



**HUBUNGAN PELAKSANAAN KOMPENSASI DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
SAHIRA BUTIK HOTEL**

Skripsi

Disusun Oleh:

Talitha Rahmania

021114042

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**HUBUNGAN PELAKSANAAN KOMPENSASI  
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
SAHIRA BUTIK HOTEL**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA)

Ketua Program Studi

(Tutus Rully, SE.,MM)

**HUBUNGAN PELAKSANAAN KOMPENSASI  
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
SAHIRA BUTIK HOTEL.**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari : Sabtu, Tanggal : 19/Juli/2018

Talitha Rahmania  
021114042

Menyetujui  
Ketua Sidang



(Ketut Sunarta., Ak., MM., CA)

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Dr. Hari Mulharam., SE., MM)



(Herman., SE., MM)

## ABSTRAK

Talitha Rahmania, 021114042, Program Studi Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Judul Hubungan Pelaksanaan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Sahira Butik Hotel, dibawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Bapak Hari Muharam dan Anggota Komisi Pembimbing Bapak Herman Tahun 2018.

---

Kompensasi adalah suatu hal yang diterima karyawan yang telah berkontribusi yaitu bentuk imbalan atas balas jasa yang telah diberikan perusahaan atas tenaga kerja karyawan. Produktivitas kerja adalah unjuk kerja yang maksimal yang mengacu pada prinsip efektifitas dan efisiensi dalam menyelaraskan *input* dengan *output* guna mencapai kualitas barang dan jasa dengan waktu yang terbaik.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan Pelaksanaan Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Sahira Butik Hotel. Penelitian ini mengenai hubungan pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Sahira Butik Hotel yang berlokasi di Jalan Paledang No 53, Paledang, Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Kuantitatif dengan menggunakan data kuantitatif dan kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dengan jumlah responden 70 orang. Pada penelitian ini penulis memilih sensus pada Sahira Butik Hotel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi *product moment* menggunakan aplikasi SPSS dan untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka dilakukan pengujian dengan uji-T.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan positif dan kuat, Hasil analisis korelasi koefisien *product moment* diperoleh  $r = 0.433$ . Artinya, Pelaksanaan Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan mempunyai hubungan yang cukup kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh sebesar 18,8%. Artinya, pelaksanaan kompensasi memberikan kontribusi pada produktivitas kerja karyawan sebesar 18,8%. Sedangkan sisanya sebesar 81,2% di pegaruhi oleh faktor lain diluar disiplin kerja. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $3,962 > 1.66691$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya, terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Pelaksanaan Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Sahira Butik Hotel.

**Kata Kunci : Pelaksanaan Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta hidayah dan tak lupa shalawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Pelaksanaan Kompensasi dengan Produktivitas Karyawan Sahira Butik Hotel”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar strata satu Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuannya dalam menyusun skripsi ini baik secara moril maupun materil yang penulis tunjukkan kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, MM., SE.,Akt., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Pakuan Bogor
2. Ibu Tutus Rully, MM., SE., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
3. Bapak Dr. Hari Muharam, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
4. Bapak Herman, SE., MM selaku Dosen Co Pembimbing Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
5. Seluruh Dosen dan staf pengajar serta karyawan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
6. Kedua orang tua dan adik saya yang selalu mendukung dan mendoakan penulis demi tercapainya penyusunan skripsi ini terutama kepada ayah saya
7. Manajemen Sahira Butik Hotel dan jajarannya yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini
8. Bapak Putut Hardiyanto selaku pakde saya yang selalu mensupport saya dalam setiap perkembangan skripsi ini
9. Bapak Heri Purnomo sebagai mentor yang selalu membantu dalam penyusunan skripsi ini

10. Sahabat dan rekan terkhususkan Mufida, Lestari, Desi, Kholifah, Anisah, Ebi, Annisa, serta yang lainnya yang tidak mungkin disebutkan satu per-satu.

