

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi seperti sekarang ini, telah terdapat begitu banyak perusahaan yang bergerak di bidang jasa, dagang, maupun manufaktur. Masing-masing dari perusahaan tersebut selalu berupaya untuk bisa lebih cepat, efektif, dan efisien dalam memberikan jasa pelayanan maupun memproduksi dan menjual barang. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah perusahaan pada sensus ekonomi 2016 di Indonesia meningkat 17,51% dibanding dengan jumlah pada 2006. Umumnya perusahaan ini bergerak di sektor perdagangan besar dan eceran, reparasi dan perawatan mobil serta sepeda motor sebanyak 12,3 juta atau 46,17% dari seluruh perusahaan yang ada di Indonesia. Namun, ada juga yang bergerak di bidang usaha penyediaan akomodasi dan penyediaan makan minum (16,72%) serta industri pengolahan (16,53%).

Berdasarkan data di atas, salah satu perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha penyediaan akomodasi atau tempat tinggal sementara yang dikenal dengan jasa sewa menyewa hotel. Menurut Kementerian Kebudayaan Dan Pariwisata Republik Indonesia (Menbudpar: 2010) hotel adalah suatu bangunan atau sebagian daripadanya yang khusus disediakan untuk setiap orang agar dapat menginap dan makan serta memperoleh

pelayanan dan fasilitas layanan lainnya dengan pembayaran atau mempunyai restoran yang berada dibawah manajemen tersebut.

Di Kota Gorontalo, pada akhir tahun 2015 Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa terdapat 52 unit atau sebanyak 53,06% hotel atau akomodasi lainnya, yang diantaranya terdiri atas 8 unit (8,16%) hotel berbintang yakni Hotel Paradise Citra Persada, Hotel Grand-Q, Misfalah Hotel, New Rachmat Hotel, Hotel Yulia, Amaris Hotel, New Melati Hotel, dan Maqna Hotel. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa, bisnis usaha perhotelan di Kota Gorontalo berkembang dengan pesat dan sangat baik.

Berbicara soal hotel berbintang, Badan Pusat Statistik (2015) menjelaskan bahwa hotel berbintang adalah usaha yang menggunakan suatu bangunan atau sebagian bangunan yang disediakan secara khusus dimana setiap orang dapat menginap, makan, serta memperoleh pelayanan dan fasilitas lainnya dengan pembayaran dan telah memenuhi prasyarat sebagai hotel berbintang yang telah ditentukan oleh Direktorat Jenderal Parawisata antara lain keadaan fisik, seperti lokasi hotel dan kondisi bangunan, pelayanan yang diberikan, kualitas tenaga kerja dan kesejahteraan karyawan serta sarana rekreasi atau olahraga yang disediakan seperti lapangan tenis, kolam renang dan diskotik. Ciri khusus hotel berbintang adalah mempunyai restoran yang berada dibawah manajemen hotel tersebut. Hotel berbintang dirinci menjadi bintang 1, bintang 2, bintang 3, bintang 4, dan bintang 5. Klasifikasi kamar hotel berbintang berdasarkan peraturan pemerintah, Deparpostel yang dibuat

