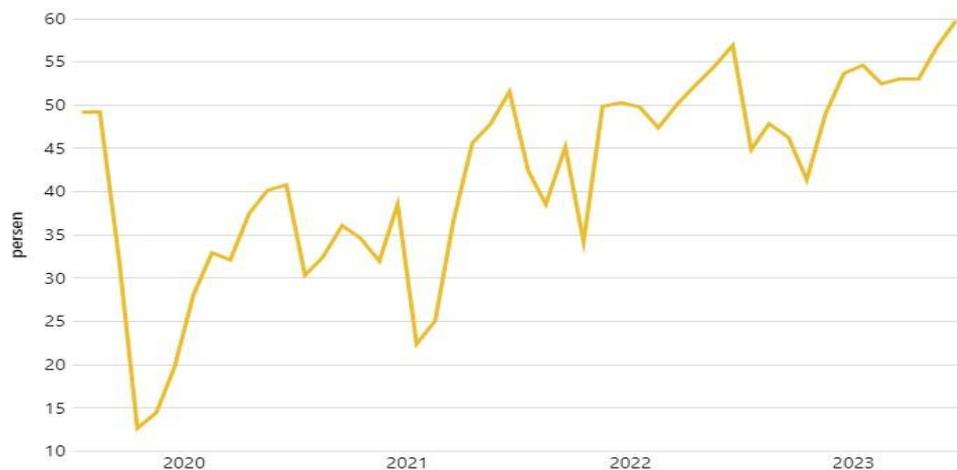


BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perhotelan merupakan suatu jenis akomodasi yang dikelola secara komersial dengan menggunakan sebagian atau seluruh bangunan yang ada untuk menyediakan fasilitas pelayan jasa penginapan, makanan, minuman serta jasa lainnya dimana fasilitas dan pelayanan tersebut disediakan untuk para tamu dan masyarakat umum yang ingin menginap (Noviastuti dan Astuti, 2021). Badan Pusat Statistika (BPS) mencatat, tingkat penghunian kamar hotel bintang di Indonesia dari bulan Januari 2020 - Desember 2023 mengalami kenaikan, hal itu dapat dilihat pada gambar 1,1 bahwa pertahun penghunian kamar hotel berbintang di Indonesia semakin meningkat.



Sumber: Badan Pusat Statistika (BPS)

Gambar 1.1 Tingkat Hunian Hotel Bintang di Indonesia Tahun 2020-2023

Laporan Badan Pusat Statistika (BPS) pada tahun 2020 tingkat hunian hotel di Indonesia mengalami penurunan yang drastis akibat adanya Covid-19.

Banyak hotel berbintang kini mulai membuka kembali setelah tutup akibat Covid-19. Pada Desember 2022, tempat penghunian hotel berbintang di Indonesia tercatat sebesar 56,9%. Angka itu naik 2,84 poin dibanding periode yang sama tahun sebelumnya. Menunjukkan tingkat penghunian kamar hotel berbintang di Indonesia sebesar 59,74% pada Desember 2023. Peningkatan tingkat hunian hotel tersebut lantaran adanya momentum libur natal dan tahun baru. Peningkatan tingkat hunian hotel berbintang di Indonesia seiring dengan pulihnya sektor pariwisata Indonesia.

Meningkatnya industri pariwisata menunjukkan arti penting sebuah hotel karena salah satu aspek utama penunjang keberhasilan sektor pariwisata adalah industri dibidang perhotelan. Industri perhotelan yang terjadi saat ini memberikan dampak yang sangat signifikan bagi kelangsungan pariwisata diberbagai kota. Perhotelan telah menyebabkan perubahan yang begitu cepat dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mampu menentukan arah dengan cepat dan memusatkan perhatian pada pelanggan.

Peran sumber daya manusia menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan manusia (Purwanti 2020). Oleh karena itu perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusia untuk dapat terampil pada bidangnya. Pemberdayaan sumber daya manusia didalam perusahaan harus diarahkan pada kinerja karyawan yang tepat agar tujuan perusahaan dapat terwujud. Kinerja karyawan menjadi salah satu

faktor utama sebagai penentu suatu perusahaan dalam keberhasilan atau kegagalan mencapai tujuan (Anon n.d.-m:Saputri, 2020).

Persaingan yang ketat dalam dunia kerja menuntut setiap perusahaan untuk terus maju dan berkembang dalam rangka mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan yang hendak ditentukan meliputi banyak faktor-faktor yang berperan sebagai pendukung untuk mampu bersaing dan bertahan. Seluruh perusahaan tentunya memahami bahwa faktor-faktor yang berperan perlu dioptimalkan agar visi dan misi perusahaan dapat terwujud. Salah satu faktor yang berperan yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama sebagai penentu suatu perusahaan dalam keberhasilan atau kegagalan mencapai tujuan perusahaan (Muda, Rafiki, & Harahap 2014).

