

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Sumber daya manusia berperan penting dalam setiap aktivitas kegiatan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh tenaga kerja yang berhubungan dengan produktivitas dan kreativitas untuk menggapai tujuan perusahaan yang baik dan unggul, tidak terkecuali lembaga perhotelan. Lembaga perhotelan atau perusahaan harus memberikan perhatian kepada setiap tenaga kerja yang telah bekerja secara adil dan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Selain itu, pihak pengelola perusahaan harus memandang bahwa sumber daya manusia sebagai mitra kerja dalam berusaha melayani konsumen.

Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan awal dari kegiatan di suatu perusahaan. Perusahaan harus mampu merekrut karyawan yang berkualitas dan berkompeten, oleh karena itu perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan persyaratan dan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia adalah unsur utama dalam mengelola organisasi, perusahaan atau lembaga perhotelan lainnya sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi sebagai penggerak dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi sebagai penggerak di suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai atau karyawan. Pegawai atau karyawan dipacu untuk mengoptimalkan pengetahuan dan keterampilan dalam mengerjakan sesuatu. Baik yang telah disiapkan maupun dipersiapkan terlebih dahulu secara profesional sebelumnya. Selain itu, potensi dari sumber daya manusia harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang semaksimal mungkin dan sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan. Tercapainya kemajuan dan tujuan perusahaan tidak hanya tergantung kepada sarana dan prasarana yang lengkap

dan peralatan modern atau modal yang besar, tetapi juga justru lebih tergantung kepada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Keberhasilan kemajuan suatu perusahaan dilihat dari sisi proses sumber daya manusia sebagai pelaku perusahaan sebelum menjadi karyawan yang di proses dari tingkat penerimaan, penempatan karyawan, penilaian karyawan, sampai tahap akhir evaluasi pekerjaan karyawan. Proses-proses tersebut sumber daya manusia juga memiliki hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam bekerja, untuk itu perusahaan menerapkan hubungan yang saling menguntungkan atau timbal balik antara organisasi dan karyawan.

Hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan adalah karyawan telah berpartisipasi menyumbangkan pikiran tenaga dan waktu untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga perusahaan memberikan upah atau imbalan kepada karyawan, agar karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan. Sebagai bentuk jaminan tercapainya atas tujuan bersama, pimpinan harus memberikan perhatian kepada karyawan dengan pemberian upah atau imbalan yang sering disebut dengan kompensasi.

Tabel 1.1

Perbedaan Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial

Kompensasi Finansial	Kompensasi Non Finansial
1. Langsung a. Gaji b. Upah c. Insentif d. Tunjangan	1. Pekerjaan a. Pengakuan Hasil Kerja b. Penghargaan c. Promosi Jabatan d. Prestasi kerja e. Fasilitas
2. Tidak Langsung a. Program Proteksi b. Uang Lembur	

Sumber : Hotel Graha Sriwijaya 2018

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa Kompensasi diberikan kepada karyawan yang telah bekerja di suatu organisasi sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil kepada seluruh karyawan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan, golongan pekerjaan, lama bekerja dan dilihat dari segi prestasi kerja karyawan yang telah dicapai akan membuat karyawan lebih fokus dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, karyawan akan memberikan seluruh kesempatan dan tanggung jawabnya sebagai timbal balik kepada perusahaan.

Pemberian kompensasi harus layak dan adil sesuai apa yang telah dikerjakan oleh karyawan. Adapun bentuk pemberian kompensasi finansial langsung adalah gaji, tunjangan, bonus, dan insentif. Sedangkan untuk kompensasi finansial tidak langsung adalah seperti Program Proteksi (asuransi, dan jaminan kesehatan), pembayaran di waktu tidak bekerja dan fasilitas. Kompensasi non finansial yang biasa diberikan oleh perusahaan secara umum berupa kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri adalah menerima pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan hasil kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan, pencapaian prestasi kerja dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi finansial ataupun kompensasi non finansial berperan penting dalam meningkatkan kinerja dari setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 1.2
Tabel Kompensasi Non Finansial
Tahun 2015-2017

No	Kompensasi Non Finansial	Tahun	Jumlah Karyawan	Sistem Penerapan
1.	Promosi Jabatan	2015 2016 2017	6 Karyawan 8 Karyawan 10 Karyawan	Satu tahun sekali
2.	Pengakuan Hasil Kerja	2015 2016 2017	10 Karyawan 15 Karyawan 18 Karyawan	Satu tahun sekali
3.	Prestasi Kerja	2015 2016 2017	4 Karyawan 4 Karyawan 6 Karyawan	Tiga bulan Sekali

Lanjutan dari Tabel 1.2

No	Kompensasi Non Finansial	Tahun	Jumlah Karyawan	Sistem Penerapan
4.	Penghargaan	2015 2016 2017	10 Karyawan 15 Karyawan 24 Karyawan	Satu tahun Sekali
5.	Fasilitas	2015 2016 2017	25 Karyawan Seluruh Karyawan Seluruh Karyawan	Satu bulan sekali

Sumber : Hotel Graha Sriwijaya, 2018

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa PT Luliwan Megah Perkasa selaku pengelola Hotel Graha Sriwijaya yang terletak di jalan Merdeka No. 09, 19 Ilir Palembang, usahanya juga memberikan kompensasi kepada seluruh karyawan mulai dari karyawan tetap, kontrak maupun harian yang sesuai dengan ketentuan dari Hotel Graha Sriwijaya berupa kompensasi non finansial. Hotel Graha Sriwijaya ini menerapkan kompensasi non finansial berdasarkan wawancara pendahuluan dengan manager *Human Resources Departement* dengan di peroleh informasi bahwa karyawan menerima kompensasi non finansial dari Hotel Graha Sriwijaya mulai dari peluang kenaikan penghasilan yang didapat oleh karyawan karena prestasi kerja yang dicapai, pemberian kompensasi sampai dengan diadakannya pelatihan bagi karyawan yang memiliki kompeten untuk maju, promosi jabatan untuk tingkatan yang lebih tinggi, pujian dan pengakuan hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan yang ditetapkan sekali dalam setahun dan penghargaan dengan diberikan hadiah seperti kenaikan gaji, prestasi kerja melalui evaluasi karyawan, penghargaan dan fasilitas yang disediakan di dalam perusahaan untuk melakukan pekerjaan. Hotel Graha Sriwijaya ini juga termasuk dalam kategori hotel berbintang dua yang dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas dari hotel sendiri dan fasilitas sarana olahraga yang lengkap dari kolam berenang, futsal, dan gym. Hotel Graha Sriwijaya juga terkenal sebagai tempat dengan nama *Sriwijaya Sport Center*.

Penulis telah melakukan wawancara dengan manajer *Human Resources Departement* di hotel tersebut, ternyata tidak hanya kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan, tetapi juga kompensasi non finansial yang sangat diperhatikan pengelola hotel kepada karyawan dari Hotel Graha Sriwijaya ini.

Berdasarkan uraian di atas, telah banyak peneliti yang meneliti dari sisi kompensasi finansial, maka penulis tertarik untuk mengetahui dari sisi yang mengenai berbagai kompensasi non finansial yang akan diterapkan kepada karyawan di Hotel Graha Sriwijaya Palembang. Dengan melihat kompensasi non finansial apa saja yang akan ditetapkan. Maka Penulis mengambil judul yaitu **“Penerapan Kompensasi Non Finansial Bagi Karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pemilihan judul yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi permasalahan yang akan dibahas adalah “Bagaimana Penerapan Kompensasi Non Finansial Bagi Karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang?”

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Mengingat luasnya pembahasan mengenai sumber daya manusia dan untuk menjaga agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan, lebih terarah, tepat waktu dan dapat dilakukan penulis secara maksimal, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan yaitu Untuk Mengetahui Penerapan Kompensasi Non Finansial Karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat

4.4.1 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui

kompensasi non finansial bagi karyawan di Hotel Graha Sriwijaya Palembang.

4.4.2 Manfaat

Adapun manfaat dari penulisan proposal penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan baru yang diperoleh selama melakukan penelitian, serta dapat membantu penulis dalam mengimplementasikan pengetahuan yang telah didapat dalam mata kuliah Mengenai Pelajaran Manajemen Sumber Daya Manusia tentang Kompensasi Karyawan.

2. Perusahaan

Sebagai bahan masukan positif agar perusahaan biasa memperhatikan hak dan kewajiban bagi pegawai karena akan mendapatkan keuntungan tersendiri bagi perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan sebagai sumber referensi bagi rekan-rekan mahasiswa dan pihak lainnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

1.5 Metodologi Penelitian

Dalam melakukan penelitian laporan akhir ini, penulis tentunya memerlukan data-data pendukung yang akurat, untuk mendapatkan data-data tersebut metode pengumpulan yang pemilihan penulisan adalah dengan cara:

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari pembahasan yang menyimpang dari topik yang dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini pada Penerapan Kompensasi Non Finansial bagi Karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan laporan akhir, penulis menggunakan dua macam data berdasarkan cara memperolehnya yaitu data primer dan data sekunder. Adapun penjelasan jenis data berdasarkan cara memperolehnya tersebut, yaitu:

1. Data Primer

Menurut Yusi dan Idris (2016: 109), data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objek. Dalam hal ini yang penulis lakukan adalah mengumpulkan data yang kemudian data tersebut diolah sendiri dari objek penelitian yang diperoleh dari 2 (dua) data yang ada di perusahaan dan dari hasil wawancara yang dilakukan kepada Manajer *Human Resources Departement*, karyawan, dan penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan Hotel Graha Sriwijaya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi (Yusi dan Idris, 2016:109). Data sekunder yang diambil oleh penulis diperoleh dari Hotel Graha Sriwijaya seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, Kompensasi-kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dalam memotivasi para karyawan tersebut.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan, penulis menggunakan teknik-teknik pengumpulan data sebagai:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

a. Wawancara

Menurut Yusi dan Idris (2009:108) wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan

cara melakukan kegiatan tanya jawab langsung kepada Manajer *Human Resources Departement* dan karyawan di Hotel Graha Sriwijaya Palembang. Adapun informasi yang penulis dapatkan dari kegiatan wawancara adalah mengenai keadaan perusahaan secara umum dan juga mengenai tentang apa saja kompensasi non finansial yang di terapkan kepada karyawan tetap yang bekerja di hotel tersebut dengan sistem penerapan kompensasinya. Dalam kegiatan wawancara ini penulis mendapatkan data primer untuk penulisan laporan akhir ini.

b. Pengamatan

Menurut Yusi dan Idris (2009:106) pengamatan adalah suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data (informasi) yang merupakan tingkah laku nonverbal dari responden, dengan tujuan untuk memperoleh data yang dapat menjelaskan dan atau menjawab permasalahan penelitian.

2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mempelajari serta mengutip kalimat dan pendapat para ahli dari buku-buku literatur, jurnal dan artikel yang dianggap penting bagi penulis dan berhubungan dengan judul yang diambil dalam pembuatan laporan akhir ini. Selain itu juga dapat digunakan sebagai landasan teori yang digunakan sebagai pedoman dan evaluasi dalam penelitian ini.

3. Kuesioner

Menurut Yusi dan Idris (2009:113) Kuesioner adalah Alat Pengumpul data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Metode pengumpulan kuesioner ini disebarkan kepada karyawan yang bekerja di Hotel Graha Sriwijaya.

1.5.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penulisan laporan ini yaitu metode analisa kualitatif dan kuantitatif:

1. Metode Analisis Kualitatif

Menurut Yusi dan Idris (2016:108) data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik atau angka. Dalam hal ini untuk mendapatkan data yang lebih akurat mengenai data-data yang disajikan, maka penulis melakukan wawancara dengan Manajer *Human Resources Departement* dan karyawan yang berhubungan dengan bidang Sumber Daya Manusia sehingga dapat dikaitkan dengan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan hal-hal yang dibahas dalam laporan ini.

2. Metode Analisis Kuantitatif

Menurut Yusi dan Idris (2009:102) data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik atau angka. Data ini didapat setelah melakukan analisis dengan cara perhitungan untuk mendapatkan jumlah persentase agar mengetahui seberapa jauh penerapan kompensasi non finansial pada karyawan Hotel Graha Sriwijaya menggunakan kuesioner dari tanggapan responden dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\sum x}{n} \times 100\%$$

Keterangan: $\sum x$ = Jumlah jawaban
 n = Jumlah sampel

1.5.5 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah dengan populasi dari 50 orang responden dari karyawan yang bekerja di Hotel untuk penerapan kompensasi non finansial di Hotel Graha Sriwijaya dengan perhitungan persentase tanggapan responden.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil atau sedikit. Sehingga peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dari 50 orang responden karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang. Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis menggunakan Nonprobability Sampling, yaitu menggunakan sampling jenuh atau semua populasi dijadikan sampel.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan ini digunakan untuk memberikan garis besar mengenai isi atau materi-materi apa saja yang akan dibahas. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini menguraikan tentang:

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

1.2 Rumusan Masalah

- 1.3 Ruang Lingkup Pembahasan
- 1.4 Tujuan dan Manfaat
 - 1.4.1 Tujuan
 - 1.4.2 Manfaat
- 1.5 Metodologi Penelitian
 - 1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian
 - 1.5.2 Jenis dan Sumber Data
 - 1.5.3 Teknik Pengumpulan Data
 - 1.5.4 Metode Analisis Data
 - 1.5.5 Populasi dan Sampel

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis mengemukakan teori-teori yang menunjang penulisan laporan penelitian, yaitu sebagai berikut:

- 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia
 - 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia
 - 2.1.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia
 - 2.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia
- 2.2 Kompensasi Karyawan
 - 2.2.1 Pengertian Kompensasi
 - 2.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi
 - 2.2.3 Fungsi Pemberian Kompensasi
 - 2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Besarnya Kompensasi
 - 2.2.5 Jenis-Jenis Kompensasi

BAB III KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan gambaran singkat mengenai Hotel Graha Sriwijaya tersebut.

- 3.1 Sejarah Singkat Perusahaan
- 3.2 Visi, Misi dan Motto Perusahaan
- 3.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

3.4 Fasilitas Hotel

3.5 Aktivitas Hotel

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan membahas mengenai:

4.1 Analisis Dari Hasil Tanggapan Responden, Wawancara Manajer dan Karyawan tentang Kompensasi Non Finansial

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang membahas tentang kesimpulan dari masalah yang telah dibahas dalam bab-bab sebelumnya, yang terdiri dari:

5.1 Kesimpulan

5.2 Saran