

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dengan berkembangnya dunia bisnis saat ini, dan tentu saja dengan semakin berkembangnya zaman yang sudah di dukung dengan perkembangan teknologi yang pesat, perusahaan secara tidak langsung didorong untuk lebih berinovasi untuk mencapai tujuannya, baik dalam hal meningkatkan sumber daya manusia yang ada dan bisa memanfaatkan sumber daya lainnya yang tersedia. Tentunya dalam hal mencapai tujuan suatu perusahaan, sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri, dan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan tidaklah mudah, banyak faktor yang tentunya mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang ada, contoh salah satunya adalah latar belakang pendidikan dan lingkungan yang secara tidak langsung membuat karakter dari masing masing sumber daya itu sendiri.

Untuk meningkatkan kualitas dan kinerja dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, pemberian kompensasi baik secara finansial maupun non finansial di harapkan akan bisa untuk meningkatkan motivasi karyawan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja mereka, dan tentu saja dengan latar belakang karyawan yang berbeda-beda, perusahaan perlu memahami apa yang menjadi kebutuhan dari tiap individu karyawannya agar dapat termotivasi untuk melakukan tanggung jawab dan meningkatkan kinerja atas pekerjaan mereka.

Oleh karena itu, untuk menciptakan keselarasan tujuan pada karyawannya, pimpinan sebuah perusahaan tentu saja dapat memberikan perhatian, salah satunya dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan salah satu bagian dari hubungan timbal balik antar perusahaan dengan para karyawannya.

Menurut Hasibuan (2008: 118 ) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan system kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan meningkatkan semangat kerja suatu karyawan. Tujuan dari pemberian kompensasi antara lain untuk memotivasi karyawan, menjadi simbol ikatan kerja sama, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan lain-lain.

Menurut Panggabean (2004 :76) menggolongkan kompensasi kedalam dua bentuk, yaitu:

Kompensasi finansial ada yang langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*). Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Yang bisa dikatakan bahwa kompensasi finansial inilah yang menjadi penyemangat tujuan seseorang untuk mau bekerja, karena tentu saja individu bekerja tentu saja untuk mendapatkan upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, dan disamping mendapatkan gaji, tentu saja apabila dengan adanya fasilitas dan tunjangan dari perusahaan akan meningkatkan semangat dan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kompensasi non finansial, terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Selain gaji/upah yang menjadi faktor pendorong semangat karyawan untuk bekerja, tentunya perusahaan disarankan juga untuk memberikan lingkungan kerja yang nyaman kepada para karyawannya, dikarenakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman secara tidak langsung akan menumbuhkan semangat karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, hal-hal lainnya seperti memberikan pujian juga secara tidak langsung akan berpengaruh untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Menurut Swasto (2011:43) Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Kinerja atau prestasi kerja merupakan sebuah gambaran pencapaian seseorang atau kelompok kerja dalam usaha atau upayanya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan tentu saja merupakan salah satu factor yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan sistem kompensasi yang baik, tentu saja akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Rahayu dan Polnaya ( 16 : 123 : 2007 ) Pemberian kompensasi yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan sehingga mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan.

Selain itu apabila perusahaan bisa mengatur pemberian kompensasi, baik finansial maupun nonfinansial secara tepat, rasional, dan adil tentu saja akan mempengaruhi kinerja karyawan baik dalam meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, dan apabila kinerja sumber daya manusia di suatu perusahaan baik tentunya akan sangat berpengaruh baik terhadap perusahaan ataupun karyawan itu sendiri, sehingga tujuan-tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan bisa di capai.

Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi dan semakin ketatnya persaingan bisnis, tentu saja secara serentak mendorong perusahaan-perusahaan untuk meningkatkan performa dan mutu para karyawannya, tentu saja untuk mempertahankan, meningkatkan, serta mencapai goal yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satunya yaitu Hotel Holiday Resort Lombok. Hotel Holiday Resort Lombok ini sesuai namanya merupakan sebuah bisnis yang bergerak pada industri perhotelan, yang namanya sudah cukup terkenal untuk masyarakat Lombok, terlebih lagi dekat dengan Kota Mataram yang merupakan pusat kota di pulau Lombok, Nusa Tenggara Barat.

Untuk bersaing dengan dunia bisnis sekarang ini, khususnya di dalam industri perhotelan, terlebih lagi yang berada di Lombok, dimana Lombok akan menjadi ajang olahraga internasional yaitu Moto GP yang berstandar internasional, tentu saja akan menjadi fokus utama Hotel Holiday Resort untuk meningkatkan mutu dan kualitas dari hotelnya, yang dimana persaingan untuk industri perhotelan semakin ketat, dan hotel-hotel baru yang dibangun di Lombok sudah bertaraf internasional maka meningkatkan kinerja para karyawannya tentu saja akan menjadi fokus utama

Hotel Holiday Resort Lombok yang secara tidak langsung akan berdampak juga terhadap perkembangan Hotel itu sendiri.

Meningkatkan mutu kualitas dari produk tentu saja tidaklah cukup, namun meningkatkan mutu dan kualitas Sumber daya manusia-nya lah yang merupakan hal yang akan sangat membantu perusahaan seperti Bisnis perhotelan untuk bertahan dan meningkatkan bisnis mereka, oleh karena itu perusahaan tentunya perlu untuk melakukan penelitian kinerja, yang dimana, bisa di katakan bahwa Sumber Daya Manusia yang ada di provinsi Nusa Tenggara Barat sendiri terbilang kurang baik dan kurangnya semangat, etos kerja masyarakat disana, oleh karena itu di butuhkan pemberian kompensasi baik secara finansial maupun non finansial dan melakukan penelitian kinerja karyawan yang tentu saja diharapkan akan sangat membantu perusahaan untuk menilai kinerja para karyawannya, baik dari sisi kualitas, kuantitas, efisiensi, serta perbaikan dan peningkatan.

Setiap perusahaan diwajibkan untuk mempertimbangkan pemberian kompensasi yang efektif dan adil, selain itu tentu saja apabila makin banyak pesaing di bisnis perhotelan ini akan secara tidak langsung bisa membuat perusahaan dan karyawan buntut lebih bersaing dan disini merupakan peran penting dalam pemberian kompensasi yang dimana akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan yang dimana semangat dan motivasi karyawan yang tinggi tentu saja akan membuat kinerja perusahaan dan karyawan itu sendiri meningkat dan menjadi lebih baik.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada pada Hotel Holiday Resort Lombok adalah semakin meningkatnya persaingan dengan pesaing bisnis serupa. Oleh karena itu rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kinerja karyawan Hotel Holiday Resort Lombok?
2. Bagaimana persepsi karyawan Hotel Holiday Resort Lombok mengenai kompensasi finansial dan non finansial?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan Hotel Holiday Resort Lombok?

## 1.3 Batasan Masalah

Sesuai dengan rumusan masalah di atas. Agar penelitian ini terfokus serta menghindari pembahasan menjadi terlalu luas, maka penulis menjabarkan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

### 1. Kompensasi Finansial

Sutrisno (2009) dalam penelitian Leonardo dan Andreani ( 2015 : 28 ), kompensasi finansial merupakan kompensasi yang langsung diserahkan oleh perusahaan terhadap karyawannya dalam bentuk gaji, upah atau bonus dan insentif. Gaji adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

## 2. Kompensasi non finansial

Menurut Sutrisno (2009) dalam penelitian Leonardo dan Andreani (2015 : 28), Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Kompensasi non finansial diberikan oleh perusahaan sebagai usaha dari perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi non finansial bisa berupa pujian dari pimpinan, tugas dan pekerjaan yang menarik, fasilitas yang diberikan perusahaan, lingkungan kerja perusahaan.

## 3. Kinerja karyawan.

Menurut Torang (2013: 74) dalam penelitian Leonardo dan Andreani (2015 : 28 ), Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah di tetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atas apa yang telah dikerjakannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan memiliki beberapa indikator penting seperti kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan Batasan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan Hotel Holiday Resort Lombok
2. Untuk mengetahui persepsi karyawan Hotel Holiday Resort Lombok mengenai kompensasi finansial dan kompensasi non finansial
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan Hotel Holiday Resort Lombok

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Penelitian ini tentu saja diharapkan dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada di Hotel Holiday Resort Lombok. Serta diharapkan juga untuk mengembangkan system kompensasi yang ada untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bisa dijadikan sebagai bahan referensi untuk yang membutuhkan informasi tentang bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan
3. Diharapkan bisa berguna sebagai bahan bacaan, bahan acuan, dan bahan referensi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya guna untuk mengembangkan penelitian ini menjadi penelitian yang lebih baik lagi.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I : Pendahuluan**

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : Landasan Teori**

Berisi teori-teori penelitian dan konsep-konsep untuk menganalisis permasalahan yang ada. Teori tersebut mencakup apa itu budaya organisasi dan kinerja.

### **BAB III : Metodologi Penelitian**

Berisikan metode yang digunakan untuk melakukan penelitian. Mencakup obyek penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, pengujian instrumen penelitian, dan analisa data.

### **BAB IV : Analisis Data**

Berisi pengolahan data dan pembahasan atas data yang diperoleh. Menjawab permasalahan dan membuktikan hipotesis penelitian.

### **BAB V : Penutup**

Berisi kesimpulan, implikasi manajerial, saran dan keterbatasan penelitian yang diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan dalam pengambilan keputusan