Menurut Hasibuan, (2001) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Prawirosentono, (2002) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mathis dan Jackson (2012) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan, motivasi, dukungan dari pemimpin, hubungan dengan organisasi. Dari pendapat diatas faktor kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dukungan dari pemimpin, pemberian

dukungan dari pemimpin yang dapat memberikan sarana penunjang kerja, pelatihan, dan penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan/individu agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat jika pemimpin dalam perusahaan mampu memberikan penghargaan dan mendengarkan aspirasi karyawan.

Kepemimpinan etis menurut Menurut Yukl et al., (2013) kepemimpinan etis merupakan cara pemilik atau manager perhotelan mempengaruhi karyawan dengan nilai-nilai kebaikan sebagai landasan untuk mengambil keputusan atau tindakan para pemimpin dalam memberikan contoh atau mengajarkan karyawannya berperilaku yang baik. Penelitian lain yang mendefinisikan kepemimpinan etis adalah (Engelbrecht et al., 2017) mendefinisikan kepemimpinan etis harus bertindak secara proaktif mengelola moralitas, dan mengacu pada upaya pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dan membimbing mereka berperilaku etis.

Jika dilihat dari penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, terdapat hasil yang berbeda untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Simaremare & Isyandi, 2019) menghasilkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, M.Si & Saputra, (2017) menunjukkan hasil kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian terdahulu oleh Rahmayanti & Afandi, (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterikatan karyawan. Mathis dan Jackson (2012) mengatakan bahwa faktor kinerja karyawan tentang hubungan dengan organisasi atau keterikatan karyawan, jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi memiliki keterikatan yang erat, karena tempat bekerja kondisi organisasi mempunyai sifat menghadirkan suasana yang menyenangkan maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan giat sehingga kinerja karyawan akan meningkat

Mercer, et al. dalam Sembiring et al., (2014) menyatakan bahwa keterikatan karyawan merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* (tuntutan kerja). Penelitian lain yang memberikan definisi terkait keterikatan karyawan adalah Schaufeli & Bakker, (2006) keterikatan karyawan didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, kepuasan, dan ikatan kerja yang dikarakteristikan oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (fokus).

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan, antara lain penelitian oleh Handoyo & Setiawan, (2017) yang menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nugroho & Ratnawati, (2021) Hasil keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perusahaan

memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk terlibat aktif dalam perusahaan akan membawa peningkatan kinerja karyawannya secara signifikan.

Selain terdapat hubungan atau pengaruh antara kepemimpinan etis dengan kinerja karyawan, keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan, kepemimpinan etis juga dapat mendorong keterikatan karyawan yang positif. Faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan menurut Hanim, et. al (2014) faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan sehingga bertahan di dalam perusahaannya adalah mengerjakan pekerjaan yang menarik dan menantang, memiliki pertumbuhan karir dan pembelajaran serta kesempatan berkembang, bekerja dengan orang-orang tepat, kepemimpinan, mendapatkan gaji yang adil, adanya manajemen yang suportif, dan adanya pengakuan serta penghargaan. Kepemimpinan mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif, sehingga dapat mempererat keterikatan karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Kurnia, (2022), hasilnya kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ashfaq et al., (2021) terdapat hasil bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Keterikatan yang kuat dan positif akan mendukung kinerja karyawan, sehingga kepemimpinan etis memiliki efek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung dan melalui keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan ini sebagai variabel mediasi digunakan untuk memahami hubungan

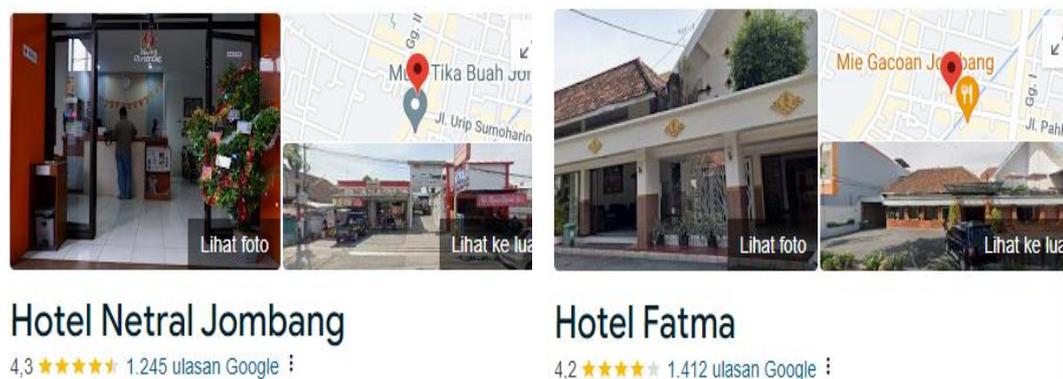
atau proses yang mendasari apakah kepemimpinan etis mempengaruhi kinerja karyawan melalui mediasi keterikatan karyawan. Dengan demikian mediasi berfungsi untuk memperjelas sifat hubungan antara kepemimpinan etis dengan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sentoso & Putra, (2021) dan Sugianingrat et al., (2017) Kepemimpinan etis berpengaruh positif langsung terhadap keterikatan karyawan dan kinerja karyawan, keterikatan karyawan memiliki peran mediator dalam menghubungkan kepemimpinan etis dengan kinerja karyawan.

