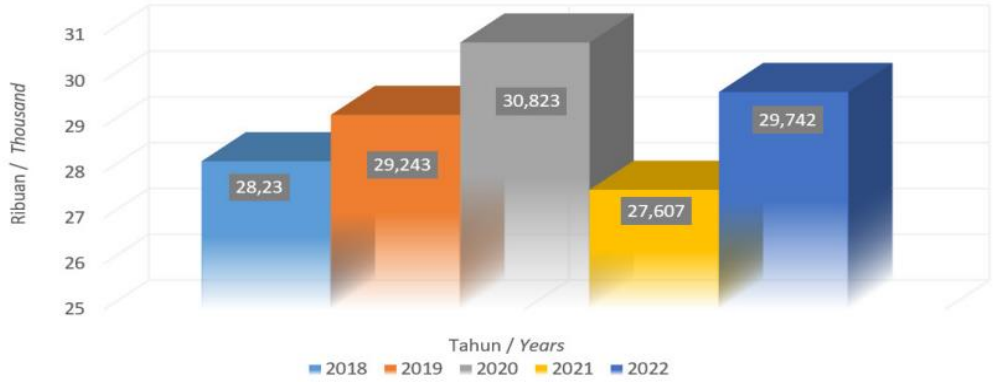
BAB I

PENDAHULUAN

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan ... gan undang-undang yang berlaku.

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang terkenal dengan pariwisata, karena banyak terdapat wisata alam dan buatan di tiap daerah. Wisata tersebut dapat dinikmati oleh semua orang baik wisatawan lokal maupun wisatawan mancanegara. Pesatnya perkembangan industri pariwisata secara global membuat para wisatawan membutuhkan sarana akomodasi berupa penginapan, seperti hotel. Pertumbuhan hotel di Indonesia berkembang dengan pesat, yang mana dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut.



Sumber : Badan Pusat Statistik, 2023

Gambar 1.1

Banyaknya Usaha Akomodasi di Indonesia Tahun 2018-2022

Pada Gambar 1.1 terlihat bahwa pada tahun 2018 sampai tahun 2020 usaha akomodasi semakin meningkat jumlahnya, meskipun pada tahun 2021 mengalami penurunan akibat wabah Covid-19, namun pada tahun 2022 dapat

meningkat sebanyak 29.742 atau meningkat 7,73 persen dari tahun 2021. Suwithi (2013:42) menyatakan bahwa perkembangan hotel di Indonesia didukung setelah masuknya *chains management hotel international* ke Indonesia sehingga memberikan dampak yang cukup besar, membuat banyak hotel di Indonesia memiliki beberapa tingkatan atau kelas sesuai dengan fasilitas dan sarana prasarana yang terdapat pada masing-masing hotel. Masuknya *chains management hotel international* juga membuat banyak hotel merambah ke kota-kota besar di Indonesia salah satunya adalah Surabaya. Adapun data pertumbuhan hotel di Surabaya dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Tabel 1.1

Pertumbuhan Hotel di Kota Surabaya

Pertumbuhan Hotel di Kota Surabaya					
Jenis Hotel	Tahun Pertumbuhan				
	2016	2017	2018	2019	2020
Bintang 1	5	5	7	7	7
Bintang 2	5	17	24	29	31
Bintang 3	23	47	46	46	49
Bintang 4	13	21	24	24	24
Bintang 5	6	9	9	9	9
Jumlah	**52**	**99**	**110**	**115**	**120**

Sumber : PHRI Jawa Timur

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dikatakan pertumbuhan hotel bintang 3 dan bintang 4 mendominasi di kota Surabaya dibandingkan hotel bintang 1, 2 dan 5. Hal tersebut dapat disebabkan karena hotel bintang 3 dan 4 menawarkan harga yang lebih terjangkau dan juga mendapatkan pelayanan dan fasilitas dasar yang memadai bagi para tamu (Davita dkk, 2021). Jumlah hotel yang semakin banyak tersebut mengakibatkan persaingan hotel di Surabaya semakin tidak dapat dikontrol

(Rozack, 2017). Salah satu hotel yang ada di Surabaya adalah hotel Midtwon Residence Surabaya.

