

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PREMIER BASKO HOTEL
PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sains
Terapan (S.ST) Pada Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Fakultas
Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang*



Oleh:

**PUJI ASTUTI
53011/2010**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERHOTELAN
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PREMIER BASKO HOTEL

Nama : Puji Astuti
NIM/BP : 53011/2010
Program Studi : Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Agustus 2017

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Kasmita, S.Pd, M.Si
NIP.19700924 200312 2001

Pembimbing II



Hijriyantomi Suyuthie, SIP, MM
NIP.19780903 201012 1001

Ketua Jurusan Pariwisata FPP UNP



Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd
19620530 198803 2001

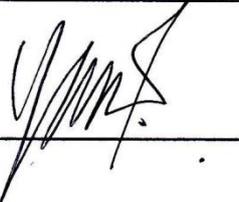
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi
Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Premier
Basko Hotel Padang
Nama : Puji Astuti
NIM/BP : 53011/2010
Program Studi : Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Agustus 2017

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Kasmita, S.Pd, M. Si.	1. 
Sekretaris	: Hijriyantomi Suyuthie, SIP, MM	2. 
Anggota	: Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd	3. 
	Heru Pramudia, SST.Par, M.Sc	4. 
	Youmil Abrian, SE, MM	5. 



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA

Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25171
Telp. (0751) 7051186
E-mail : tourismdepartmentunp@gmail.com

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Puji Astuti
NIM/BP : 53011/2010
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Premier Basko Hotel Padang” adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat maka saya bersedia di proses dan menerima sanksi akademis maupun hukuman sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,

Ketua Jurusan Pariwisata

Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd
NIP. 19620530 198803 2001

Saya yang menyatakan



Puji Astuti
NIM.53011

ABSTRAK

Puji Astuti, 2010: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Premier Basko Hotel Padang

Penelitian dilatarbelakangi oleh belum optimalnya perusahaan dalam penerapan kebijakan pemberian kompensasi. Sehingga menimbulkan masalah bagi karyawan yang berdampak terhadap penurunan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Premier Basko Hotel Padang. Indikator kompensasi adalah gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Sedangkan indikator kinerja karyawan adalah *general and personal skills, managerial skills, dan departmental performance*.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan Premier Basko Hotel Padang yang berjumlah 106 orang karyawan. Dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner (angket) menggunakan skala *Likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya data dianalisis melalui analisa deskriptif dengan metode pengkategorian penilaian berdasarkan rerata skor dan persentase penilaian. Sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis menggunakan uji t statistik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata variabel kompensasi adalah 4,37 dengan TCR sebesar 87,4% termasuk ke dalam kategori sering diberikan. Variabel kinerja karyawan TCR sebesar 73,7% , berada dalam kategori *good*. Hipotesis dalam penelitian ini bahwa kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Premier Basko Hotel Padang. Sedangkan untuk besaran koefisien regresi variabel kompensasi adalah 0,973 satuan. Hal ini bermakna bahwa jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,973 satuan.

Kata kunci : Kompensasi dan Kinerja

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan berkatNya serta kemudahan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Premier Basko Hotel Padang.”** Skripsi ini dibuat untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan pada Jurusan Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Dalam proses penyusunan proposal hingga selesainya skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dra. Ernawati, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd, selaku ketua Jurusan Pariwisata Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Kasmita, S.Pd, M.Si, dan Bapak Hijriyantomi Suyuthie SIP, MM selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran dan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Youmil Abrian , SE, MM selaku Penasehat Akademik sekaligus peenguji yang telah memberikan saran-saran dan memberikan dukungan yang sangat berarti bagi penulis. Ibu Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd, dan Bapak Heru Pramudia, S.ST. Par, M.Sc, selaku tim penguji ujian skripsi

yang telah memberikan kritik dan saran yang konstruktif untuk kesempurnaan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu, Staf Pengajar Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawan Fakultas Pariwisata Universitas Negeri Padang yang telah membantu di bidang administrasi.
6. HRD dan seluruh karyawan Premier Basko Hotel Padang yang telah membantu penulis dalam melengkapi data-data penelitian sehingga penelitian ini bisa penulis jadikan sebuah skripsi.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang bapak / ibu berikan menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin

Padang, Juli 2017
Penulis

Puji Astuti
Nim. 53011/2010

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah	12
D. Perumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	15
1. Kompensasi	15
a. Tujuan Kompensasi	17
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penetapan Kompensasi	22
c. Langkah-langkah Penentuan Kompensasi	23
d. Indikator Kompensasi.....	26
2. Kinerja Karyawan	27
a. Penilaian Kinerja	28
b. Tujuan Penilaian Kinerja.....	31
c. Kontribusi Kinerja	33
d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	35
e. Indikator Kinerja	36
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	37
B. Kerangka Konseptual	38
C. Hipotesis	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	40
B. Variabel Penelitian	40
C. Definisi Operasional Variabel dan Indikator	40
D. Populasi dan Sampel	42
E. Sumber Data	43
F. Teknik Pengumpulan Data	43
G. Instrumen Penelitian	44
H. Pengujian Instrumen	47
I. Teknik Analisis Data	49
J. Uji Prasyarat Analisis	51
K. Uji Koefisien Korelasi	51
L. Uji Koefisien Determinasi	52
M. Uji Regresi Linier Sederhana	52
N. Pengujian Hipotesis	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Hotel	54
B. Hasil Penelitian	59
1. Deskripsi Umum Responden	59
2. Deskripsi Variabel Penelitian	66
3. Uji Prasyarat Analisis	70
4. Uji Koefisien Korelasi	71
5. Uji Koefisien Determinasi	72
6. Analisis Regresi Linier Sederhana	74
7. Uji Hipotesis	75
C. Pembahasan	76

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	81
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA	84
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	86
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Evaluasi Kinerja Karyawan Premier Basko Hotel Padang.....	4
2. Rekapitulasi Tingkat Keluhan Tamu Hotel Pada Premier Basko Hotel Padang 2016	6
3. Daftar Tunjangan Karyawan Premier Basko Hotel Padang	7
4. Populasi Penelitian	42
5. Skor Jawaban Setiap Pernyataan	45
6. Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	45
7. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	48
8. Hasil Uji Coba Reliabilitas	49
9. Kriteria Nilai Tingkat Capaian Jawaban Responden.....	50
10. Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi	52
11. Tipe Kamar Pada Premier Basko Hotel Padang.....	56
12. Ukuran dan Dimensi Pada Premier Basko Hotel Padang.....	56
13. Kapasitas Ruang Pada Premier Basko Hotel Padang	57
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
15. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
16. Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	62
17. Karakteristik rofil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
18. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Kerja.....	63
19. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja	64
20. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	65
21. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi	66
22. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja.....	68
23. Hasil Pengujian Normalitas	71
24. Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	72
25. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	73
26. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Sederhana	74
27. Hasil Pengujian Hipotesis.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Evaluasi Kinerja Karyawan Premier Basko Hotel Padang.....	38
2. Struktur Organisasi Premier Basko Hotel Padang.....	59
3. Dokumentasi Pengisian Kuisisioner oleh Supervisor	114
4. Dokumentasi Pengisian Kuisisioner oleh Karyawan	114

DAFTAR LAMPIRAN

Gambar	Halaman
1. Kuisisioner Uji Coba Penelitian.....	87
2. Tabulasi Uji Coba Data Penelitian	90
3. Uji Coba Validitas dan Reabilita	91
4. Kuisisioner Penelitian	92
5. Tabulasi Data Penelitian.....	96
6. Karakteristik Responden.....	98
7. Deskriptif (Distribusi Frekuensi)	100
8. Analisa Deskriptif (Tingkat Capaian Jawaban Responden)	105
9. Hasil Uji Normalitas	109
10. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana, R Square, Koefisien Korelasi dan Uji T	110
11. Performance Evaluation Form	111
12. Kartu Konsultasi Pembimbing I	112
13. Kartu Konsultasi Pembimbing II	113
14. Dokumentasi Penelitian.....	114
15. Surat Tugas Pembimbing I	115
16. Surat Tugas Pembimbing II	116
17. Surat Izin Pra Penelitian	117
18. Surat Izin Penelitian	118
19. Surat Balasan Izin Penelitian	119
20. Contoh Slip Gaji	120

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan atau masyarakat, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi. Pencapaian tujuan perusahaan tersebut menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja perusahaan sebagai suatu kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja perusahaan diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas tersebut dapat berupa pengelolaan sumber daya perusahaan maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara menetapkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang dicapai. Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan para karyawan mutlak untuk diperhitungkan.

Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan kinerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan kinerja yang dijalankan berhasil,

maka seorang karyawan akan terdorong dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Menurut Wirawan (2009:27) kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Sedangkan menurut Martoyo (2009:126) pemberian kompensasi yang efektif dan efisien secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas serta pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Berkaitan dengan hal tersebut, jasa akomodasi atau hotel yang ada di sekitar kawasan Padang relatif banyak, sehingga terjadi persaingan harga kamar maupun tingkat hunian kamar. Untuk memenangkan persaingan dalam era globalisasi ini maka Premier Basko Hotel Padang harus dapat mengelola perusahaan secara profesional termasuk juga dengan mengelola sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki dengan tetap meningkatkan kinerja karyawannya. Premier Basko Hotel Padang berlokasi di kota Padang, Sumatera Barat, tepatnya di Jalan Prof. Dr. Hamka No. 2A Padang.

Menjalankan perusahaan perhotelan dituntut untuk terus melakukan pembenahan di berbagai aspek terutama dibidang SDM. Berdasarkan kegiatan pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada *Human Resource Development (HRD)* Premier Basko Hotel Padang diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan Premier Basko Hotel Padang pada tiga bulan terakhir di

akhir tahun 2016 yaitu pada bulan September, Oktober dan November. Kinerja karyawan dilihat mengalami penurunan yang signifikan dari bulan September hingga bulan November yang dibuktikan dengan tingkat komplain pelanggan kepada Hotel yang tinggi pada bulan Oktober dan meningkat hingga ke bulan November. Hal ini dapat dilihat pada table 2. Indikasi penurunan kinerja karyawan juga dibuktikan dengan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan.

Menurut pendapat dari HRD Premier Basko Hotel yang dimintai keterangan pada saat wawancara pra penelitian, mengatakan bahwa penurunan kinerja yang terjadi kepada karyawan Premier Basko Hotel terjadi karena mereka tidak mendapat kompensasi kerja yang sepadan walaupun pekerjaan yang dilakukan pada hari-hari tertentu lebih berat dari hari biasanya, kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan, kinerja yang rendah dikarenakan tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya, serta beban kerja yang sangat tinggi di tiga bulan terakhir pada tahun 2016.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan HRD Premier Basko Hotel Padang diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan Premier Basko Hotel Padang. Hal tersebut dapat dilihat dari data evaluasi kinerja karyawan yang diperoleh dari HRD Premier Basko Hotel Padang sebagai berikut:

Tabel 1
Evaluasi Kinerja Karyawan Premier Basko Hotel Padang

Indikator/Sub Indikator	Skor Total	Skor Rata-Rata	Keterangan
<i>General and Personal Skills</i>			
<i>Responsibility</i>	77	3,85	<i>Good</i>
<i>Initiative/Creativity</i>	36	1,8	<i>Poor</i>
<i>Cooperation/Personal Relations</i>	55	2,75	<i>Fair</i>
<i>Mastery/Capability for Job</i>	80	3,7	<i>Good</i>
<i>Communication Ability</i>	55	2,77	<i>Fair</i>
<i>Managerial Skills</i>			
<i>Planning Ability</i>	55	2,72	<i>Fair</i>
<i>Ability to Motivate Subordinates</i>	74	3,5	<i>Good</i>
<i>Ability to Develop Team Work Within the Department</i>	72	3,6	<i>Good</i>
<i>Problem Solving</i>	24	1,2	<i>Poor</i>
<i>Decision Making</i>	73	3,65	<i>Good</i>
<i>Controlling Ability</i>	48	2,4	<i>Fair</i>
<i>Departmental Performance</i>			
<i>Quality and Quantity Performance</i>	51	2,65	<i>Fair</i>
Rata-rata Kinerja	58,3	2,91	<i>Fair</i>

Sumber: HRD Hotel Premier Basko Padang (2016) – Data diolah.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui hasil evaluasi kinerja karyawan Premier Basko Hotel Padang terhadap 20 karyawan. Rata-rata untuk kinerja karyawan sebesar 2,91 dan termasuk dalam kategori *fair* (sedang/lumayan/cukup). Penilaian kinerja pada karyawan Premier Basko Hotel menggunakan tingkatan skala 1 sampai dengan 5, dimana bobot dari skala 1 (sangat tidak baik), 2 (tidak baik), 3 (cukup baik), 4 (baik), dan 5 (sangat baik). Berdasarkan tabel 1 juga dapat diperoleh informasi bahwa pada indikator *general dan personal skills* yang memperoleh nilai terendah adalah sub indikator *initiative/creativity* dengan rata-rata skor 1,8 dan termasuk

kategori *poor* (buruk). Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang tidak dapat melakukan apapun sampai diberi tugas dengan instruksi yang sangat spesifik. Contohnya di restoran pada saat *low season* karyawan biasanya tidak banyak melakukan pekerjaan, hanya berdiri di *outlet* menunggu ada tamu atau pengunjung yang datang ke restoran. Sebaiknya karyawan bisa melakukan hal yang bermanfaat seperti *general cleaning*. Bahkan setelah menerima instruksi spesifik, karyawan tersebut masih harus sering bolak-balik bertanya pada atasan atau meminta bantuan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, atasan tidak menemukan ide kreatif atau kritik yang membangun dari karyawan.

Pada tabel 1 juga dapat diketahui dari indikator *managerial skills*, dimana sub indikator yang memiliki nilai terendah adalah *problem solving* dengan nilai rata-rata sebesar 1,25 dan termasuk dalam kategori *Poor* (buruk), serta *controlling ability* dengan nilai rata-rata sebesar 2,4 dan termasuk dalam kategori *fair* (sedang). Sub indikator *problem solving* dapat dilihat dari karyawan yang tidak dapat mengidentifikasi masalah secara tepat, karyawan tidak dapat menentukan sumber dan akar penyebab masalah, serta karyawan tidak dapat menemukan solusi masalah secara efektif dan efisien. Contohnya pada karyawan *front office*, ada tamu yang melaporkan bahwa pintu kamarnya tidak bisa dikunci dari dalam atau *double block*, bagaimanapun caranya tamu ingin agar kamarnya bisa dikunci. Karyawan *front office* hanya memberi jawaban dengan spekulasinya saja bahwa mungkin kuncinya rusak, dan kamar sudah *full* sehingga tidak bisa dipindahkan ke kamar lain, dan

memaksa agar tamu menerima keadaan tersebut. Sedangkan untuk *controlling ability* dapat dilihat dari karyawan yang sering melakukan kesalahan yang sama dan mereka tidak belajar dari pengalamannya dimasa lalu, seperti karyawan yang sering melakukan kesalahan *double check in*.

Data pendukung lainnya yang mengindikasikan kinerja karyawan menurun dapat dilihat dari tingkat keluhan tamu hotel yang meningkat, yang akan disajikan di bawah ini:

Tabel 2
Rekapitulasi Tingkat Keluhan Tamu Hotel Pada Premier Basko Hotel Padang 2016

No	Keluhan/Komplain	September		Oktober		November	
		Jumlah Keluhan (Orang)	(%)	Jumlah Keluhan (Orang)	(%)	Jumlah Keluhan (Orang)	(%)
1	Check in dan Check out	8	16	9	18	5	10
2	Keramahan karyawan	3	6	5	10	2	4
3	Kecepatan dan efisiensi	9	18	8	16	7	14
4	Layanan bagasi	2	4	1	2	2	4
5	Kualitas makanan	4	8	6	12	7	14
6	Kualitas pelayanan	7	14	8	16	10	20
7	Room Service	3	6	2	4	5	10
8	Pelayanan staff	8	16	7	14	9	18
9	Kompetensi pegawai	6	12	4	8	3	6
	Total	50	100	50	100	50	100

Sumber: HRD Hotel Premier Basko Padang (2016) – Data diolah.

Berdasarkan pada tabel dapat dilihat keluhan tamu hotel di Premier Basko Hotel Padang. Berkaitan dengan hal tersebut dari keluhan tamu hotel dapat dilihat kaitannya dengan kinerja karyawan pada Premier Basko Hotel Padang. Dari keseluruhan keluhan tamu hotel dapat diketahui bahwa kinerja karyawan belum dapat memenuhi harapan tamu hotel, hal tersebut dapat dilihat dari keluhan tamu hotel tentang kinerja.

Pemberian kompensasi finansial yang diberikan berupa gaji, tunjangan dan insentif. Gaji dibayarkan atas pekerjaan dalam periode waktu

tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan. Tunjangan merupakan pemberian kompensasi tambahan dengan menetapkan batas jumlah tertentu per pekerja, tunjangan lain dapat berupa waktu istirahat bekerja dan rencana pensiun dengan asuransi pekerja. Insentif merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan. Menunjukkan bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya diukur berdasarkan penilaian pimpinan cenderung mempengaruhi karyawan dalam bekerja, sehingga perlu ditinjau jenis kompensasi finansial mana yang perlu mendapat prioritas yang diberikan kepada karyawan dalam meningkatkan gairah dan aktivitas kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sesungguhnya setiap karyawan berupaya bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh apabila pemberian kompensasi finansial sepadan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Tabel 3 menunjukkan daftar kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan Premier Basko Hotel Padang yang akan disajikan sebagai berikut:

Tabel 3
Daftar Tunjangan Karyawan Premier Basko Hotel Padang

No	Bagian Kerja	Gaji Basic	Tunjangan	Karyawan yang mendapat Tunjangan	Jumlah Karyawan Keseluruhan
1	Food and Beverage Service	Rp. 1.800.725- Rp. 2.000.000	Rp. 200.000- Rp. 500.000	3	5
2	Food and Beverage Product	Rp. 1.800.725- Rp. 2.000.000	Rp. 100.000- Rp. 1.000.000	4	15
3	Front Office	Rp. 1.800.725- Rp. 2.000.000	Rp. 100.000- Rp. 1.000.000	6	16
4	House Keeping	Rp. 1.800.725- Rp. 2.000.000	Rp. 100.000- Rp. 1.000.000	8	21

No	Bagian Kerja	Gaji Basic	Tunjangan	Karyawan yang mendapat Tunjangan	Jumlah Karyawan Keseluruhan
5	Sales and Marketing	Rp. 1.800.725- Rp. 2.000.000	Rp. 500.000	2	5
6	Human Resource Development	Rp. 1.800.725- Rp. 2.000.000	Rp. 100.000- Rp. 1.000.000	10	17
7	Accounting	Rp. 1.800.725- Rp. 2.500.000	Rp. 150.000- Rp. 1.000.000	8	10
8	Engineering	Rp. 1.800.725- Rp. 2.000.000	Rp. 100.000- Rp. 1.000.000	5	12
9	Executife Office	Rp. 1.800.725	Rp. 100.000- Rp. 500.000	4	5
	Total			50	106

Sumber: Hotel Premier Basko Padang, 2016.

Berdasarkan pada Tabel 3 dapat dilihat daftar kompensasi pada karyawan Premier Basko Hotel Padang. Rata-rata karyawan memiliki gaji dari Rp. 1.800.725 sampai dengan Rp. 2.000.000, sedangkan untuk tunjangan karyawan rata-rata memperoleh Rp. 100.000 sampai dengan Rp. 1.000.000. Dari total keseluruhan karyawan yang berjumlah 106 orang, hanya 50 orang yang memperoleh tunjangan dari perusahaan. Karyawan yang mendapatkan tunjangan adalah HOD dan karyawan yang bekerja di bagian operasional yang sudah menjadi tenaga kerja kontrak (tiga bulan setelah menandatangani kontrak). Sedangkan sisanya, tidak memperoleh tunjangan dari perusahaan. Hal ini tentu akan berdampak pada kinerja karyawan, hal ini juga dibuktikan dengan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari tamu-tamu, serta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini memberikan indikasi bahwa kinerja karyawan di Premier Basko Hotel Padang menjadi hal yang menarik untuk diteliti.

Kesenjangan dalam pemberian tunjangan finansial yang diterima belum sesuai dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan.

