

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam berbagai organisasi, perbedaan sumberdaya manusia selalu menempati posisi penting, dimana untuk mendapatkan output yang optimal mutlak dibutuhkan input yang baik. Setiap sumberdaya manusia memiliki keahlian tersendiri dengan berbagai kekurangan dan kelebihanannya. Keahlian tersebut perlu diasah agar berdaya guna dan menghasilkan potensi maksimal. Untuk itu, diperlukan pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi, pemberian kompensasi, dan menciptakan suasana lingkungan yang baik terutama berkaitan dengan lingkungan kerja. Melalui cara-cara tersebut, diharapkan setiap anggota organisasi akan lebih memaksimalkan tanggungjawab atas tugas mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para anggota dan merupakan kewajiban dari pihak organisasi untuk mendukung kontribusi para anggotanya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Saat ini, perkembangan dunia wisata di bumi Indonesia telah maju pesat. Banyak wisata baru terus bermunculan. Salah satunya terdapat di daerah Malang Selatan. Banyak pantai indah dan menarik, tak kalah menawan dengan pantai di Bali. Apalagi semenjak diresmikan Jalan Lintas Selatan yang menghubungkan kawasan selatan Jawa Timur. Banyak wisatawan berdatangan dan ini adalah potensi penghasilan bagi masyarakat setempat, salah satunya melalui konsep desa wisata.

Desa wisata merupakan suatu kawasan pedesaan yang menawarkan keseluruhan suasana yang mencerminkan keaslian pedesaan baik dari kehidupan sosial ekonomi, sosial budaya, adat istiadat, keseharian, memiliki arsitektur bangunan dan struktur tata ruang desa yang khas, atau kegiatan perekonomian yang unik dan menarik serta mempunyai potensi untuk dikembangkan berbagai komponen kepariwisataan, misalnya atraksi, akomodasi, makanan-minuman, cinderamata, dan kebutuhan wisata lainnya Priasukmana & Mulyadin (2001).



Desa Tambakrejo terletak di Kecamatan Sumbermanjing Wetan, Kabupaten Malang. Desa Tambakrejo memiliki luas wilayah 6.703,5 ha yang terbagi menjadi 4 dusun, yaitu Dusun Tamban, Dusun Tambakrejo, Dusun Sendang Biru Utara, dan Dusun Sendang Biru Selatan. Desa Tambakrejo memiliki banyak potensi pesisir diantaranya yaitu terdapat banyak tempat wisata berupa pantai-pantai dan hasil ikan tangkap yang besar. Hasil ikan tangkap yang besar didukung dengan sarana Tempat Pelelangan Ikan (TPI) yang terletak di Dusun Sendang Biru Selatan. Pantai-pantai yang terdapat di Desa Tambakrejo yaitu Pantai Tamban, Pantai Sendiki, Pantai Sendang Biru, Pantai Gatra, Pantai Tiga Warna, dan pantai lainnya yang terletak di wilayah CMC (*Celungup Mangrove Conversation*). Selain itu juga terdapat Pulau Sempu sebagai kawasan konservasi.

Sesuai dengan program Pemerintah Kabupaten Malang yaitu desa wisata berbasis masyarakat maka sejak tahun 2014 desa Tambakrejo bersama Pemerintah Desa dan masyarakatnya mulai mengembangkan potensi wisata di Desa Tambakrejo. Sebelum terbentuknya Desa Wisata Tambakrejo masyarakat memiliki mata pencaharian sebagai petani pisang dan nelayan di Pantai Sendang Biru dan Pantai Tamban. Semakin berkembangnya pariwisata di Desa Tambakrejo masyarakat juga mulai mencoba berkecimpung dalam pengembangan pariwisata untuk menambah penghasilannya, usaha pengembangan yang dilakukan masyarakat adalah dengan membangun penginapan untuk wisatawan, juga menambah armada perahu yang disewakan untuk menyeberang ke Pulau Sempu, hingga pada akhirnya tahun 2015 banyak masyarakat yang tergabung dalam kelompok pengelola Desa Wisata Tambakrejo.

Namun jumlah wisatawan yang berkunjung ke Desa Wisata Tambakrejo tidak selalu ramai sepanjang tahun, wisatawan banyak berkunjung hanya pada saat libur hari besar ataupun libur *long weekend*. Dengan jumlah kunjungan wisatawan yang tidak selalu besar tersebut maka hal ini mengakibatkan pemasukan Desa Wisata menjadi tidak menentu, sehingga berpengaruh pada pendapatan yang diterima oleh anggota kelompok desa wisata menjadi tidak

menentu pula, yang berpotensi mengakibatkan menurunnya motivasi anggota untuk bekerja sebagai pengelola Desa Wisata.

Seperti yang dijelaskan Nawawi (2008), Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggungjawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Simamora, 2006).

Ketika kompensasi yang layak sudah diberikan belum tentu anggota akan memberikan kinerja optimalnya kepada organisasi karena ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yang berada dalam posisi output, sesuai dengan pengertian kinerja menurut Prawirosentono (1999) arti kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Disinilah motivasi dibutuhkan sebagai katalis dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi, motivasi menurut Hariandja (2002) diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan.

Dengan demikian terbentuknya motivasi dan pemberian kompensasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus

berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”.

#### **B. Rumusan Masalah**

- 1 Bagaimana pengaruh kompensasi secara langsung terhadap kinerja anggota Desa Wisata Tambakrejo?
- 2 Bagaimana pengaruh kompensasi secara tak langsung terhadap kinerja anggota Desa Wisata Tambakrejo melalui motivasi kerja?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji pengaruh langsung antara kompensasi terhadap kinerja anggota Desa Wisata Tambakrejo.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi secara tak langsung terhadap kinerja anggota Desa Wisata Tambakrejo melalui motivasi kerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Desa Wisata Tambakrejo**

Penelitian ini diharapkan akan mendapatkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi Desa Wisata Tambakrejo untuk menentukan langkah yang diambil terutama bagi pengelola Desa Wisata Tambakrejo. Sehingga masyarakat dapat mengetahui arti pentingnya kompensasi, dan motivasi sehingga mendorong kinerja anggota sehingga dapat meningkatkan ekonomi anggota melalui pemilihan progam pengembangan dan pelatihan yang sesuai.

##### **2. Bagi Ilmu Pengetahuan**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, motivasi, dan kinerja.

##### **3. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan dapat dikembangkan lebih lanjut, serta referensi terhadap penelitian yang sejenis.