

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan Industri perhotelan di Indonesia tampaknya akan semakin ramai seiring bertambahnya hotel-hotel di berbagai kota besar di Indonesia. Menurut Herman dalam situs Pikiran Rakyat (diunduh pada tanggal 26 September 2012) okupansi hotel di Bandung sulit ditingkatkan karena terjadinya pertumbuhan kamar hotel yang tidak terkendali. Oleh karena itu, mesti adanya perda yang mengatur pertumbuhan hotel di Bandung agar jumlah kamar hotel dan pengunjung menjadi seimbang, Selain itu, dirinya juga mengatakan, pembatasan kuota hotel merupakan salah satu bentuk sikap pemda untuk melindungi para pengusaha hotel agar tidak rugi.

Menurut berita yang dilansir dalam situs ekbis.sindonews.com (diunduh pada tanggal 26 September 2016) pertumbuhan hotel harus dikendalikan dikarenakan terjadinya kelebihan pasokan dibandingkan tingkat permintaan hotel yang menyebabkan turunnya tingkat okupansi hotel. Masih dalam situs yang sama banyak anggapan dari pengusaha-pengusaha hotel bahwa tingkat okupansi dapat turun dikarenakan adanya peraturan baru dari pemerintah yang melarang para pejabatnya untuk menggelar rapat di hotel, walaupun isu tersebut langsung ditepis oleh wapres Jusuf Kalla dengan alasan penyebab utamanya adalah pembangunan hotel yang sangat pesat dalam lima tahun terakhir yang mungkin hampir 100% pertumbuhannya.

Dilansir dalam situs travel.kompas.com (diunduh pada tanggal 26 September 2016) Herman menuturkan, delapan tahun lalu di Bandung hanya ada sekitar 220 hotel dengan sekitar 11.000 kamar. Sedangkan saat ini seperti yang dilansir dalam situs industri.bisnis.com (diunduh pada tanggal 26 September 2016) jumlah hotel di Bandung saja sudah mencapai 473 dengan total kamar sebanyak 26.000 unit. Saat ini, terdapat sekitar 30 hotel baru yang sedang dibangun sehingga pada akhir 2016 jumlahnya diperkirakan bertambah menjadi 500 hotel yang mencakup sekitar 30.000 kamar.

Belum adanya moratorium hotel di Jawa Barat membuat tingkat okupansi hotel di provinsi tersebut terus menurun. Jumlah hotel dan kamar terus naik, sedangkan pasarnya mengalami penurunan (industri.bisnis.com diunduh pada tanggal 26 September 2016).

Sehingga menurut Herman dalam situs [Pikiran Rakyat](http://PikiranRakyat.com) (diunduh pada tanggal 26 September 2016) tantangan kedepan untuk para pengusaha perhotelan akan semakin berat ditambah pertumbuhan hotel yang tak terkendali yang menyebabkan semakin padatnya persaingan di industri perhotelan. Harga yang bervariasi serta berbagai penawaran fasilitas yang ditawarkan menjadi salah satu daya tarik tersendiri bagi calon konsumen untuk menentukan hotel mana yang akan dipilih. Menurut situs beritasatu.com (diunduh pada tanggal 22 September 2016) sebagai langkah untuk menjawab ketatnya persaingan di industri perhotelan, kalangan pelaku harus menyiapkan strategi baru guna menjaring lebih banyak tamu. Selain itu, dengan semakin bertumbuhnya laju perjalanan melalui pesawat udara serta beragamnya kepentingan masyarakat, turut berperan dalam membuat industri ini kian kompetitif.

Dalam penyiapan strategi baru untuk menghadapi ketatnya persaingan di industri perhotelan itu diperlukan beberapa pihak terkait untuk dapat mensukseskan penyiapan atau pembuatan strategi baru tersebut (beritasatu.com diunduh pada tanggal 22 September 2016). Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja (Zuhandoyo dan Pangestoeti 2016). Menurut Hendriawan (2014) seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Widya dan Hakim (2008 : 169) dalam Hendriawan (2014) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinya.

Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi harus juga didukung oleh budaya organisasi yang baik. Pemimpin merupakan bagian dari budaya organisasi, tetapi seorang pemimpin juga memiliki kemungkinan untuk bertindak sebagai agen perubahan dalam budaya (Pors 2008 dalam Satyawati dan Suartana 2014). Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan dan juga didukung oleh budaya organisasi yang baik serta motivasi kerja dari karyawan maka akan meningkatkan kinerja dari suatu perusahaan. Hasil riset terdahulu oleh Putra (2015) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada industri kecil menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang serupa pun diberikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2010) yang berjudul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung yang menunjukkan terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Menurut Harlie (2010) motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mengungkapkan bahwa motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif yang saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain.

Hal senada diungkapkan Veitzal (2010:456) dalam Pranoto (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik untuk dengan tujuan individu. Mangkunegara (2009:61) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dari beberapa uraian tersebut menurut Pranoto (2014) dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan motivasi sangat penting untuk bagi suatu perusahaan, karena merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bertindak secara ikhlas sesuai tujuan perusahaan agar tujuannya dapat tercapai secara efisien dan tercapai produktivitas kerja karyawan.

Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi keberhasilan suatu pencapaian tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Taurisa dan Ratnawati (2012) kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Hameed dan Waheed (2011) dalam Arimbawa dan Dewi (2012) menyatakan

bahwa, apabila organisasi fokus pada kegiatan pengembangan karyawan, maka akan membantu dalam meningkatkan keterampilan para karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harlie (2010) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa dikemukakan oleh Handayani (2010) yang berjudul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja propinsi Lampung menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Namun terdapat hasil penelitian yang berbeda dibandingkan dengan penelitian yang lainnya, penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Munparidi (2012) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi kota Palembang mengungkapkan bahwa Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas yaitu terdapat perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian kembali yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Tibera Bandung.**

Alasan penulis memilih Hotel Tibera sebagai objek penelitian yaitu keberadaan hotel Tibera sebagai hotel baru yang terletak di daerah Ciumbuleuit yang merupakan daerah strategis karena letaknya tidak jauh dengan salah satu perguruan tinggi swasta yang besar di Bandung. Keberadaannya sebagai hotel baru ini dengan segment *low cost* dapat “menggangu” segmen pasar yang dimiliki oleh kompetitornya Hotel Padma yang tidak jauh letaknya dengan Hotel Tibera. Meskipun hotel Padma memiliki tarif rate dan fasilitas yang lebih tinggi namun Hotel Tibera ini dapat menjadi ancaman merebut pasar, karena menurut berita yang dilansir situs travel.detik.com (diunduh pada tanggal 26 September 2016) ketatnya persaingan hotel di Bandung yang semakin keras membuat banyak hotel saling banting harga untuk menarik perhatian calon tamunya. Sehingga hotel dengan tarif murah namun memberikan fasilitas lengkap yang dapat memenangkan persaingan ini, dimana keunggulan tersebut dimiliki oleh Hotel Tibera yaitu memiliki design kamar yang sangat apik, sederhana, namun berkelas.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas , maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tibera Bandung ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tibera Bandung ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tibera Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tibera Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tibera Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Tibera Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dan dengan objek yang lebih luas.

2. Praktisi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen Hotel Tibera Bandung.

3. Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam

pengaruh dan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