Menghadapi tingkat persaingan yang tinggi maka manajemen hotel harus memperhatikan penilaian terhadap kinerja karyawannya (Lena dkk, 2022). Menurut Marpaung (2022) agar mendapat kinerja karyawan yang lebih tinggi maka pemimpin dari perusahaan tersebut harus mampu memperhatikan dan meriset faktor-faktor apa saja yang bisa memengaruhi kinerja karyawan di perusahaannya. Kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan (Simanjuntak dkk, 2021:354).

Menurut Oktanianto (2021) beban kerja, tunjangan dan stres kerja adalah faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Stres kerja adalah salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan (Simanjuntak, 2021). Hal tersebut dikarenakan stres kerja dapat menghambat kinerja karyawan, jika beban yang ditanggung oleh karyawan terlalu berat sehingga dapat merugikan perusahaan.

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu kepemimpinan, pengembangan karir, komitmen organisasi, kompensasi, etos kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan faktor lainnya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa kompensasi finansial langsung (gaji, komisi, bonus) dan tidak langsung (asuransi kesehatan, liburan, cuti, fasilitas), Dessler (2017:222).

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan ditindak sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Menurut Siagian (2014:57) selain kompensasi, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, karena segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja akan berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja (Fuadi, 2019:2). Kondisi lingkungan kerja yang sehat dan juga memadai sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan agar karyawan semakin betah, dan semangat kerja karyawan juga semakin meningkat, sehingga karyawan tidak hanya bekerja karena gaji saja namun mereka juga secara sukarela bekerja demi kemajuan perusahaan dalam jangka panjang.

Berdasarkan fenomena pada penelitian terdahulu, peneliti sekarang menggunakan variabel penelitian stres kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Selain fenomena, terdapat pula *research gap* pada penelitian terdahulu.

Penelitan Ekhsan dan Septian (2021), Heruwanto dkk (2020), Utomo (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ferlis (2022), Retnowati dkk (2020), Fadhilah (2020) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian Nanulaitta (2018), Palupiningtyas dan Aryaningtyas (2022) dan Kresmawan dkk (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Rismawati (2016), Suharyanto dkk (2014), dan Tulenan (2015) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Nanulaitta (2018), Palupiningtyas dan Aryaningtyas (2022) dan Kresmawan dkk (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan ditindak sesuai dengan undang-undang yang lak

signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Rismawati (2016), Rukmini (2017) dan Wulan (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang, fenomena, dan *research gap* pada penelitian terdahulu, maka peneliti sekarang memilih judul **"Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Midtown Residence Surabaya"**

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang didapatkan antara lain :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di hotel Midtown Residence Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di hotel Midtown Residence Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di hotel Midtown Residence Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disebutkan diatas, maka tujuan yang ingin diketahui oleh penulis pada penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di hotel Midtown Residence Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di hotel Midtown Residence Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di hotel Midtown Residence Surabaya.

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa didapatkan dari penelitian ini antara lain :

Manfaat Teoritis

1. Bagi peneliti selanjutnya

   Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi pembaca, referensi bagi peneliti selanjutnya dan juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh perusahaan lain yang sedang menghadapi masalah serupa.

2. Bagi Penulis

   Dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja, tidak hanya itu saja namun penelitan ini juga dapat digunakan untuk mengembangkan dan menerapkan mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia yang sudah diperoleh di bangku kuliah.

Manfaat Praktis

Bagi perusahaan atau instansi

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi bagaimana pentingnya kenyamanan karyawan saat bekerja di Midtown Residence Surabaya, sehingga dapat dijadikan masukkan untuk Midtown Residence Surabaya agar dapat membuat karyawan semakin loyal dalam mengerjakan pekerjaannya .

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.