Bogor, 2018

Penulis

Talitha Rahmania

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
a. Latar Belakang Penelitian .....	1
b. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	8
i. Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Perumusan Masalah.....	8
c. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	9
i. Maksud Penelitian.....	9
ii. Tujuan Penelitian .....	9
d. Kegunaan Penelitian .....	9
1.4.1 Kegunaan Teoritis .....	9
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	10
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
a. Studi Pustaka.....	11
i. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2 Kompensasi ... ..	17

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi .....	17
2.1.2.2 Jenis Kompensasi .....	18
2.1.2.3 Fungsi Pemberian Kompensasi .....	19
2.1.2.4 Indikator Kompensasi .....	21
2.1.3 Produktivitas .....	22
1.3.1 Pengertian Produktivitas .....	22
1.3.2 Faktor-Faktor Penentu Produktivitas .....	22
1.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja .....	26
1.3.4 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja .....	27
1.3.5 Indikator Produktivitas Kerja .....	28
b. Penelitian Sebelumnya .....	29
c. Kerangka Pemikiran .....	30
d. Konstelasi Penelitian dan Hipotesis Penelitian .....	31
i.    Konstelasi Penelitian .....	31
ii.   Hipotesis Penelitian .....	31

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	32
3.2.1 Objek Penelitian.....	32
3.2.2 Unit Analisis ..	32
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	32
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	33
3.4 Operasionalisasi Variabel .....	33
3.5 Metode Penarikan Sampel .....	34
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	35
3.7 Analisis Data.....	37
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	37
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	40

3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi .....	40
3.7.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi Dengan Uji-t .....	41

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	43
4.1.1 Sejarah Singkat Sahira Butik Hotel .....	43
4.1.2 Kegiatan Usaha .....	44
4.1.3 Struktur Organisasi Sahira Butik Hotel Bogor .....	46
4.2 Pelaksanaan Program Kompensasi Sahira Butik Hotel Kepada Karyawan..	53
4.3 Produktivitas Kerja Karyawan Sahira Butik Hotel .....	53
4.4 Analisis Data .....	55
4.4.1 Program Kompensasi pada Sahira Butik Hotel .....	55
4.4.2 Produktivitas Kerja Karyawan Sahira Butik Hotel .....	68
4.4.3 Hubungan Program Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Sahira Butik Hotel.....	73
4.4.3.1. Analisis Koefisien Korelasi.....	73
4.5 Pembahasan .....	76
4.6 Interpretasi Hasil Penelitian .....	78

#### **BAB V PENUTUP**

5.1 Simpulan .....	79
5.2 Saran .....	80

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Data Kunjungan Wisatawan Kota Bogor .....	1
Tabel 2 : Hasil Penjualan Hunian Kamar .....	4
Tabel 3 : Daftar Hotel Pesaing .....	6
Tabel 4 : Jumlah dan Turnover Karyawan .....	6
Tabel 5 : Kompensasi Sahira Butik Hotel .....	7
Tabel 6 : Penelitian Sebelumnya .....	29
Tabel 7 : Hubungan Pelaksanaan Kompensasi dengan Produktivitas Karyawan Sahira Butik Hotel .....	33
Tabel 8 : Skala Likert .....	36
Tabel 9 : Hasil Uji Validitas Pelaksanaan Kompensasi .....	38
Tabel 10 : Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja .....	39
Tabel 11 : Hasil Uji Realibilitas .....	39
Tabel 12 : Ketepatan Waktu Kehadiran Karyawan .....	54
Tabel 13 : Rekap Absensi Karyawan 2017 .....	54
Tabel 14 : Pernyataan 1 Pelaksanaan Kompensasi .....	55
Tabel 15 : Pernyataan 2 Pelaksanaan Kompensasi .....	56
Tabel 16 : Pernyataan 3 Pelaksanaan Kompensasi .....	56
Tabel 17 : Pernyataan 4 Pelaksanaan Kompensasi .....	57
Tabel 18 : Pernyataan 5 Pelaksanaan Kompensasi .....	57
Tabel 19 : Pernyataan 6 Pelaksanaan Kompensasi .....	58
Tabel 20 : Pernyataan 7 Pelaksanaan Kompensasi .....	59
Tabel 21: Pernyataan 8 Pelaksanaan Kompensasi .....	59
Tabel 22 : Pernyataan 9 Pelaksanaan Kompensasi .....	60
Tabel 23 : Pernyataan 10 Pelaksanaan Kompensasi .....	61
Tabel 24 : Pernyataan 11 Pelaksanaan Kompensasi .....	61

