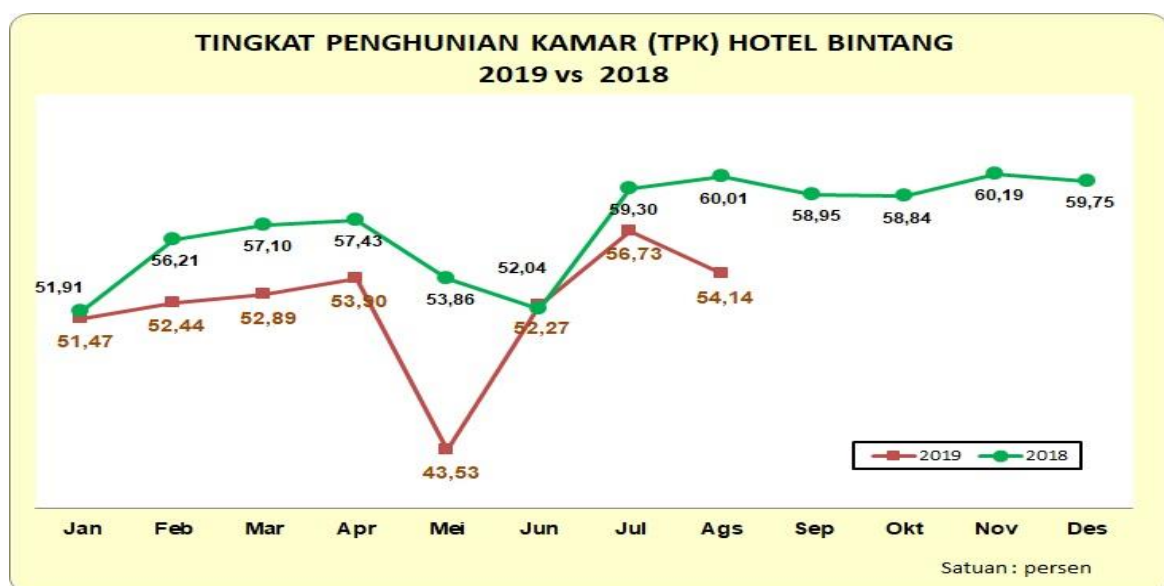


BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini banyak sekali bisnis perhotelan di Indonesia terutama di kota Surabaya sehingga banyak persaingan-persaingan industri hotel semakin ketat. Hal yang terjadi pemicu semakin peningkatan persaingan industri perhotelan suatu daerah adalah karena meningkatnya sektor pariwisata dan perdagangan, ketika terjadi semakin baik sektor pariwisata dan perdagangan maka banyak menarik pengunjung yang berasal dari dalam negeri maupun luar negeri hanya untuk sekedar berwisata atau melakukan perjalanan bisnis. Berdasarkan Tingkat Penghunian Kamar (TPK) Hotel Bintang Tahun 2017-2018 bahwa terjadi di Indonesia terdapatnya naik turun, terbukti dari gambar dibawah ini:



Gambar 1.1

Tingkat Penghunian Kamar (TPK) Hotel Bintang Tahun 2018-2019

Sumber : Kementerian Pariwisata Republik Indonesia

Gambar di atas menjelaskan hotel berbintang tahun 2019 menunjukkan meningkat pada bulan Januari sampai bulan April dan pada bulan Mei mengalami penurunan yaitu dari 53,90 menjadi 43,63 kemungkinan ada beberapa yang tutup atau berubah status menjadi non bintang. Tingkat Penghunian Kamar (TPK) Hotel Bintang tahun 2019 meningkat kembali pada bulan Juli yaitu 56.73 tetapi pada bulan Agustus mengalami penurunan yaitu 54.14. Dengan gambar diatas Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel

bintang tahun 2018-2019 bahwa mengalami penurunan dan kenaikan, disimpulkan bahwa banyaknya hotel di Indonesia terutama di Surabaya untuk memberikan gambaran tingkat persaingan, seperti tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Perbandingan Jumlah Hotel Berbintang di Surabaya
Tahun 2016

