

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia bisnis saat ini sudah semakin pesat berkembang tidak hanya bermanfaat bagi masyarakat tetapi lebih bermanfaat untuk meningkatkan pertumbuhan perekonomian daerah, mendorong pengembangan bisnis yang atraktif sebagai pendekatan pengembangan bisnis untuk pemulihan bisnis agar tidak adanya sebuah pemutusan hubungan kerja dan juga dapat memperbaiki serta meningkatkan daya saing dalam berbisnis agar sejajar dengan yang lainnya.

Perkembangan teknologi dan informasi dalam era saat ini, memberikan kemudahan serta kelancaran dalam segala bidang. Sejalan dengan perkembangan usaha sangat diperlukan sumber daya manusia yang tepat serta mampu mendayagunakan kemampuannya disegala bidang terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang tentunya sangat penting karena memegang peranan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan.

Pengelola organisasi publik ataupun privat mempunyai kewajiban untuk merancang sumber daya manusia dengan baik dan tepat. Baik itu pimpinan ataupun bawahan sangat dituntut untuk dapat mengetahui dan memahami bahwa manusia merupakan sumber yang mempunyai daya dan energi yang kemampuan nya bisa dipergunakan untuk membangun organisasi. Dengan mengetahui ini akan memberikan pengertian dan pemahaman mengenai pokok-pokok manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari kerangka dasar sumber daya manusia, tantangan-tantangan lingkungan yang harus dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia, perencanaan SDM, peengadaan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan pemutusan hubungan kerja.

Dalam mencapai tujuan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan itu sangat bergantung pada kemaampuan sumber daya manusia atau karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. Sumber daya

manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja, kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu penilaian kinerja sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Perusahaan agar dapat berjalan dengan baik dan selalu unggul yaitu dengan selalu mengevaluasi kebijakan yang telah dibuat antara lain mengenai sumber daya manusia. Sering kali banyak perusahaan gagal dalam melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia dikarenakan perusahaan hanya fokus terhadap operasional. Merancang dan mengelola sumber daya manusia bagi perusahaan sangatlah penting bagi kemajuan perusahaan ataupun mencapai tujuan yang telah dibuat perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan dimana perannya bisa membantu perusahaan mencapai tujuan namun karyawan perlu juga dikelola dengan baik agar bisa menjadi produktif dalam pekerjaannya dan bisa menghasilkan kinerja yang baik. Pengelolaan karyawan tentunya sangat tidak mudah bagi perusahaan karena disetiap karyawan mempunyai karakteristik yang berbeda sehingga perusahaan harus bisa mendorong karyawan agar selalu menjalani tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan oleh perusahaan dan bisa menghasilkan karyawan yang berprestasi.

Kompensasi yaitu sebuah kewajiban yang harus dikeluarkan bagi perusahaan kepada pegawainya, kompensasi yang diterima biasanya berupa fisik ataupun non fisik oleh seseorang sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan atas usaha yang dilakukan oleh pekerja. Pemberian kompensasi berbentuk uang berarti seorang pekerja yang sudah melakukan pekerjaannya akan menerima sejumlah uang atas usaha dan jasanya kepada pihak Brits Hotel Karawang. Kompensasi merupakan system penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Hampir dipastikan bahwa setiap tahun terjadi kenaikan pendapatan karyawan yang diberikan dalam bentuk gaji/upah.

Gaji/upah yang diterima karyawan pada golongan dan pangkat terendah telah jauh diatas upah umum provinsi. Selain upah perusahaan juga memberikan pendapatan yang lainnya bagi pegawai seperti premi, asuransi dan lembur.

pemberian ini didasarkan pada prestasi karyawan. Ada kalanya premi yang diterima karyawan lebih besar dari gaji/upah setiap bulan.

Kompensasi merupakan sebuah imbalan yang diberikan oleh sebuah organisasi perusahaan untuk karyawan sebagai balas jasa atas penggunaan tenaga kerja untuk kontribusi kepada Brits Hotel Karawang. Bentuk kompensasi yang sangat baik tentu mampu memberikan suatu kepuasan bagi pegawai serta bisa meningkatkan produktivitas kinerja pegawai, untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat. Memungkinkan manajemen perusahaan memperoleh, memperkejakan, dan mempertahankan karyawan. Didalam sebuah pemberian kompensasi terdapat suatu pemberian insentif dimana hal tersebut menyambungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan diberikan imbalan terhadap karyawan untuk penghargaan berdasarkan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan untuk meningkatkan pendapatan perusahaan dan bukan berdasarkan berapa lama karyawan itu bekerja pada perusahaan atau jumlah jam kerja.

Melihat dari pemberian kompensasi itu dapat dilakukan oleh dua cara yakni dengan cara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi secara langsung merupakan sebuah kompensasi manajemen semacam upah atau imbalan untuk kinerja, seperti insentif. Sedangkan kompensasi secara tidak langsung yaitu berupa jaminan kesehatan, ketenagakerjaan, pensiun serta tunjangan-tunjangan lainnya. Demikian apabila karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan tenaga sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu perusahaan, pada kesempatan lain karyawan tersebut mengharapkan atau menginginkan mendapat imbalan tertentu atas usaha yang telah dilakukan karyawan terhadap Brits Hotel Karawang. Kompensasi yang diperoleh karyawan tersebut yakni sesuatu hal yang menjalin guna mempertahankan hubungan kerja antara organisasi perusahaan dan karyawannya. Komposisi kompensasi yang terperinci menyajikan suatu hubungan kerja antara karyawan dan manajemen perusahaan.

Kompetensi merupakan keahlian untuk melakukan atau melaksanakan sebuah pekerjaan yang bersifat wajib didalamnya telah didasari suatu pengetahuan serta keterampilan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan. Kompetensi sangatlah penting

bagi setiap organisasi terutama organisasi Brits Hotel Karawang untuk membangun budaya kinerja yang tinggi.

Dengan keterampilan dan pengetahuan tinggi yang dimiliki seorang karyawan yang terampil dalam pengetahuan dan keahlian dalam bidang pekerjaan. Sebagai kemampuan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan pada tingkat yang lebih memuaskan untuk Brits Hotel Karawang. Karena kompetensi juga memperlihatkan kualitas yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap karyawan yaitu pengetahuan dan keahlian, kemampuan karyawan secara efisien dalam meningkatkan standar kualitas profesional karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan ditempat kerja pada berbagai kedudukan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, untuk mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan oleh seorang karyawan untuk memungkinkan menjalankan suatu tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga untuk mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

Karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, minat, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena kinerja setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung dari kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kualitas kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Demi mendapatkan kontribusi karyawan yang sangat optimal, manajemen perusahaan harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan, yang terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja karyawan Brits Hotel Karawang.

Peraturan pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004 bahwa : tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara

sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional indonesia atau internasional.

Berikut data pendidikan terakhir karyawan di bagian *staff office* di Brits Hotel Karawang pada tahun 2020.

Tabel 1.1

Pendidikan Terakhir *Staff Office* Brits Hotel Karawang

No	Department	Jumlah Karyawan	Pendidikan Terakhir				
			S1	D3 (Hotel)	D1 (Hotel)	SMK	SMA
1	ADMIN & GENERAL	2	-	1	-	1	-
2	ENGINEERING	2	1	-	-	1	-
3	FINANCE & ACCOUNTING	5	1	1	-	1	2
4	FOOD PRODUCT	8	-	2	1	1	4
5	GS – FB	4	-	-	1	1	2
6	GS – FO	6	-	-	3	-	3
7	HOUSEKEEPING	5	1	-	1	2	1
8	HUMAN RESOURCES	2		1	-	-	1
9	SALES & MARKETING	6	1	1	2	2	-
	JUMLAH	40	4	6	8	9	13

Sumber : HRD Brits Hotel Karawang, 2020

Berdasarkan tabel diatas jumlah staff karyawan brits hotel karawang berjumlah 40 terbagi dalam 9 department dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 4, D3 perhotelan berjumlah 6, D1 Perhotelan berjumlah 8, SMK berjumlah 9, dan SMA berjumlah 13. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa masih sedikit karyawan khususnya di bagian *staff office* yang lulusan D1 ataupun D3 perhotelan.

Berikut data kompensasi yang diterima karyawan di Brits Hotel Karawang.

Tabel 1.2

Kompensasi Karyawan Brits Hotel Karawang

Kompensasi			
Gaji	Bonus Tahunan	Overtime	Tunjangan Kesehatan
Insentif	Key Performace Index (KPI)	Tunjangan Hari Raya	Tunjangan Tenaga Kerja

Sumber : HRD Brits Hotel Karawang, 2020

Berdasarkan tabel diatas bahwa kompensasi yang di dapat oleh karyawan di Brits Hotel Karawang terbilang cukup baik hanya saja untuk pemberian insentif itu hanya pada karyawan bagian sales untuk karyawan yang lain ataupun level *staff* belum ada insentif, kemudian untuk bonus tahunan itu hanya untuk level manajer keatas untuk karyawan biasa ataupun karyawan level *staff* belum ada bonus tahunan dan juga belum adanya bonus keahlian di Brits Hotel Karawang untuk karyawan yang memiliki sertifikasi kompetensi.

Berikut data pencapaian Brits Hotel Karawang dalam Situs Web *Online Triple Agent* di tahun 2020.



Tabel 1.3

Pencapaian Brits Hotel Karawang dalam Situs Web *Online Triple Agent* 2020

No	Web Online Triple Agent	Target Rating	Pencapaian Rating	Pencapaian (%)
1	Agoda.com	10	8.3	83%
2	Traveloka.com	10	8.6	86%
3	Pegi-peg.com	10	9.1	91%
4	Exepedia.com	5	3.7	74%
5	Trivadvisor.com	5	4.6	92%
6	Trivago.com	10	7.8	78%
7	Cakaya.com	10	8.0	80%

Sumber : *E-Commerce* Brits Hotel Karawang, 2020

Berdasarkan tabel diatas pencapaian dalam situs web Online Triple Agent tergolong baik karena mempunyai nilai pencapaian rata-rata 8.0 dengan target pencapaian 10 dan untuk online triple agent Exepedia, Trivadvisor mempunyai nilai pencapaian rata-rata 3.7 dari target 5. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pencapaian kinerja karyawan di kategorikan baik menandakan bahwa pelayanan yang diberikan oleh Brits Hotel Karawang sudah sesuai dengan apa yang diharapkan *customer* hanya saja belum mencapai target yang telah ditentukan.

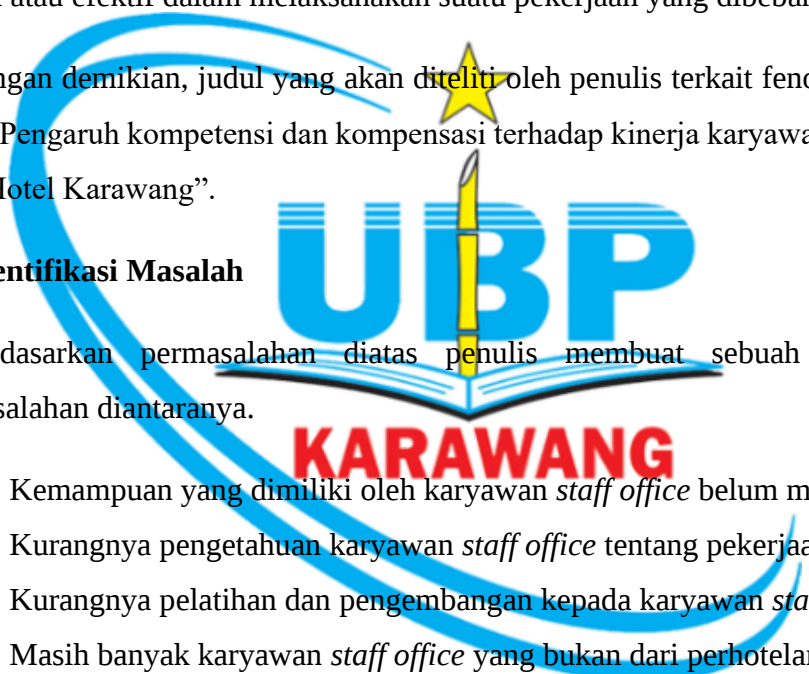
Oleh sebab itu kompetensi dan kompensasi merupakan karakteristik yang paling mendasar pada seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sangat unggul atau efektif dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan.

Dengan demikian, judul yang akan diteliti oleh penulis terkait fenomena diatas yaitu “Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *staff office* Brits Hotel Karawang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas penulis membuat sebuah identifikasi permasalahan diantaranya.

1. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan *staff office* belum memadai.
2. Kurangnya pengetahuan karyawan *staff office* tentang pekerjaannya.
3. Kurangnya pelatihan dan pengembangan kepada karyawan *staff office*.
4. Masih banyak karyawan *staff office* yang bukan dari perhotelan.
5. Kurangnya kompensasi yang diberikan pihak perusahaan membuat kinerja karyawan *staff office* kurang maksimal.
6. Tidak adanya tunjangan - tunjangan lainnya untuk karyawan yang berprestasi kinerjanya bagus.
7. Kurangnya fasilitas memadai yang diberikan oleh pihak perusahaan untuk karyawan.



1.3 Pembatasan Masalah

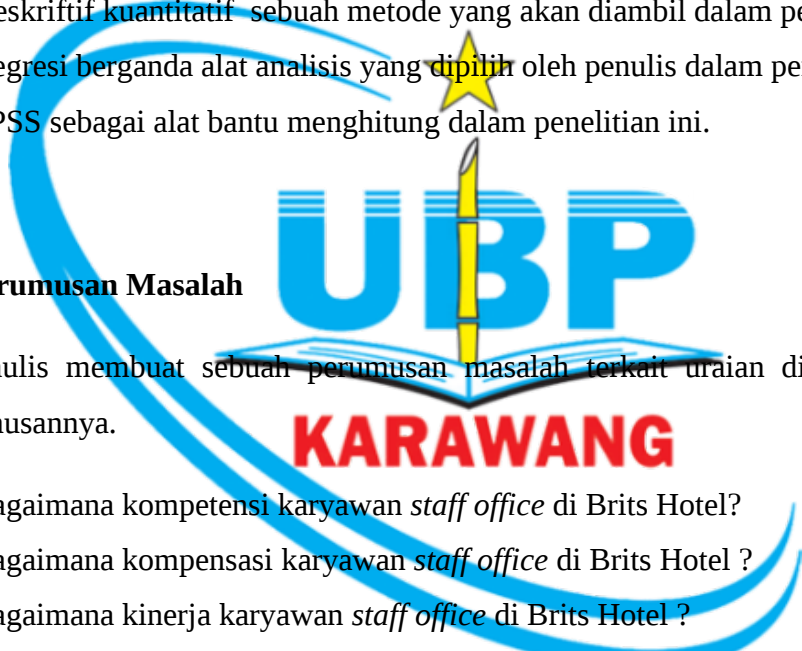
Dalam penelitaian ini penulis membuat batasan agar penelitian tidak melebar ataupun keluar dari topik dan inti masalah yang telah penulis uraikan diatas, berikut batansannya.

1. Tema yang diambil adalah :
 - a. Kompetensi
 - b. Kompensasi
 - c. Kinerja Karyawan
2. Tempat penelitian adalah Brits Hotel Karawang.
3. Deskriptif kuantitatif sebuah metode yang akan diambil dalam penelitian
4. Regresi berganda alat analisis yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini.
5. SPSS sebagai alat bantu menghitung dalam penelitian ini.

1.4 Perumusan Masalah

Penulis membuat sebuah perumusan masalah terkait uraian diatas, berikut perumusannya.

1. Bagaimana kompetensi karyawan *staff office* di Brits Hotel?
2. Bagaimana kompensasi karyawan *staff office* di Brits Hotel ?
3. Bagaimana kinerja karyawan *staff office* di Brits Hotel ?
4. Seberapa besar pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan *staff office* Brits Hotel ?
5. Seberapa besar pengaruh parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan *staff office* Brits Hotel ?
6. Seberapa besar pengaruh simultan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *staff office* Brits Hotel ?



1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji kompetensi karyawan di Brits Hotel.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji kompensasi karyawan di Brits Hotel.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji kinerja karyawan *staff office* di Brits Hotel.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji besarnya pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan *staff office* di Brits Hotel.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji besarnya pengaruh parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan *staff office* di Brits Hotel.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji besarnya pengaruh simultan kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *staff office* di Brits Hotel.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat menjadi acuan dan masukan untuk perusahaan agar memberikan banyak pelatihan agar meningkatkan kompetensi karyawan lebih meningkat, agar lebih memperhatikan kompensasi sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan *staff office* Brits Hotel Karawang.