oleh Dirjen Pariwisata dengan SK: Kep-22/U/VI/78 dalam Pribadi (2013) yakni: Hotel bintang 1 jumlah kamar standar minimum 15 kamar, hotel bintang 2 jumlah kamar standar minimum 20 kamar dan jumlah kamar suite minimum 1 kamar, hotel bintang 3 jumlah kamar standar minimum 30 kamar dan jumlah kamar suite minimum 2 kamar, hotel bintang 4 jumlah kamar standar minimum 50 kamar dan jumlah kamar suite minimum 3 kamar, serta hotel bintang 5 jumlah kamar standar minimum 100 kamar dan jumlah kamar suite minimum 4 kamar. Jika melihat dari pengertian hotel berbintang hingga klasifikasi hotel berbintang, maka untuk membangun sebuah hotel berbintang dengan tingkatan yang berbeda-beda diperlukan adanya modal usaha yang besar. Bahkan demi kelancaran operasional hotel, manajer perlu untuk mengeluarkan biaya yang relatif besar. Sebagai contoh, dalam pasal 54 yang diatur oleh Kementerian Pariwisata, Pos, dan Telekomunikasi tentang Peraturan Usaha dan Penggolongan Hotel, untuk memperoleh piagam golongan kelas hotel dipungut retribusi berdasarkan jumlah kamar, yaitu: Hotel berbintang 1 Rp 1.000/kamar paling tinggi Rp 50.000, hotel berbintang 2 Rp 1.500/kamar paling tinggi Rp 75.000, hotel berbintang 3 Rp 1.800/kamar paling tinggi Rp 150.000, hotel berbintang 4 Rp 2.500/kamar paling tinggi Rp 400.000, dan hotel berbintang 5 Rp 5.000/kamar paling tinggi Rp 500.000. Oleh karena itu, melalui pemenuhan kebutuhan dan keinginan tamu (*guest need and wants*) (Suwithi: 2008) perusahaan dalam hal ini hotel berbintang mengharapkan dapat memperoleh pendapatan

yang seoptimal mungkin untuk mengimbangi pengeluaran yang cukup besar.

Untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut, diperlukan adanya sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia sebagai penunjang dan penggerak aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan disebut sebagai tenaga kerja, sedangkan sumber daya bukan manusia dalam perusahaan dikenal dengan peralatan dan perlengkapan perusahaan. Kedua sumber daya ini tentunya sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan, namun elemen yang paling penting adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja karena peralatan dan perlengkapan perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik tanpa adanya tenaga kerja. Menyadari pentingnya tenaga kerja atau karyawan dalam suatu perusahaan maka perusahaan diharapkan mampu meningkatkan perhatian dan memenuhi seluruh kebutuhan karyawan guna memicu motivasi kerja karyawan, sehingga karyawan bisa memberikan kinerja yang semaksimal mungkin.

Salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan balas jasa seperti gaji, insentif, dan jaminan sosial. Menurut Setiadi (2009) gaji merupakan masalah menarik dan penting bagi suatu perusahaan, karena gaji mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi pekerja. Apabila gaji yang diberikan oleh suatu perusahaan sudah sesuai dengan jasa ataupun pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat lagi untuk

melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Rahmanda, Hamid, dan Utami (2013) pemberian gaji, upah, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan merupakan salah satu bentuk dari insentif. Insentif sangat diperlukan untuk membentuk karyawan potensial dan juga untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat paling tinggi (optimal) sesuai dengan kemampuan masing-masing. Pernyataan ini diperkuat juga oleh Agustina, Pratiwi, dan Hariyani (2015) dimana gaji adalah perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan adanya imbalan atas prestasi kerja tidak terbatas pada gaji dan insentif saja. Kemudian Ovidi & Dobre (2013) juga menambahkan bahwa keinginan karyawan mendapatkan gaji yang masuk akal mempengaruhi motivasi karena uang merupakan insentif terpenting dalam menunjang kebutuhan.

Lebih dari itu, pekerja juga merasa berhak atas jaminan sosial yang dinilai sebagai bagian dari sistem imbalan yang menyeluruh atas peran sertanya di dalam perusahaan. Masalah jaminan sosial perlu mendapat perhatian khusus dari pimpinan perusahaan dan juga organisasi lainnya. Oleh karena itu jaminan sosial dan sistem perangsang lainnya dapat menjadi daya tarik bagi pekerja untuk berprestasi melebihi standar.

Jauh sebelum para ahli mendefinisikan tentang arti penting gaji, insentif dan jaminan sosial bagi penunjang kerja karyawan, Allah Ta'ala telah berfirman dalam Al Qur'an surah At-Talaq ayat 6 yang artinya:

*“kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu
maka berikanlah imbalannya kepada mereka”.*

Ayat ini secara langsung menegaskan bahwa pemberian imbalan setelah bekerja harus secepatnya dilaksanakan. Jika imbalan segera diberikan, maka akan meningkatkan motivasi kerja.