Industri perhotelan bintang dua yang ada di Jombang tercatat ada 6 hotel yang terdaftar pada Deparpostel. Berikut ini data industri perhotelan yang ada di Jombang tahun 2024:

Tabel 1.1 Hotel Bintang Dua di Jombang

No	Nama Hotel Bintang Dua
1	Hotel Fatma
2	Hotel Netral
3	Hotel Green Red
4	Hotel Sentral
5	Hotel Tree On Cempaka Mas
6	Hotel Dewi

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa di Jombang industri perhotelan semakin maju dan berkembang dengan berbagai hotel yang telah beroperasi dan turut membantu meningkatkan aspek penunjang keberhasilan sektor pariwisata bagi masyarakat Jombang. Namun dari 6 industri perhotelan hanya 2 hotel yang memiliki penilaian atau rating bintang paling tinggi bisa dilihat gambar dibawah ini:



Gambar 1.2 Rating Bintang Hotel Netral dan Hotel Fatma

Dapat dilihat dari gambar diatas penilaian rating hotel Netral memiliki 4,3 bintang sedangkan hotel Fatma memiliki rating 4,2 bintang. Kedua hotel tersebut memiliki rating tertinggi dari 6 hotel bintang dua yang ada di Jombang. Sehingga tingkat hunian kamar di kedua hotel tersebut lebih banyak peminatnya dibandingkan dengan hotel bintang dua lainnya yang berada di Jombang. Fenomena ini menunjukkan adanya tingkat persaingan antara hotel Fatma dan hotel Netral yang saling berlomba dengan mencurahkan seluruh potensi dan kemampuannya untuk menarik minat orang untuk menginap di hotel tersebut.

Layanan yang bagus membuktikan bahwa kedua hotel memiliki rating yang tinggi dari pelanggan menunjukkan bahwa kedua hotel tersebut memiliki tingkat hunian yang banyak peminatnya, maka dari itu peneliti memilih kedua hotel tersebut karena tertarik akan layanan dan kinerja karyawan dari hotel bintang dua yang memiliki rating paling tinggi dan tingkat hunian paling banyak peminatnya di Jombang, kinerja karyawan yang baik atas strategi kepemimpinan yang baik dalam mengarahkan kepada seluruh karyawan untuk melakukan pelayanan yang terbaik pada konsumennya. Alasan memilih dua

objek hotel bintang dua di Jombang ini juga didasarkan pada keterbatasan atau kurangnya populasi penelitian.

Dari penelitian terdahulu terdapat hasil bahwa masih ditemukan inkonsisten, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan (Herawati & Prayekti, 2017). Berbeda dengan penelitian Koesworo et al., (2022) dan Kumalasari et al., (2023) yang hasilnya kepemimpinan etis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dimungkinkan ada variabel lain yang dapat membantu pencapaian kinerja karyawan agar lebih maksimal, dalam hal ini yaitu variabel keterikatan karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah disampaikan diatas serta didukung dengan teori dan berbagai penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk mengisi celah tersebut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi” (Studi Pada Industri Perhotelan Bintang Dua Di Jombang).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri perhotelan bintang dua di Jombang?
2. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan industri perhotelan bintang dua di Jombang?

3. Apakah keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri perhotelan bintang dua di Jombang?
4. Apakah keterikatan karyawan memediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan industri perhotelan bintang dua di Jombang?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi masalah pada faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kepemimpinan etis dan keterikatan karyawan sebagai mediasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan industri perhotelan bintang dua di Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan etis terhadap keterikatan karyawan industri perhotelan bintang dua di Jombang.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan industri perhotelan bintang dua di Jombang.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan industri perhotelan bintang dua di Jombang.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoristis

Manfaat teoristis dari penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi bagi studi manajemen khususnya dalam lingkup sumber daya manusia (SDM) sebagai tambahan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan ataupun referensi untuk penelitian berikutnya dengan tema yang berkaitan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Agar dapat memahami serta menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi.

b. Bagi Industri Perhotelan Bintang Dua Di Jombang

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan industri perhotelan dalam menganalisis dan mengevaluasi terkait kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan.