

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. berdasarkan pernyataan (Gaol J. L., 2014) “Sumber Daya Manusia adalah tiap – tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja untuk menghasilkan barang atau jasa untuk mencapai tujuan organisasi”.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2006) “Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai”. Memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sistem kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Kompensasi memegang peranan yang sangat penting bagi karyawan, karena kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaan dan lebih bertanggung jawab atas masing – masing tugas yang diberikan perusahaan.

Kompensasi menurut (Dessler, 2015) merupakan “semua bentuk bayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka”. pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah di laksanakan. Jika kompensasi telah diberikan dengan benar sesuai dengan kinerja karyawan maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan prestasinya dalam bekerja.

Prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan menempati posisi strategis, karena prestasi kerja karyawan yang dapat menjadi pendorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja pegawai yang buruk juga dapat menjadi penghambat dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Prestasi Kerja berdasarkan pernyataan (Wijono, 2010) “bahwa secara umum prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya”. Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2011) “Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Untuk itu perusahaan harus berupaya dalam memenuhi kebutuhan karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi sesuai apa yang telah dikerjakan oleh karyawan untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan.

Azza Hotel Palembang merupakan industri perhotelan dan *restaurant*, Azza Hotel merupakan hotel berbintang 2 yang berada di pusat kota Palembang tepatnya di Jalan Kapten Anwar Sastro No. 1296 Sungai Pangeran Kec. Ilir Timur Kota Palembang, 30121. Dalam pelaksanaan kompensasi azza hotel memberikan kompensasi yaitu Gaji yang masih belum sesuai dengan upah minimum yaitu 2.917.260 pada tahun 2019. Untuk lebih jelas dapat dilihat tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Perbandingan Gaji Azza Hotel Palembang dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Selatan**

Gaji azza hotel Palembang	Upah minimum provinsi (UMP) Sumatera Selatan
Rp. 6.000.000 (tertinggi)	Rp. 2.917.260
Rp. 1.700.000 (terendah)	

Sumber : Azza Hotel Palembang 2020 Dan Tribunsumsel.Com

Dari data diatas dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan oleh azza hotel masih belum maksimal dan belum sesuai dengan Upah minimum Provinsi.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Abdul Halim selaku *General Manajer* azza hotel Palembang selain faktor gaji yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa yaitu ada pemberian insentif yang disebut dengan *service charge*. *Service charge* merupakan upah jasa layanan dengan besaran 10% yang diberikan oleh pariwisata menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-02/MEN/1999 Tahun 1999 dengan pembagian sama rata dengan rata – rata 1.500.000 setiap bulannya. Dan tidak berdasarkan dengan

hasil kerja atau prestasi kerja karyawan dapat dikatakan kurang baik karena akan mengakibatkan kecemburuan antar karyawan yang berprestasi dan tidak.

Kompensasi yang berupa bonus hanya diberikan kepada bagian marketing dengan pembagian 5% dari pencapaian target. Dan kompensasi yang berbentuk jaminan yang diberikan Azza Hotel berupa asuransi kecelakaan saja, sedangkan upah lembur hanya diberikan dalam bentuk cuti kerja. Ini menandakan sistem kompensasi yang ada di Azza Hotel belum jelas. Dari hal tersebut dapat dilihat dari faktor kinerja atau prestasi kerja karyawan yang menjadi faktor utama dalam suatu perusahaan masih mengalami ketidak optimalan dalam bekerja.

Berdasarkan observasi prestasi kerja karyawan pada Azza Hotel kurang begitu memuaskan. Hal tersebut dapat dilihat dari belum tercapainya target yang telah ditetapkan oleh Azza Hotel Palembang. Kurang tanggung jawab dari karyawan ketika bekerja ini dilihat dari belum terselesaikannya pekerjaan, serta sikap yang kurang baik dapat dilihat dari masih banyaknya keluhan konsumen yang datang menginap di Azza Hotel. Karena hotel merupakan jasa penginapan dan pelayanan maka karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan. Pelayanan yang baik mencerminkan kinerja atau prestasi karyawan juga baik.

Pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan prestasinya dalam bekerja. Oleh karena itu, Azza Hotel Palembang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan dan restaurant yang mempunyai banyak saingan yang sedang berkembang pesat, harus meningkatkan prestasi karyawan yang pada akhirnya nanti diharapkan dapat menguntungkan perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan diatas bahwa kompensasi sangat penting karena melalui pemberian kompensasi terhadap karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, oleh karena itulah maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA AZZA HOTEL PALEMBANG ”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Azza Palembang ?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah Ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Azza Palembang.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai penerapan system kompensasi yang baik dalam suatu perusahaan.

## 2. Bagi Hotel Azza Palembang

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi majemen perusahaan dalam menerapkan kompensasi yang lebih baik sesuai dengan hasil kerja karyawan. .

## 3. Bagi Peneliti lainnya

Dapat dijadikan bahan refrensi untuk penelitian yang akan datang khususnya bagi mahasiswa jurusan manajemen mengenai pemberian kompensasi.

### **1.4 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar pembahasan yang dilakukan lebih terarah dan tidak menyimpang dari pembahasan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup masalah hanya pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Azza Palembang.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dimaksud untuk memberikan gambaran, sehingga pembahasan lebih teratur dan terarah. Maka sistematika penulisan penelitian ini akan dibagi dalam lima bab sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai Latar belakang masalah, Rumusan Masalah, Tujuan, Manfaat, Metodologi Penelitian dan Sistematika Penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan menguraikan tentang teori-teori yang mendukung atau mendasari dalam penelitian yang meliputi: pengertian kompensasi dan prestasi kerja karyawan, kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

## **BAB III METODEODOLOGI PENELITIAN**

Disini menjelaskan metode penelitian yang dilakukan, seperti desain penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, uji instrumen dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

## **BAB IV ANALISI DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dibahas mengenai gambaran umum perusahaan, data yang diperlukan, analisis data, pembahasan, serta hasil penelitian.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan masalah yang telah dibahas pada bab sebelumnya, serta berisikan saran – saran yang mungkin berguna bagi para pemilik instansi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**