Termasuk meningkatnya kebutuhan konsumsi yang berdampak pada tingginya inflasi ekonomi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan ekonomis yang tidak seimbang dengan tingkat pendapatan yang diterima dari upah kerja yang didapatkan, termasuk berbagai bentuk jenis kompensasi yang ada di Premier Basko Hotel Padang.

Keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan, yang mana secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja, kondisi ini mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari. Karyawan yang tidak terdorong untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara baik, sebagai akibat dari kompensasi yang diterimanya tidak dapat memperbaiki pendapatan dan kesejahteraannya.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi (Handoko, 2001:30). Dengan kata lain karena kebutuhan yang harus dipenuhi, manusia akan bekerja dan mengharapkan imbalan dari tempat ia bekerja.

Menurut Schuler dan Jacson (1999) dalam Mulyani (2002), kompensasi dapat digunakan untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Hal yang sama juga dikemukakan Mahmudi (2005:179) kinerja tidak dapat dilepaskan dari kompensasi. Oleh karena itu kompensasi menjadi salah satu elemen kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Wiwiet (2015) dengan judul

penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Imako Perkasa Lines Di Balikpapan. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Usman (2014) dengan judul penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Trakindo Utama Samarinda. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ni Luh, dkk (2014) dengan judul pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ud Mente Bali Sejahtera. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Windy dan Gunasti (2014) dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Nancy dan Imas (2014) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pt Tirta Investama (Danone Aqua). Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada uraian tersebut, maka penelitian ini memberikan argumentasi bahwa Premier Basko Hotel Padang merupakan salah satu bisnis perhotelan, di mana implementasi kompensasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Premier Basko Hotel Padang.

Berdasarkan fenomena yang telah di kemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian empirik yang dituangkan kedalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Premier Basko Hotel Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan identifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Karyawan yang tidak memahami masalah secara tepat, dan tidak dapat menentukan sumber dan akar penyebab masalah.
2. Karyawan tidak dapat menemukan solusi masalah secara efektif dan efisien.
3. Karyawan yang sering melakukan kesalahan yang sama.
4. Belum optimalnya perusahaan dalam penerapan kebijakan pemberian kompensasi. Dan adanya keluhan kompensasi oleh karyawan, dimana karyawan merasa kebijakan pemberian kompensasi belum adil dan transparan.
5. Tidak ada insentif bagi karyawan, seperti karyawan yang berprestasi tidak memperoleh insentif.
6. Karyawan tidak disiplin waktu.
7. Karyawan tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik.
8. Kurangnya inisiatif karyawan dalam memenuhi permintaan tamu hotel.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan agar penelitian ini lebih terarah, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Premier Basko Hotel Padang.

D. Perumusan Masalah

Untuk menentukan solusi yang tepat dalam suatu permasalahan, maka terlebih dahulu permasalahan tersebut dianalisis dan disusun ke dalam bentuk formulasi yang sistematis. Adapun perumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan dari perusahaan terhadap karyawan di Premier Basko Hotel Padang?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Premier Basko Hotel Padang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Premier Basko Hotel Padang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Premier Basko Hotel Padang.

2. Tujuan Khusus

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi kompensasi yang diberikan Premier Basko Hotel Padang terhadap karyawan.
- b. Mengidentifikasi kinerja karyawan di Premier Basko Hotel Padang.
- c. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Premier Basko Hotel Padang.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

a. Manfaat Untuk Hotel

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi bagi Premier Basko Hotel Padang, yaitu dapat mengetahui seberapa besar kekuatan kompensasi, sehingga nantinya sebagai dasar dalam membuat strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih baik dan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mampu menghadapi persaingan global.

b. Ilmu Pengetahuan

Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dalam memahami terbentuknya kinerja karyawan melalui kompensasi khususnya pada Premier Basko Hotel Padang.

c. Penulis

Untuk menambah dan memperluas wawasan penulis mengenai manajemen perhotelan khususnya dampak pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Premier Basko Hotel Padang.

d. Jurusan Manajemen Perhotelan

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi study/kajian manajemen perhotelan fakultas pariwisata dan perhotelan Universitas Negeri Padang.

e. Pembaca

Sebagai bahan penambah ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk melakukan penelitian di masa yang akan datang.