Tabel 25 : Pernyataan 12 Pelaksanaan Kompensasi .....	62
Tabel 26 : Pernyataan 13 Pelaksanaan Kompensasi .....	63
Tabel 27 : Pernyataan 14 Pelaksanaan Kompensasi .....	63
Tabel 28 : Pernyataan 15 Pelaksanaan Kompensasi .....	64
Tabel 29 : Pernyataan 16 Pelaksanaan Kompensasi .....	65
Tabel 30 : Pernyataan 17 Pelaksanaan Kompensasi .....	65
Tabel 31 : Pernyataan 18 Pelaksanaan Kompensasi .....	66
Tabel 32 : Analisis Hasil Distribusi Frekuensi .....	67
Tabel 33 : Pernyataan 1 Produktivitas .....	68
Tabel 34 : Pernyataan 2 Produktivitas .....	68
Tabel 35 : Pernyataan 3 Produktivitas .....	69
Tabel 36 : Pernyataan 4 Produktivitas .....	70
Tabel 37 : Pernyataan 5 Produktivitas .....	71
Tabel 38 : Pernyataan 6 Produktivitas .....	71
Tabel 39 : Analisis Hasil Distribusi Frekuensi .....	72
Tabel 40 : Hasil Analisis Koefisien Korelasi .....	73
Tabel 41 : Interpretasi Koefisien Korelasi .....	74
Tabel 42 : Perhitungan Koefisien Determinasi .....	74
Tabel 43 : Perhitungan Uji-t .....	75
Tabel 44 : Tanggapan Responden Mengenai Program Kompensasi Sahira Butik Hotel .....	76
Tabel 45 : Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan Sahira Butik Hotel .....	77

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 : Hasil Penjualan Hunian Kamar Sahira Butik Hotel .....	4
Gambar 2 : Persentase Pencapaian Target .....	5
Gambar 3 : Konstelasi Penelitian .....	31
Gambar 4 : Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi .....	42
Gambar 5 : Struktur Organisasi Sahira Butik Hotel .....	47
Gambar 6 : Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Statistik .....	75

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Lampiran 3 : Jawaban Responden Variabel Produktivitas

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Realibilitas

Lampiran 5 : Standarisasi Hotel Bintang Tiga

Lampiran 6 : Surat Keterangan Riset

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pariwisata merupakan salah satu sektor unggulan yang perlu diberdayakan, karena selain sebagai sumber penerimaan daerah, serta pengembangan dan pelestarian seni budaya Kota Bogor, juga membangkitkan sektor perekonomian masyarakat Kota. Oleh karena itu sasaran pengembangan kepariwisataan Kota Bogor diarahkan kepada peningkatan seluruh potensi pariwisata, peningkatan jumlah kunjungan wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara, peningkatan lama tinggal wisatawan, penyerap angkatan kerja secara maksimal, peningkatan kontribusi pada PAD dan kesejahteraan masyarakat, mewujudkan citra Kota Bogor yang bersaing dengan kota-kota lain, meningkatkan peran serta masyarakat dalam kepariwisataan.

Salah satu upaya dalam mencapai sasaran tersebut adalah menyediakan fasilitas dan mengembangkan Objek Daya Tarik Wisata (ODTW) yang dilakukan dengan mengoptimalkan peran serta kalangan pengusaha kepariwisataan Kota Bogor. Pembinaan kepariwisataan dilakukan oleh Kantor Pariwisata Seni dan Budaya bekerjasama dengan PHRI, ASITA, HPI. Pengelola ODTW Istana Bogor, Kebun Raya Bogor, Sanggar Kesenian, BKKNI. Museum dan instansi terkait dengan tujuan untuk meningkatkan sarana, pengembangan daya tarik wisata, dan promosi obyek daya tarik wisata.

Tabel 1  
Data Kunjungan Wisatawan Kota Bogor

Tahun	Domestik	Mancanegara	Total
2014	4.146.766	202.187	4.348.953
2015	4.561.433	222.406	4.783.848
2016	5.017.578	244.646	5.262.233
2017 (target berdasarkan aktualisasi tahun sebelumnya)	5.500.000 (harapan peningkatan sebesar 10% dari tahun sebelumnya)	200.000	5.700.000 (harapan)

Sumber: Disbudparekraf kota Bogor, 2016

Selama tahun 2016, Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan Industri Kreatif (Disbudparekraf) Kota Bogor, Jawa Barat mencatat jumlah kunjungan wisatawan mencapai 5.262.233 orang, didominasi wisatawan domestik sebanyak 5.017.578 orang dan 244.646 wisatawan mancanegara (wisman).“Melihat potensi itu, target

2017 jumlah wisatawan mencapai 5, 7 juta orang dengan mengandalkan wisatawan domestik sebesar 10 persen kenaikan setiap tahun, ” ungkap Kepala Disbudparekraf, Shahlan Rasyidi di Bogor, Ahad (25/12/2016).

Peningkatan jumlah kunjungan wisatawan ke Kota Bogor terjadi mulai 2014. Jumlah kunjungan sebanyak 4.348.953 wisatawan, terdiri dari 4.146.766 wisatawan domestik, dan 202.187 wisatawan mancanegara. “Terjadi peningkatan wisatawan di tahun 2015 sebesar 400 ribu lebih wisatawan, ” katanya. Bahkan, jumlah wisatawan yang berkunjung di 2015 sebanyak 4.783.848 orang terdiri atas 4.561.433 wisatawan domestik dan 222.406 wisatawan mancanegara.

Melihat perkembangan positif di sektor pariwisata, Disbudparekraf optimistis di tahun 2017 jumlah wisatawan yang datang ke Kota Bogor juga akan meningkat dari tahun-tahun sebelumnya. Ini seiring dengan penataan kawasan kota yang dilakukan oleh pemerintah dapat mendongkrak jumlah wisatawan.

Kota Bogor menjadi alternatif wisata bagi masyarakat Jabodetabek, karena berada dekat dari Ibu Kota DKI Jakarta. Selain itu, Bogor memiliki pemandangan alam yang bagus, dan sentra kuliner. Kebun Raya Bogor menjadi destinasi wisata yang diminati wisatawan.

“Kota Bogor juga memiliki ikon baru, Plaza Tugu Kujang atau Tepas Salapan Lawang Dasakerta, dan fasilitas pedestrian di sekeliling Kebun Raya Bogor. Wisatawan dalam bersepeda, dan berolahraga, ” katanya.

Tahun 2017, ada banyak tempat yang dapat menarik wisatawan datang yakni peresmian Lapangan Sempur, Taman Kaulinan yakni taman permainan tradisional untuk anak, serta pengoperasian bus pariwisata. “Pemerintah Kota Bogor menargetkan sektor pariwisata menyumbangkan 28 persen dari target pendapatan asli daerah (PAD) tahun 2017 sebesar Rp712 miliar. Target diperoleh dari pajak hotel, restoran dan rumah makan, ” kata Shahlan.

Sumber: [www.bisniswisata.co.id](http://www.bisniswisata.co.id)

Maka dari itu bisnis perhotelan masih paling diminati untuk sektor pariwisata selain untuk mendukung serta memfasilitasi sektor pariwisata dan wisatawan untuk bertempat tinggal sementara, juga dikarenakan imbal hasil investasi atau return of investment (ROI) dibisnis hotel lebih cepat. Kepala bidang investasi pariwisata deputy pengembangan destinasi dan industri pariwisata Kemenpar, Hengky Manurung mengatakan perhotelan berbintang masih paling diminati investor karena ROI-nya terhitung cepat, dari 15tahun yang lalu ROI sekarang sudah bisa diraih dalam 7tahun tidak hanya di ibu kota utama namun hingga ke kota dan kabupaten.

Hotel berbintang persinya sudah sekitar 40% dari investasi pariwisata yang ada, begitu yang diungkapkan Hengky di konferensi pers rencana penyelenggaraan hospitality investment conference indosensia. Penargetan realisasi investasi pariwisata naik sekitar 5% atau sekitar Rp, 105triliun. Maka dari itu perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting dilakukan mengingat sangat diperlukannya kinerja yang baik agar perusahaan dapat bertahan dan

berkembang untuk menghadapi persaingan mengingat tingkat persaingan yang terjadi dalam posisi yang tinggi. Sumber daya manusia yang bermutu, dan juga memiliki reputasi kerja serta loyalitas yang tinggi kepada perusahaan akan dapat sangat membantu kemajuan perusahaan dalam persaingan bisnis saat ini.

Dewasa ini perkembangan teknologi dan informasi semakin cepat. Ini untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan karyawan, perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya baik yang berwujud seperti memberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya, gaji, bonus, kompensasi dan lain-lain, serta sumber daya yang tak berwujud seperti menciptakan hubungan yang harmonis dan langgeng dengan pelanggan mengarahkan jasa yang inovatif dan kompetitif peneliti teknologi informasi dan komunikasi yang canggih meningkatkan kinerja menstimulasi keterampilan dan memotivasi karyawan.

Karyawan merupakan aset yang berharga di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang merupakan pelaksana cerita penggerak operasional perusahaan dalam pencapaian tujuan dari perusahaan perusahaan, diharapkan menciptakan kondisi yang mendukung untuk memungkinkan karyawan dapat mengembangkan peningkatan keterampilan dan juga kemampuan yang telah dimiliki menjadi lebih optimal, perhatian secara khusus dari pihak yang berkepentingan dalam mengawasi dan mengatur sistem sumber daya manusia sangat diperlukan.

Perusahaan perlu menyadari bahwa keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan dedikasi karyawan melalui Manajemen Kinerja Karyawan diukur berdasarkan kriteria Malcolm Baldrige. Prinsip-prinsip dasar pengelolaan sumber daya manusia tersebut dijadikan pedoman bagi seluruh pimpinan dalam melaksanakan supervisi terhadap karyawan yang berada dibawah tanggung jawabnya, sehingga nilai-nilai perusahaan dapat diterima karyawan sebagai nilai-nilai pribadi masing-masing sebagai salah satu aset perusahaan setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk berkembang dan mencapai prestasi setinggi-tingginya serta menunjukkan potensi dan kinerja yang baik yang dimilikinya melalui kompetisi sehat.

Perusahaan harus dapat bersikap adil kepada karyawan atau jasa yang telah diberikan untuk perusahaan sebagai timbal balik agar dapat mendorong motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja dalam rangka hubungan kerja yang saling menguntungkan semakin baik tes topik karyawan untuk kemajuan perusahaan maka perusahaan akan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan guna memotivasi melakukan pekerjaan melebihi atas apa yang diinginkan berfungsi juga sebagai manajemen balas jasa yang dapat berupa finansial maupun non finansial, karena perusahaan ingin mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang kompeten dalam bekerja dengan program kompensasi yang telah diterapkan.

Sahira Butik Hotel adalah sebuah perusahaan di bidang perhotelan yang berlokasi di Jalan Paledang No 53, Paledang, Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa

Barat, 16122 (025 1832 2413). Dengan upaya untuk meningkatkan sektor pariwisata Kota Bogor, Sahira Butik Hotel membuka layanan penyewaan kamar dengan permintaan pasar yang cukup tinggi agar diharapkan karyawan memiliki tingkat produktivitas yang cukup baik maka dilaksanakan kompensasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang baik dan maksimal bagi perusahaan. Namun karena adanya penurunan yang cukup signifikan dari tahun-tahun sebelumnya yang mencapai target menarik peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang sebelumnya telah disetujui oleh pihak HRD dan Manajer Sahira Butik Hotel.

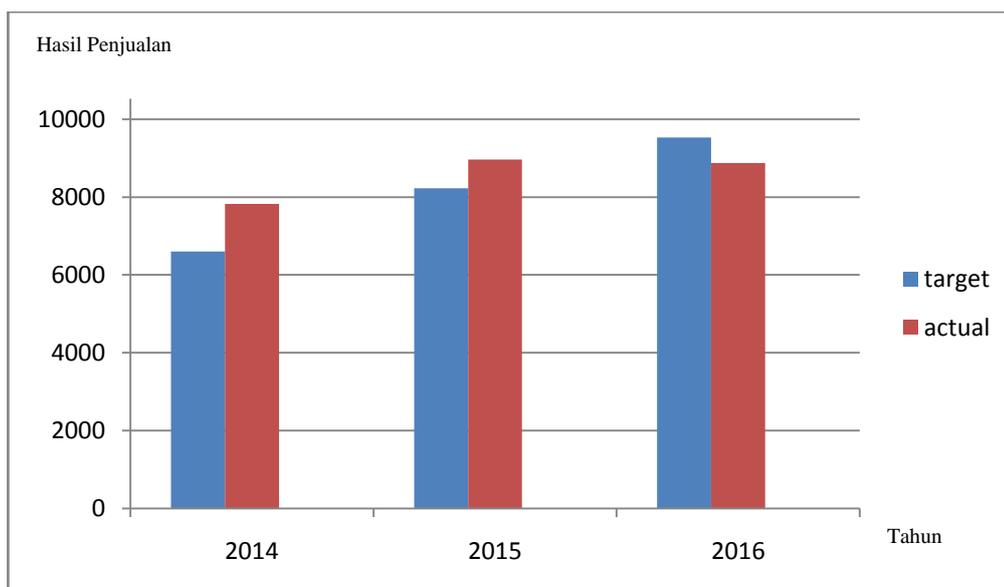
Berikut ini adalah data hasil penjualan hunian kamar yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara dengan pihak HRD perusahaan terkait yaitu Ibu Rike Sempaty:

