

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Diketahui bahwa Dampak perencanaan akan keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian targetnya yaitu manajemen sumber daya manusia. Penggunaan SDM dilakukan dengan efisien termasuk juga tepat sasaran bisa meningkatkan aktivitas team atau panduan dalam mengembangkan performa dari performa pegawai melalui kepuasan kerja ikut serta komunikasi termasuk kompensasi.

Kinerja Pegawai, menurut Kasmir (2016), adalah merupakan sebuah hal tanggung jawab kerja yang telah dilaksanakan oleh seorang pekerja, baik sewaktu individu maupun kelompok, ketika mengerjakan tugas dan kepercayaan yang di percayakan kepadanya secara langsung maupun tidak dalam momen periode tertentu. Kinerja menjadi bagian inti dalam sebuah pencapaian yang menjadi hal positif bagi perusahaan. Jika, hasil akhir dari kinerja seorang pekerja secara individu maupun team akan membawa dampak positif maka menjadi keuntungan bagi kedua belah pihak.

Menurut Setiyadi dan Wartini (2016) menyatakan terdapat hal penting yang bisa berdampak secara langsung ke kinerja seorang pekerja. Faktor-faktor tersebut salah satunya merupakan kepemimpinan, kualitas hidup pekerja, kompensasi, kebanggaan kerja, dorongan, kondisi tempat pekerja, hubungan dalam organisasi, budaya kerja, disiplin kerja, komitmen, jabatan, pelatihan dan lain-lain. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja didalam penelitian yang dilakukan lebih diutamakan pada faktor kualitas kelayakan lingkungan hidup pekerja dan kompensasi, serta kebanggaan kerja yang diperoleh pegawai.

Pada tesis ini ada 1 hotel group yang memiliki beberapa franchise di banda aceh dan satu lagi adalah hotel yang berdiri sendiri, dan mereka berbusiness pada segment bintang 3 untuk acara goverment, swasta dan individu. Maka, dari itu penulis menggunakan sei hotel banda aceh dan parkside gayo petro hotel yang memilki 4 cabang buat di kota banda aceh saja.

Jika perusahaan menciptakan lingkungan performa layak bagi pekerja yang baik bagi pegawai, membuat mereka selalu bekerja di sana. Permasalahan paling umum yang dihadapi oleh perusahaan ini adalah kualitas kehidupan kerja yang buruk, yang membuat karyawan kurang betah dan mencari pekerjaan di tempat lain. Dapat diketahui dari beberapa penelitian sebelum ini yang telah dilakukan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Amelia *et al.*, (2024) menampilkan hasil penelitian bahwa kualitas kehidupan kerja berdampak besar dan terkena secara langsung kepada kinerja pekerja. Penelitian Handayani dan Khairi (2022) serta penelitian Hadiwijaya *et al.*, (2023) menyatakan kualitas hidup pekerja menghasilkan sesuatu secara baik dan berdampak langsung ke kualitas kinerja pekerja dimana peningkatan kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan kinerja.

Perusahaan memberikan kompensasi ke pekerja terjadi karena adanya pencapaian hasil sesuai target, sewaktu dengan pemberian kompensasi dapat meningkatkan semangat pekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Handoko (2020:193), hal penting yang membuat manusia mengerjakan pekerjaan adalah mesti memenuhi keperluan dalam kehidupan seseorang mesti terpenuhi. Untuk mencapai keperluan sehari-hari tersebut maka seseorang mesti melakukan pekerjaan dengan menjual ide, energi dan termasuk kesempatan moment yang dimilikinya kepada perusahaan dengan imbalan bisa mencapai kompensasi dari perusahaan tempatnya bekerja.

Pembayaran kompensasi mempunyai hal penting di peningkatan kinerja pekerja. Seorang pekerja akan berusaha secara optimal sewaktu menjalankan pekerjaannya jika karyawan tersebut mendapatkan kompensasi sesuai dengan harapan yang di harapkannya (Meutia *et al.*, 2016). Penelitian Sari dan Tridayanti (2018) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh besar hasil performa pekerja. Penelitian Nanda *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa kompensasi terhadap performa pekerja.