Sebagaimana perusahaan-perusahaan lainnya, sebuah hotel berbintang juga memerlukan adanya tenaga akuntan. Tenaga akuntan ini nantinya akan menjadi seseorang yang berperan penting dalam proses penyusunan dan penyajian laporan keuangan hotel diakhir periode. Wiyasha (2010: 39) dalam Yulianto (2014) menyebutkan bahwa terdapat 4 jenis sumber laporan keuangan hotel: Laporan laba rugi (*income statement*) yang menggambarkan hasil usaha mencakup pendapatan sewa hotel serta biaya-biaya operasi termasuk didalamnya biaya gaji, insentif dan jaminan sosial, selanjutnya laporan neraca (*balance sheet*) yang menggambarkan posisi atau saldo akhir dari harta, kewajiban dan modal, kemudian laporan arus kas (*cash flow statement*) yang menggambarkan mutasi kas masuk dan mutasi kas keluar serta saldo akhir, dan yang terakhir catatan atas laporan keuangan (*notes to financial statement*) yang menggambarkan catatan atau informasi keuangan lainnya diluar dari yang telah tercantum pada laporan laba rugi, neraca, dan laporan arus kas. Sehubungan dengan tenaga akuntan, dalam sebuah hotel berbintang dibutuhkan juga pendidikan akuntansi keperilakuan (*behavioral accounting*). Akuntansi keperilakuan menurut Lubis (2010: 12) adalah subdisiplin ilmu aspek keperilakuan yang melibatkan perilaku akuntansi terkait dengan proses pengendalian dalam

hal ini memotivasi karyawan. Dari aspek perilaku motivasi karyawan maka bisa menambah nilai *plus* dari pendapatan perusahaan. Menurut Kotler dan Keller (2016: 226) motivasi adalah kebutuhan yang mampu mendorong seseorang dalam bertindak untuk sesuatu yang diinginkan. Ketika kebutuhan dan perhatian ingin terpenuhi, secara otomatis dapat menimbulkan motivasi kerja bagi karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menemukan masalah di Kota Gorontalo, tepatnya di Maqna Hotel yang beralamatkan di Jl. Sultan Botutihe No. 88, Kelurahan Heledulaa Selatan, Kecamatan Kota Timur. Maqna Hotel sebagai salah satu hotel berbintang sekaligus perusahaan jasa yang senantiasa memberikan pelayanan berkualitas kepada pelanggan, ternyata secara langsung juga selalu memperhatikan kinerja karyawan dan berusaha memenuhi hak setiap karyawan dengan memberikan gaji, insentif, serta jaminan sosial setiap bulannya. Hal ini dilakukan oleh pimpinan Maqna Hotel dengan harapan mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar supaya dapat bekerja jauh lebih baik kedepannya..

Berangkat dari penjelasan dan fenomena tersebut, peneliti bermaksud melakukan penelitian terhadap keterkaitan antara pemberian gaji, insentif, dan jaminan sosial dengan motivasi kerja karyawan di Maqna Hotel Gorontalo. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Gaji, Insentif, dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Maqna Hotel Gorontalo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan di Maqna Hotel Gorontalo?
2. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan di Maqna Hotel Gorontalo?
3. Apakah terdapat pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan di Maqna Hotel Gorontalo?
4. Apakah terdapat pengaruh gaji, insentif, dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan di Maqna Hotel Gorontalo?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan di Maqna Hotel Gorontalo.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan di Maqna Hotel Gorontalo.
3. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan di Maqna Hotel Gorontalo.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaji, insentif, dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan di Maqna Hotel Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangsih pemikiran bagi dunia pendidikan khususnya untuk keilmuan akuntansi. Dan untuk peneliti lainnya, penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian sehubungan dengan keterkaitan antara pemberian gaji, insentif, dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi Maqna Hotel Gorontalo maupun perusahaan lainnya untuk lebih memperhatikan hak-hak tenaga kerja dalam hal pemberian gaji, insentif, dan jaminan sosial guna menumbuhkan motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan.