

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia ialah sumber daya yang tidak dapat diperbaharui atau di gantikan secara sempurna oleh mesin atau alat - alat lain. Sumber daya manusia juga salah satu kekayaan organisasi paling berharga dapat mempengaruhi sumber daya lain. Masalah sumber daya manusia dapat ditinjau mulai dari perkembangannya sejak dulu melalui sejarah. Sumber daya manusia ini mempunyai suatu masalah organisasi, yang mempunyai hubungan yang erat dengan peri kehidupan manusia maupun masyarakat yang telah menimbulkan berbagai konsep tentang sumber daya manusia dan statusnya dalam masyarakat dimana organisasi tersebut berada. Setiap orang yang mau bekerja harus menilai dan mengevaluasi untuk mengetahui apakah pekerja sudah melaksanakan tugas sesuai yang ditargetkan atau tidak.

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang mempunyai keinginan, perasaan, keterampilan, pengetahuan, pekerjaan dan kekuasaan. Semua potensi sumber daya manusia ini mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Namun, kemajuan teknologi, perkembangan informasi, modal yang tersedia, tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak akan mudah mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, konsekuensinya harus dibuat seorang manajer yang berkewajiban untuk berpartisipasi dalam manajemen Sumber daya manusia. Pada dasarnya, seorang manajer

membuat segala sesuatu menjadi mungkin melalui upaya orang lain. dan manajemen membutuhkan sumber daya manusia yang efektif.

Masalah kinerja adalah masalah sehari-hari dan masalah yang harus dipecahkan manajemen, jadi perusahaan/organisasi harus memiliki strategi untuk menyelesaikannya dengan memperhatikan elemen mempengaruhi kinerja. Menurut TR Mitchell dalam Sedarmayanti (2001: 136) menjelaskan bahwa Efisiensi = kemampuan x motivasi, berarti kinerja seseorang dapat dilihat dari penelitian khusus tentang kapasitas dan motivasi bekerja ketika kemampuan yang bisa kita tingkatkan kinerja yang didukung oleh motivasi yang baik mendorongnya untuk bekerja.

Untuk mencapai tujuan pada perusahaan maka diperlukan karyawan yang memenuhi syarat atau standart yang baik kuantitasnya maupun kualitasnya. Baik dalam kuantitas yang artinya karyawan tersebut harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian di dalam perusahaan tersebut. Dan kualitas baik yang di maksud yaitu mutu dari hasil kerja dari karyawan yang benar - benar dapat di andalkan sesuai dengan bagian yang ditekuninya. Apabila semua itu telah terpenuhi maka pihak perusahaan akan mendapatkan laba yang maksimal.

Supaya semua dapat tercapai, maka di perlukan prestasi yang baik dari sejumlah karyawan. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para karyawan adalah dengan melihat kinerja pada karyawan itu sendiri. Jika para karyawan tersebut memiliki kinerja yang rendah maka sulit bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan yang di harapkan. Namun apabila

karyawan memiliki kinerja yang baik atau tinggi maka perusahaan akan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan rencana sebelumnya.

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Angraeni, 2018). yang tidak mengalami perkembangan ke arah perbaikan yang berarti. Kemampuan sangat mempengaruhi kinerja karena aparatur yang memiliki kemampuan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Aprillia dalam Angraeni, 2018).

Menurut (Danim dalam Hakim, 2018), perilaku sumber daya manusia adalah proses pengambilan keputusan dari suatu individu yang bersifat positif atau juga bersifat negatif. Perilaku yang baik akan membawa dampak positif ke perusahaan misalnya lebih produktif dalam bekerja, sebaliknya apabila ada perilaku yang negatif dari karyawan maka akan memberikan dampak negatif ke perusahaan misalnya penurunan produktifitas dalam bekerja, hal ini tentunya sangat tidak menguntungkan perusahaan. Untuk itu pihak manajemen harus melakukan pendekatan secara mendalam dengan setiap individu untuk mengetahui dan memanajemen perilaku karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh sebab itu, disamping kemampuan kerja yang baik, motivasi pegawai juga mempengaruhi dalam peningkatan kinerja pegawai. Motivasi secara umum didefinisikan sebagai dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu (Nawawi dalam Angraeni, 2018). Maka motivasi adalah dorongan dari dalam diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada

tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memperbaiki kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan fenomena masalah pada Fave Hotel Sidoarjo adalah menurunnya pengunjung hotel yang terjadi dalam beberapa tahun belakangan yang mengindikasikan menurunnya kinerja kerja karyawan, yang dilaporkan oleh beberapa karyawan yang bekerja di tempat tersebut juga karena apabila kinerja kerja karyawan menurun maka pengunjung akan ikut serta menjadi tidak berpikiran untuk kembali dan tidak merekomendasikan tempat tersebut kepada orang lain, salah satu penyebab kinerja kerja karyawan yang menurun disebabkan oleh menurunnya kemampuan kerja karyawan yang menurun dalam bekerja dan kurangnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan, menurunnya kemampuan karyawan dalam hal meningkatkan penjualan serta pelayanan yang baik kepada tamu, kurangnya pengetahuan karyawan tentang pelayanan hotel, dengan kurangnya motivasi berdampak kurangnya inisiatif karyawan dalam hal kebutuhan pelayanan hotel terhadap pengunjung, sehingga dalam hal mengatasi masalah tersebut peran manajemen sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel Sidoarjo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang tercantum diatas, maka identifikasi masalah yang dihadapi Fave Hotel Sidoarjo sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja memengaruhi kinerja kerja karyawan pada Fave Hotel Sidoarjo ?
2. Apakah motivasi kerja memengaruhi kinerja kerja karyawan pada Fave Hotel Sidoarjo ?
3. Apakah kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan Fave Hotel Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1.3.1 Tujuan Umum

1. Untuk dapat melengkapi salah satu syarat bagi mahasiswa dalam memperoleh gelar Sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
2. Untuk memenuhi salah satu syarat Tri Dharma perguruan tinggi tentang pendidikan.
3. Untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teori yang diperoleh dari bangku kuliah yang nantinya sebagai bekal terjun ke masyarakat

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui kemampuan kerja memengaruhi kinerja kerja karyawan Fave Hotel Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja memengaruhi kinerja kerja karyawan Fave Hotel Sidoarjo.

3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan pada Fave Hotel Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.3.3 Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan masukan untuk memperluas kajian ilmiah tentang pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Fave Hotel Sidoarjo.

1.3.4 Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah dan hasil dari penelitian akan membantu dalam menyelesaikan suatu masalah yang sedang dihadapi.

1.3.5 Bagi Universitas

Bagi universitas PGRI adi buana Surabaya khususnya fakultas ekonomi, hasil penelitian ini sebagai sumbangan karya ilmiah yang menambah kepustakaan dan dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa generasi penerus sebagai bahan perbandingan dan referensi penelitian.