No	Klasifikasi Hotel	Hotel	Kamar
1	Bintang 5	7	1.912
2	Bintang 4	20	3.682
3	Bintang 3	33	3.952
4	Bintang 2	3	205
5	Bintang 1	5	307

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Surabaya

Berdasarkan tabel di atas, maka terlihat bahwa jumlah hotel bintang paling banyak adalah hotel bintang tiga yaitu 33 hotel total keseluruhan yang ada di Surabaya tercatat pada tahun 2016, jumlah kamar yang pada di hotel bintang 3 adalah 3.952 sehingga persaingan antar hotel bintang tiga terjadi paling ketat, sehingga peneliti tertarik untuk mengambil obyek penelitian hotel bintang 3.

Pengembangan bisnis industri hotel semakin ketat pada hotel bintang 3 maka industri hotel harus memiliki Sumber Daya Organisasi. Sumber Daya Organisasi yang paling penting untuk mencapai tujuan sebuah organisasi salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah penggerak utama organisasi perusahaan untuk menghadapi situasi dan kondisi sehingga perusahaan menuntut karyawan harus memiliki strategi. Peran Sumber Daya Manusia sangat penting dalam perusahaan, sebagaimana dinyatakan oleh Dessler (2015:4) “menyatakan bahwa sukses sebuah perusahaan karena memiliki kepandaian khusus untuk mempekerjakan orang yang tepat untuk pekerjaan-pekerjaan yang tepat serta memotivasi, menilai, dan mengembangkan mereka,” sehingga bisnis industri perhotelan sangat penting karyawan-karyawan yang memiliki kepandaian untuk mengembangkan perusahaan. Pernyataan ini

menguatkan kesadaran perusahaan bahwa pengelolaan terhadap karyawan merupakan langkah penting bagi perusahaan karena keberhasilan dalam pengelolaan karyawan mendorong keberhasilan perusahaan. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan langkah penting bagi manajemen perusahaan tetapi sulit dilakukan karena menurut Jiří (2016^a) bahwa karakteristik karyawan berbeda-beda berdasarkan generasinya yang berhubungan dengan perilaku di tempat kerja ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Perilaku Karyawan di Tempat Kerja Berdasarkan Perbedaan Generasi

Generasi	Karakteristik Loyalitas
Traditionalists (lahir tahun 1945 dan tahun sebelumnya)	Sangat loyal dan <i>patriotic employees</i> (loyalitas tanpa syarat)
The baby boomers (lahir tahun 1946-1964)	▪ Loyal pada perusahaan ▪ Patuh terhadap perintah perusahaan/pimpinan
Generation X (lahir tahun 1965-1976)	Loyal pada perusahaan tetapi masih di bawah <i>the baby boomers</i>
Generation Y (lahir tahun 1977 hingga 1995)	Loyalitas rendah dan rentan berpindah pekerjaan
Generation Z (lahir tahun 1996 hingga sekarang)	Loyal pada perusahaan selama mendapatkan kesempatan untuk berkreasi dalam pekerjaan

Sumber: Jiří (2016^b)

Berdasarkan karakteristik angkatan kerja generasi Y di atas cenderung memiliki loyalitas yang rendah dan rentan berpindah tempat kerja karena generasi Y memiliki karakteristik dan fasilitas yang sama sehingga karyawan disarankan untuk melakukan perjanjian atau kontrak terhadap karyawan. Karakteristik tersebut diatas sangat tepat untuk meneliti responden karyawan hotel karena sebagian besar karyawan hotel masuk pada generasi Y

Temuan survei ini merupakan gambaran dari komitmen organisasional pada karyawan khususnya karyawan generasi milenial karena menurut Gondokusumo dan Sutanto (2015)

komitmen organisasional merupakan suatu keadaan, yang mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu, Komitmen organisasional yang rendah menyebabkan semakin sulitnya mengelola karyawan karena karyawan tidak memiliki komitmen bekerja dengan sepenuh hati pada perusahaan. Kondisi ini harus didasari dengan baik oleh pemilik perusahaan maupun manajemen perusahaan sehingga harus dilakukan upaya-upaya yang semakin intensif untuk bisa meningkatkan komitmen organisasiopnal karyawan. Upaya meningkatkan komitmen organisasional karyawan bisa dilakukan dengan lebih efektif ketika diketahui berbagai variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.

Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan karena menurut Mangkunegara dan Octorend (2015) bahwa keinginan untuk memenuhi persyaratan ini akan mempengaruhi motivasi setiap individu dalam upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Saat karyawan memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja maka akan timbul komitmen untuk bekerja dengan lebih baik dan semakin terlibat dalam pekerjaan guna mendukung perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam kondisi ini, maka pemilik maupun manajemen perusahaan selayaknya untuk terus menguatkan motivasi karyawan dalam bekerja karena memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional.

Kepuasan Organisasional memilki pengaruh terhadap komitmen organisasional karena menurut Mangkunegara dan Octorend (2015) bahwa dalam memperbaiki organisasi janji karyawan maka organisasi yang baik harus melihat kepuasan kerja karyawan. Saat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan berarti karyawan merasa semua kebutuhannya terpenuhi dengan bekerja pada perusahaan. Terpenuhinya semua kebutuhan karyawan meningkatkan konsentrasi kerja dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki kesukarelaan untuk terlibat lebih aktif dalam pekerjaan untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan.

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan pada sektor perhotelan yang ada di Surabaya. Obyek penelitian dibatasi pada karyawan hotel bintang tiga karena tingkat persaingan hotel bintang tiga di Surabaya berjalan ketat. Ketatnya persaingan antar usaha perhotelan bintang tiga mendorong karyawan generasi millennial untuk terus

berpindah kerja di perusahaan perhotelan lainnya karena banyaknya hotel bintang tiga yang ada di Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Hotel Bintang 3 di Surabaya?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Hotel Bintang 3 di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Hotel Bintang 3 di Surabaya
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Hotel Bintang 3 di Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis
 - a. Memberikan masukan kepada peneliti mengenai motivasi dan kepuasan terhadap yang berhubungan dengan komitmen organisasional pada karyawan hotel bintang tiga di Surabaya.
 - b. Memenuhi salah satu persyaratan untuk kelulusan di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
 - c. Memberikan rujukan penelitian lanjutan yang mengambil tema yang sama
2. Manfaat Praktis
 - a. Manfaat bagi perusahaan : hasil penelitian ini biasa sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang di ambil terutama dalam bidang personalia menjadi pedoman bagi para pelaku bisnis khususnya di bidang usaha industri perhotelan yang ada

di Surabaya (Hotel Bintang 3) yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

- b. Manfaat bagi karyawan : untuk memperluas wawasan dan memperoleh pengetahuan mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

1.5 Sistematika Penulisan

Penyusunan hasil penelitian ini dalam lima bab yang saling berkaitan, yaitu:

Bab 1 : Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

Bab 2 : Tinjauan Pustaka

Tinjauan kepustakaan ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan antar variabel dan hipotesis penelitian. Landasan teori dalam bab ini menjelaskan kajian teoritis mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional

Bab 3 : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, skala pengukuran variabel, alat metode dan pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data

Bab 4 : Analisis dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan, karakteristik responden penelitian, deskripsi data penelitian, uji validitas dan reliabilitas, analisis data pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan.

Bab 5 : Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Pada bagian ini dijelaskan tentang simpulan yang berdasarkan analisis, keterbatasan, dan saran berdasarkan simpulan hasil penelitian.