



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Hotel adalah suatu bidang usaha yang menggunakan suatu bangunan atau sebagian bangunan yang disediakan secara khusus untuk setiap orang yang menginap, makan, memperoleh pelayanan, dan fasilitas lainnya dengan pembayaran. Ciri khusus dari hotel adalah mempunyai restoran yang dikelola langsung oleh manajemen dari hotel tersebut. Industri perhotelan seiring dengan perkembangan pariwisata juga semakin berkembang dengan baik sehingga menimbulkan persaingan yang sangat ketat. Maka dari itu industri hotel pun berlomba-lomba menawarkan dan memberikan berbagai fasilitas dan pelayanan yang terbaik. Upaya itu dilakukan agar dapat bertahan di tengah-tengah persaingan yang sangat ketat dan tetap menjadi pilihan bagi wisatawan.

Perubahan lingkungan global yang berdampak pada pertumbuhan pasar dan perdagangan internasional, mengharuskan setiap pelaku bisnis yang ingin memenangkan persaingan dalam dunia industri memberikan perhatian penuh terhadap kualitas agar organisasi dapat berjalan secara efektif. Persaingan bisnis yang meningkat dewasa ini menuntut perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin, agar unggul dalam persaingan. Keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh perusahaan dapat dicapai oleh perusahaan dengan salah satu cara, yaitu dengan cara meningkatkan kinerja manajerial. Untuk dapat

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan kinerja tersebut, maka manajemen perlu memiliki kemampuan untuk melihat dan menggunakan peluang, mengidentifikasi permasalahan dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Manajemen juga berkewajiban mempertahankan kelangsungan hidup serta mengendalikan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan suatu sistem yang terarah dan terintegrasi dengan baik.

Secara luas diakui bahwa kompensasi insentif merupakan faktor motivasi penting untuk gaji staf. Perusahaan telah memberikan kompensasi kepada karyawannya dalam dua bentuk yaitu gaji pokok dan kompensasi tambahan yang berupa insentif atau tunjangan yang sifatnya memotivasi karyawan. Fenomena yang terjadi dalam perusahaan karena berbicara soal kompensasi insentif sangat lah sensitif terhadap keseluruhan pegawai perusahaan. Dalam hal ini kompensasi insentif mempunyai keterkaitan dengan kinerja seseorang dalam sebuah perusahaan. Meskipun pemberian kompensasi yang tiap tahunnya meningkat, yang di berikan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hal ini tidak bisa terlepas dari berbagai faktor-faktor lain yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan antara lain, menurut (Husnan, 2000:34 dalam Hamid, 2012) penyebab ketidakpuasan tenaga kerja karyawan adalah imbalance yang mungkin dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang dipandang kurang memuaskan, situasi lingkungan kerja tidak mendukung, perlakuan yang dirasakan tidak adil, kurangnya jaminan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masa depan karyawan, dan terjadinya konflik berlarut-larut tanpa penyelesaian yang memuaskan. Dalam organisasi yang berorientasi profit, kompensasi insentif digunakan untuk memastikan bahwa upaya karyawan dapat disalurkan ke arah kegiatan yang memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Chong & Eggleton, 2007 dalam Amran & Auzair, 2013). Tujuan mendasar dari kompensasi insentif adalah untuk memotivasi karyawan dalam organisasi untuk mengerahkan usaha untuk meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi yang adil dan layak terhadap manajer akan meningkatkan prestasi kerja manajer tersebut. Dengan adanya kompensasi yang memadai manajer akan merasa betah dan nyaman terhadap pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk pembagian kompensasi terhadap manajer semakin buruk juga prestasi kerja manajer tersebut. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada manajer serta karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja manajer.

Didalam suatu perusahaan selalu terjadinya ketidakseimbangan informasi yang terjadi disebut asimetri informasi. Asimetri informasi adalah keadaan yang terjadi jika informasi yang dimiliki bawahan mengenai unit yang menjadi tanggung jawabnya lebih baik dari pada informasi mengenai hal tersebut yang dimiliki oleh atasannya (Supriyono, 2005 dalam Mutia dan Hilmi, 2011). Manajer atas berusaha memperoleh informasi lokal yang

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dimiliki oleh para bawahannya sehingga diharapkan dapat mengurangi asimetri informasi, namun asimetri informasi akan tetap terjadi jika manajer pusat pertanggung jawaban tidak menyampaikan informasi yang dimilikinya kepada atasannya dengan alasan tertentu (Hazmi, 2008 dalam Mutia dan Hilmi, 2011).

Beberapa penelitian terdahulu (Ittner dan Larcker, 1995 dalam Andina, 2013), semakin besar penggunaan sistem akuntansi manajemen termasuk pengukuran kinerja non-keuangan dan pemberian insentif berdasarkan kinerja mempunyai hubungan (asosiasi) dengan kinerja yang semakin tinggi. Selain itu, hasil penelitian (Soemarno, 2005 dalam Andina, 2013) yang menemukan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja manajerial. Kompensasi merupakan imbalan yang akan diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja. Taburkan (2000) dalam Amran dan Auzair (2013) menunjukkan bahwa insentif dapat meningkatkan kinerja individu dengan menginduksi individu untuk bekerja lebih lama dan lebih cerdas, sehingga meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan mengembangkan dan menggunakan strategi inovatif sering diminta untuk tampil baik dalam tugas-tugas penilaian yang kompleks dan situasi belajar. Demikian pula, penelitian sebelumnya (Chow 1983 dan Bailey et al. 1998 dalam Amran dan Auzair, 2013) juga menemukan hubungan positif antara kompensasi insentif dan kinerja manajerial. Di sisi lain, ada juga penelitian yang menemukan hubungan negatif antara kompensasi insentif dan kinerja manajerial (Jenkins, 1986; Jenkins et al, 1998 dalam Amran dan Auzair,





## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Namelfi Amran & Sofiah Md Auzair (2013), meneliti “kompensasi insentif, komitmen organisasi, dan kinerja manajerial di lembaga zakat” menunjukkan bahwa kompensasi insentif memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja manajerial melalui komitmen organisasi. Adapun yang membedakan penelitian ini dari penelitian sebelumnya yaitu dengan menambahkan variabel asimetri informasi sebagai variabel independen. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi Insentif dan Asimetri Informasi Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi insentif berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah asimetri informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
3. Apakah kompensasi insentif berpengaruh terhadap kinerja manajerial melalui komitmen organisasi?
4. Apakah asimetri informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial melalui komitmen organisasi?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi insentif terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk mengetahui pengaruh asimetri informasi terhadap kinerja manajerial.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi insentif terhadap kinerja manajerial melalui komitmen organisasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh asimetri informasi terhadap kinerja manajerial melalui komitmen organisasi.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

#### a. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai acuan literature untuk penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi Insentif dan Asimetri Informasi terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.

#### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan referensi, informasi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja manajerial dalam perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya dapat menemukan variabel untuk melakukan penelitian selanjutnya dalam konteks faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja manajerial dan sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hubungan antar variabel dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan dibahas lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian beserta definisi operasionalnya dan metode analisis.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang uraian deskripsi objek penelitian, hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan untuk tiap-tiap variabel yang digunakan.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini akan berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.