Kualitas hidup pekerja dan timbal balik positif yang diperoleh karyawan dapat mempengaruhi kenikmatan bekerja. Kualitas hidup pekerja yang menjadi positif dan

timbal balik bagus yang semakin tinggi dapat menambah kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan bersedia bekerja dengan kemmapuan maksimalnya untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Hal ini akan membuat terjadinya peningkatan performa perkerja. Kenikmatan berkerja karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan terpapar dari perasaan perkerja kepada tanggung jawab kerjaannya, dimana muncul hasil dalam bentuk cerminan yang berdampak baik kepada aspek-aspek yang dilaksanakan maupun tanggung jawab yang diberikan secara langsung kepada perkerja. Perkerja yang kurang merasa puas dengan pekerjaan yang dikerjkannya akan mempunyai inisiatif sendiri untuk mencari lowongan baru yang dapat memuaskan hasrat dirinya, dimana hal ini menjadi alasan seorang perkerja untuk keluar dari suatu organisasi dan meninggalkan tanggung jawabnya sebagai perkerja. Kepuasan kerja berdampak besar pada kinerja karyawan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Inayat dan Khan (2021). Penjawat pekerjaan yang merasa nyaman dan menikmati tanggung jawab yang positif dan baik pada umumnya memberi hasil baik dan bertanggung jawab yang dilakukannya menjadi lebih produktif, teratur, tepat waktu, dan berkomitmen yang terjaga baik. Penelitian Juanti (2024) menghasilkan bahwa kebangaan kerja berdampak bagus, bertanggung jawab termasuk kinerja pegawai semakin berkembang.

Kinerja karyawan pada Hotel bintang 3 di kota Banda Aceh dapat dilihat dari target dan realisasi hunian kamar pada periode 2023 seperti pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1.
Target dan Realisasi Hunian Kamar pada Hotel di Banda Aceh Tahun 2023

Bulan	Target Hunian (kamar)	Realisasi Hunian (kamar)	Persentase (%)
Januari	961	620	64,52
Februari	868	400	46,08
Maret	961	450	46,83
April	930	560	60,22
Mei	961	400	41,62
Juni	930	400	43,01
Juli	961	450	46,83
Agustus	961	300	31,22
September	930	300	32,26
Oktober	961	400	41,62
Nopember	930	450	48,39
Desember	961	600	62,43
Rata-Rata	943	444	47,09

Sumber : Hotel bintang 3 di banda aceh, (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1. di atas terlampir ketercapaian target hunian Hotel bintang 3 di kota banda aceh terbesar hanya sebesar 47,09 %. Tidak tercapainya target hunian kamar di Hotel bintang 3 di kota banda aceh hingga mencapai 75 % menunjukkan bahwa performa perkerja yang sedang bekerja pada hotel tersebut kurang. Kurangnya performa perkerja pada Sei Hotel muncul dikarenakan beberapa faktor, diantaranya kepuasan kerja yang kurang baik, kualitas kehidupan kerja yang kurang optimal, serta kompensasi yang rendah. Hal ini akan berpengaruh terhadap kenikmatan kerja perkerja dimana berdampak terhadap performa perkerja.

Penurunan performa perkerja dapat dilihat dari kualitas hidup perkerja. Kualitas hidup perkerja dapat dilihat dari kondisi wilayah pekerja yang sehat dan positif, momen waktu pekerja yang positif, ikut dan andil dalam kerja yang sesuai, kesempatan perkerja untuk menggunakan kerampilan, kesempatan untuk terlibat dalam pembuatan keputusan, kesempatan memberikan sumbang saran serta kesempatan untuk mengukur kehidupan kerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan bahwa karyawan hotel dapat diketahui

bahwa kualitas kehidupan kerjanya belum memadai dimana karyawan mengatakan kondisi kerja karyawan yang dialami kurang begitu nyaman, tidak memiliki kepuasan kerja dan tidak memiliki kesempatan dalam memberikan sumbangsih saran dan mengukur kehidupan kerja.

Penurunan kinerja karyawan juga dapat disebabkan oleh kompensasi yang kurang menyenangkan karyawan. Peneliti memperoleh informasi adanya permasalahan dalam kompensasi kepada karyawan seperti gaji, insentif dan bonus. Perusahaan sering membayarkan gaji, insentif dan bonus kurang tepat waktu. Keterlambatan pembayaran kompensasi karyawan dapat terjadi hingga beberapa hari. Adanya permasalahan pada kompensasi kepada perkerja berdampak langsung terhadap kenikmatan dan kenyamanan karyawan dimana pada akhirnya mempengaruhi performa perkerja.

Berdasarkan survei yang dilaksanakan melalui pantauan peneliti dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan dapat diketahui fenomena kepuasan kerja yang bekerja di hotel belum memuaskan karyawan. Hal ini membuat karyawan yang bekerja di hotel tersebut tidak bekerja secara maksimal dimana masih ada beberapa karyawan yang menginginkan bekerja di tempat lain yang lebih menjanjikan. Seharusnya ada kepuasan kerja karyawan berdampak positif ujungnya menghasilkan perkerja lebih terarah menjalankan pekerjaannya termasuk juga tidak memikirkan untuk bekerja di tempat lain. Sebaliknya dengan kepuasan kerja yang masih kurang akan membuat karyawan berusaha mencari tempat kerja yang lebih memuaskan baginya.

