

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan manage pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.

Setiap individu dari suatu organisasi atau perusahaan tentunya pasti mempunyai suatu kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung di suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Bagi sebagian karyawan tujuan dari bekerja adalah untuk mendapatkan uang. Namun, tidak semua orang berpendapat seperti itu yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Karyawan harus di beri imbalan bagi upaya yang telah mereka keluarkan untuk mencapi tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji. Dalam kompensasi, bisa juga termasuk di dalamnya intensif/perangsang dan program kesejahteraan pegawai (*employee benefit and services*). Intensif bisa meningkatkan produktifitas.

Kompensasi adalah hal yang terima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang di berikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang di berikan oleh suatu perusahaan. Milton L Rock mengatakan bahwa : “tantangan yang di hadapi manajemen adalah menciptakan kondisi yang mendorong orang-orang dalam pekerjaannya untuk bisa mengembangkan perusahaannya. Aspek kunci dari lingkungan seperti itu adalah kompensasi”. Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat pegawai cukup puas dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi kita bisa memperoleh/menciptakan, memelihara dan mempertahankan produktifitas. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai cenderung keluar dari organisasi dan organisasi akan kesulitan dalam *replacement* ,terlebih dalam *recruiting*. (Sirait,

Justine T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Hal 181-182)

Tujuan pemberian kompensasi menurut Notoatmodjo (2002: 143), antara lain:

1. Menghargai prestasi kerja.
2. Menjamin keadilan.
3. Mempertahankan karyawan.
4. Memperoleh karyawan yang berkualitas.
5. Pengendalian biaya.
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

Menurut Handoko (2001:155) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah “ segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.” Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar

lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Persaingan yang cukup pesat salah satunya yaitu di Yogya. Salah satu hotel yang cukup bersaing di bisnis perhotelan di Yogyakarta adalah Lokal Hotel & Restaurant. Sejauh ini Lokal mulai berdiri pada tahun 2013 hingga sekarang. Ide awalnya Lokal Hotel & Restaurant dibangun untuk membuat tempat yang mudah dan tepat untuk makan. Lokal Hotel & Restaurant percaya dalam serikat yang baik antara desain yang indah, makanan yang menakjubkan, dan jasa perhotelan yang luar biasa. Lokal Hotel & Restaurant juga percaya bahwa hasil akhir dalam pelayanannya adalah kesenangan dan sukacita, dan bukan kebodohan atau sikap merendahkan diri. Dengan demikian, kita diberi tahu bahwa melakukan hal-hal yang baik pada akhirnya akan membawa kita ke suatu tempat yang baik, juga. Kemudian datang bagian di mana. Lokal Hotel & Restaurant membayangkan bahwa hal itu harus bagus untuk menambahkan tempat untuk menghabiskan malam. Hotel besar dengan rasa keakraban. Lokal Hotel & Restaurant sangat bersemangat tentang hal ini dan kita tidak bisa berhenti tersenyum, jadi kami memutuskan untuk mencobanya.

Lokal Hotel & Restaurant memiliki 12-kamar dan sebuah restoran publik 80-kursi yang menyajikan sarapan, makan siang dan makan malam. pemasok lokal terutama menyediakan bahan makanan. furniture yang dibuat dan dirancang oleh bengkel lokal, dan dan manajemen tim tersebut terdiri dari masyarakat setempat yang berbakat. Lokal Hotel & Restaurant bahkan memiliki sendiri Titik berdasarkan iOS of Sale (POS) yang berjalan di iPad dan dikembangkan dari awal, seluruhnya oleh pengembang lokal. Dan side-by-side, mereka hanya tampaknya benar.

Pada akhirnya, LOKAL lebih dari tempat untuk makan dan tinggal, itu adalah bagian dari rencana besar tentang bagaimana membuat hubungan timbal balik di sekitar kita lebih baik dan lebih baik.

Peneliti memilih salah satu hotel yang berkembang ini sebagai obyek karena hotel lokal ini mempunyai desain interior berkonsep rustic industrial. warna-warni dengan tegel motif kaung dan mural “Yogyakarta”.dominasi penggunaan bahan kayu lokal di kreasikan secara minimalis membuat ruangan ini secara menarik Bahkan makanan hingga perlengkapan makanan nya juga merupakan hasil produksi lokal. Menurut peneliti ini sangat menarik hotel sekaligus restaurant ini menyajikan makanan yang cukup berbeda dengan hotel yang lainnya disaat hotel lain mengusung makanan ala kebarat-baratan tetapi lokal hotel memilih berbeda dengan mengangkat makanan lokal dengan maksud memperkenalkan makanan lokal kepada konsumen. Meskipun lokal restaurant tetap menyajikan makanan asia hingga western setiap bulannya. Restoran ini menyajikan promosi hingga menu-menu baru dengan sentuhan ala lokal

Salah satu restoran di Yogyakarta yang menjadi lokasi syuting Genk cinta dalam film Ada Apa Dengan Cinta 2 adalah Restoran lokal yang beralamat di jalan jembatan merah nomor 104 C, Gejayan Yogyakarta. yang menyatu dengan bangunan hotel lokal ini menjadi salah satu tujuan anak muda Yogyakarta bercengkrama. ruangan utama restoran tersebut menjadi lokasi syuting tokoh cinta, milly ,maura dan karmen saat membicarakan pertemuan tak terduga dengan rangga sebelumnya mira lesmana yang sekaligus produser dan riri riza sebagai sutradara dari Film AADC 2 tersebut pernah menginap di hotel lokal. Tentunya alasan mereka menginap di hotel lokal tersebut ingin menampilkan tempat yang identic dengan Yogyakarta tetapi tidak mainstream.

Dengan demikian peneliti merasa tertarik mengambil judul penelitian *“Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lokal Hotel & Restaurant Di Yogyakarta”* karena menurut peniliti lokal hotel memiliki desain interior yang menarik dan unik. sehingga mampu memikat daya tarik tersendiri bagi konsumen. selain itu lokal hotel tidak memiliki *Public Relation* atau sales. Seperti diketahui sales atau PR yang befungsi untuk mempromosikan hotelnya, sekaligus juga bisa memberikan informasi seperti event-event yang akan di selenggarakan hotel tempat dimana ia bekerja. Lokal hotel membiarkan itu kepada konsumen dengan konsumen mencari tahu sendiri. Menurut peneliti lokal hotel ini sangat berbeda dengan hotel lainnya. Karena, disaat hotel-hotel lain sedang gencar-gencarnya melakukan promosi baik media sosial, maupun diweb demi untuk menarik konsumen. mengingat Yogyakarta ini setiap tahunnya selalu datang wisatawan baru baik dari mancanegara maupun

lokal. Lokal hotel memilih antimainstream dengan tidak melakukan promosi dan di media sosial atau web.

Didalam sebuah perusahaan yang besar didalamnya pasti terdapat SDM yang kuat dan juga teamwork yang bekerja sama untuk membantu jalan nya perusahaan demi untuk mecapai tujuan. maka dari itu perlunya Sumber daya manusia. sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai. Peneliti merasa bahwa manajemen sumber daya manusia yang ada di lokal hotel cukup berhasil dalam mengelola perusahaan dan juga manajemen karyawannya.

Dalam memberikan insentif kepada karyawannya lokal hotel sama seperti standar hotel lainnya yaitu *service cash* pendapatan yang di dapatkan oleh karyawan dari hasil pendapatan hotel selama satu bulan. pendapatan yang di dapat di lokal itu sekitar 10%. Dalam merekrut karyawannya hotel lokal melakukan training. Untuk training selain dari eksternal di internal juga ada setiap department itu wajib ada training per dua minggu satu kali setiap akhir bulan itu harus mengumpulkan report nya dan kalau di luar mengikuti jadwal yang di selenggarakan misalnya dari pemerintah, lembaga-lembaga setahun biasanya bisa sampai 4 atau 5 kali. Kalau pembagian eksternal dan internal secara keseluruhan karyawan di bagikan ke tiap-tiap departemen kalau eksternal biasanya nanti di setiap departemen hanya mengirimkan satu atau dua orangnya untuk bisa di ikutkan training yang ada dari luar.

Dalam mengapresiasi karyawan yang berprestasi lokal hotel memberikan penghargaan setiap 3 bulan sekali yaitu dengan program *Employee Of*

The Man tergantung dari hasil kinerja karyawan dalam jangka waktu pendek atau jangka panjang secara penilaiannya. Tolak ukur dari Lokal hotel dalam menilai kinerja karyawannya yaitu berdasarkan banyak aspek dan banyak faktor. Yang menilai itu tidak itu hanya 1 atau 2 orang tapi, dikhususkan yang menilai paling utama adalah dari leadernya atau pemimpinnya dari setiap departemen yang ada. Penilaiannya tidak hanya dengan kinerja tapi yang paling penting faktor penilaiannya adalah dari attitude, sikap dan perilaku, kinerja skill, grooming.

Setiap hotel pasti ada karyawan yang melakukan double job bukan wajib artinya itu udah budaya saja. orang yang bekerja di hotel multiskill harus bisa walaupun tidak dituntut untuk bertanggung secara penuh tapi difokuskan dengan jobdesnya dengan jabatannya sendiri.

Menurut peneliti secara keseluruhan tugas dan fungsi semua karyawan yang ada di lokal hotel sudah bekerja sesuai dengan aturan sesuai job desknya dan aturan SOP nya yang berlaku di lokal. Mengingat lokal hotel saat ini selalu ramai di kunjungi konsumen itu terbukti dengan adanya manajemen yang baik dan di berikannya pelatihan training terhadap karyawannya. Tetapi, sebuah hotel besar pasti pernah mengalami masalah baik dalam manajemen karyawannya, maupun manajemen krisis dari segi apapun. Sejauh ini lokal belum mengalami masalah yang dikatakan urgent atau fatal banget sehingga menyebabkan ada beberapa karyawan yang harus di PHK atau di berhentikan. Kalaupun ada hanya beberapa masalah normal yang dihadapi seperti grooming, kinerja. Tetapi itu bukan masalah yang harus dianggap sepele yang nantinya bisa menimbulkan masalah besar untuk kedepannya.

1.2 Batasan Masalah kompensasi hanya dibatasi pada:

- Gaji
- Tunjangan
- Insentif

1.3 Rumusan Masalah

- 1.3.1 Apakah Gaji mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lokal Hotel?
- 1.3.2 Apakah tunjangan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lokal Hotel?
- 1.3.3 Apakah insentif berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di Lokal Hotel?

1.4 Tujuan Penelitian

- 1.4.1 untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di Lokal Hotel
- 1.4.2 untuk mengetahui apakah pemberian tunjangan berpengaruh pada kinerja karyawan di Lokal Hotel
- 1.4.3 untuk mengetahui apakah insentif paling dominan terhadap kinerja karyawan di Lokal Hotel

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam melakukan kebijakan atas pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan

- Bagi peneliti

Sebagai bahan referensi bagi penulis dalam memperoleh informasi mengenai pengaruh gaji, tunjangan dan insentif yang diberikan pihak perusahaan terhadap kinerja karyawan.