas, serta iklim tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Deepa *et al* (2014), sistem penilaian kinerja juga memotivasi karyawan untuk melibatkan diri terhadap pekerjaan dan membuat mereka memiliki kepuasan kerja yang sangat baik. Pernyataan ini juga didukung oleh Abdelhadi *et al* (2015), yang mengatakan jika adanya hubungan yang positif dan signifikan antara penilaian kinerja dengan kepuasan kerja, serta adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepercayaan terhadap *supervisor* dan kepuasan kerja.

Pada penelitian terdahulu, dikemukakan bahwa (Wang *et al.* 2014) kompensasi ditemukan signifikan dan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Temuan penelitian ini juga mengingatkan para pembuat kebijakan untuk mengakui fakta bahwa kompensasi adalah komponen utama pembuatan kebijakan yang efektif. Pernyataan ini juga didukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh Saha (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, kondisi kerja, manajemen kompensasi, kesempatan promosi, keamanan kerja, hubungan dengan manajer, hubungan dengan rekan kerja, serta hubungan manajemen dan karyawan adalah faktor inti yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Bitmis dan Ergeneli (2013), kinerja individu secara positif mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil juga menunjukkan bahwa modal psikologis dan kepercayaan adalah mediator untuk hubungan antara kinerja individu dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, modal psikologis dan kepercayaan memancarkan efek kinerja individu terhadap kepuasan kerja. Pernyataan ini juga didukung oleh Yang dan Hwang (2014) yang mengatakan jika kinerja karyawan dan kepuasan kerja secara signifikan, positif dan simultan saling berpengaruh. Tetapi hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto *et al.* (2016) yang menyatakan jika kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan bukan merupakan variabel mediasi.

Dengan berbagai pernyatan yang telah disampaikan, peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian mengenai apakah penilaian kinerja dan kompensasi memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Hotel Eastparc di Yogyakarta. Adapaun judul proposal ini adalah **"Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Eastparc Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening".**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Eastparc?
2. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Eastparc?
3. Apakah penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Eastparc?
4. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Eastparc?
5. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Eastparc?
6. Apakah penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Hotel Eastparc?
7. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Hotel Eastparc?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Eastparc.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Eastparc.
3. Untuk mengetahui apakah penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Eastparc.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Eastparc.

5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Eastparc.
6. Untuk mengetahui apakah penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Hotel Eastparc.
7. Untuk mengetahui apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Hotel Eastparc.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian yang akan membahas topik yang sejenis dengan penelitian ini, dan diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan pengetahuan yang berkaitan dengan penilaian kinerja, kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

2. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran bagi Hotel Eastparc Yogyakarta dalam menentukan dan menganalisis strategi manajemennya, sehingga kedepannya perusahaan dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya melalui faktor yang dapat mendukungnya.

3. Bagi Peneliti

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu dan wawasan bagi peneliti dalam melakukan penelitian, serta memberikan pengalaman kepada peneliti mengenai hal yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Peneliti dapat terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data sehingga peneliti mendapatkan pengalaman untuk mengetahui dunia

kerja khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Peneliti diharapkan dapat menerapkan dan ilmu yang sudah didapat dari proses penelitian ini di dalam masyarakat.