Menurut pemahaman pada pembahasan sebelumnya, karena itu topik thesis yaitu
“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Hotel Bintang 3 di kota Banda Aceh”

1.2 Pernyataan Penelitian

Menurut pemahaman sebelumnya dapat diketahui bahwa kekurangan yang ada pada Hotel bintang 3 di kota banda aceh adalah rendahnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari ketercapaian target hunian terbesar hanya mencapai rata-rata 47,09 % setiap bulannya. Tidak tercapainya target hunian tersebut disebabkan oleh hasil akhir kualitas hidup perkerja yang tidak tercapai dan timbal balik belum berjalan tepat waktu yang akan mempengaruhi kenikmatan kerja perkerja. Tingkat kepuasan kerja perkerja dapat berdampak pada performa perkerja tersebut

1.3 Tujuan Penelitian

Didasarkan pada pembahasan sebelumnya, penelitian ini mengarah ke beberapa tujuan penelitian yaitu:

1. Apakah Kualitas Kehidupan wilayah Kerja berdampak terhadap Kepuasan pegawai Hotel bintang 3 di kota banda aceh?
2. Apakah timbal balik upah dan jasa berdampak kepada kebanggaan Kerja pegawai Hotel bintang 3 di kota banda aceh?
3. Apakah lingkungan wilayah perkerja berdampak ke Kinerja Karyawan Hotel bintang 3 di kota banda aceh?
4. Apakah Kompensasi berdampak kepada performa pegawai Hotel bintang 3 di kota banda aceh?
5. Apakah setelah terepenuhi hal yang menyenangkan pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel bintang 3 di kota banda aceh?
6. Apakah Kualitas hidup pegawai Kerja berdampak terhadap performa pegawai Hotel bintang 3 di kota banda aceh yang disepakati Kepuasan Kerja?

7. Apakah timbal balik upah dan jasa berpengaruh terhadap performa pegawai Hotel bintang 3 di kota banda aceh yang disepakati bersama dengan Kepuasan Kerja?

1.4 Manfaat Penelitian

Didasarkan pada topik tema permasalahan, manfaat penelitian ini yaitu:

1. agar bisa memahami termasuk memperkirakan dampak Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan pekerja Karyawan Hotel Bintang 3 di kota banda aceh
2. agar bisa paham dan memperkirakan dampak dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Hotel Bintang 3 di kota banda aceh
3. agar bisa memahami dan menganalisa dampak dari Kualitas Kehidupan Kerja kepada performa pegawai Hotel bintang 3 di kota banda aceh
4. agar bisa paham dan mempelajari apa dampak Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 di kota banda aceh
5. agar menjadi ilmu dan bisa menganalisa dampak Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Hotel bintang 3 di kota banda aceh
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap performa pegawai Hotel bintang 3 di kota banda aceh yang dimediasi Kepuasan Kerja.
7. Untuk mengetahui bagaimana timbal balik upah dan jasa termasuk bonus mempengaruhi performa pegawai Hotel bintang 3 di kota banda aceh dan bagaimana kepuasan kerja dimediasi.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi Peneliti

Untuk mengembangkan ilmu dibidang human resource management dan

menambah informasi penulis khusus nya yang terhubung kepada dampak kepuasan kerja, kualitas hidup pekerja, termasuk kompensasi kepada performa pekerja

2. Bagi Perusahaan

Didasarkan dari akhir penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan sumbangsih ilmu dan pertimbangan untuk memahami pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompensasi dalam meningkatkan performa pekerja melalui kepuasan kerja

3. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil pembahasan ini bisa menjadi bahan sumber pembaca mengenai sumber daya manusia untuk hal membantu memahami bahwa dampak dari kualitas hidup pekerja dan timbal balik kepada performa pekerja yang sedang berkerja di sei hotel yang tumbuh oleh kenikmatan bekerja dan pembahasan ini bisa berdampak pada jenis lingkungan kerja yang sama

1.5 Lingkup Penelitian

Lingkup penelitian mencakup beberapa hotel bintang 3 yang ada di banda aceh, dan mencakup tiga *variable independent* Kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, kompensasi serta satu *variable dependent* yaitu kinerja karyawan subyek penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada pada hotel di banda aceh.

1.6 Sistematika Penelitian

Tesis ini disusun dengan sistematika sebagai berikut: Bab I Pendahuluan, membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian. Bab II Tinjauan Pustaka, membahas tentang manajemen sumber daya manusia, Kualitas Kehidupan Kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Bab III Metode Penelitian, membahas tentang kerangka penelitian, hipotesis, definisi operasional, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, uji instrumen, analisis data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis penelitian.