Tabel 2  
Hasil Penjualan Hunian Kamar

Tahun	Target	Actual
2014	Rp.6.600.456.455	Rp.7.825.899.652
2015	Rp.8.224.742.335	Rp.8.966.768.551
2016	Rp.9.528.987.608	Rp.8.876.994.237

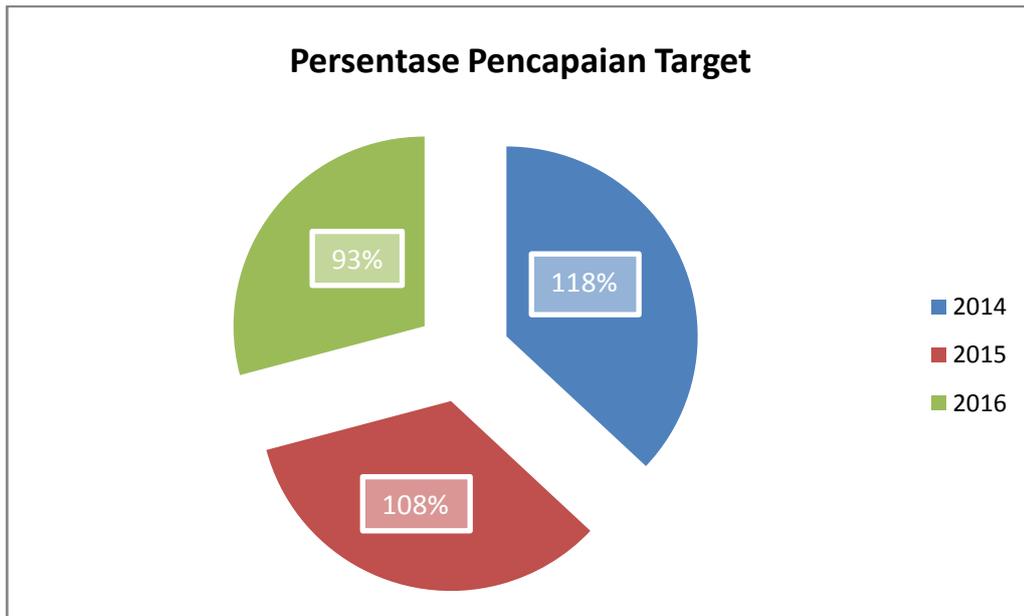
Sumber: Sahira Butik Hotel, 2016

Menunjukkan adanya pencapaian target pada tahun 2014 dan 2015 bahkan melebihi target yang diharapkan, namun penurunan yang tidak diharapkan terjadi di tahun 2016 dengan tidak terpenuhinya target ini perusahaan melakukan evaluasi yang dijalankan pada tahun 2017 ini untuk mengurangi resiko kejadian yang serupa.



Gambar 1  
Hasil penjualan hunian kamar Sahira Butik Hotel, 2016

Berikut merupakan grafik perbandingan antara target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan pencapaian yang terealisasi setiap tahunnya dalam 3 tahun terakhir yaitu dari tahun 2014 sampai dengan 2016, yaitu dalam tahun 2014 aktualisasi melebihi ketetapan target dengan perbandingan sebesar Rp.1.225.443.197, dalam 2015 pun pencapaian penjualan melebihi target dengan selisih sebesar Rp.742.026.216 sedanagakan ditahun 2016 berbanding sangat terbalik yaitu tidak tercapainya target yang ditetapkan perusahaan sayangnya pencapaian aktualisasi kurang sebanyak RRp.651.993.371 untuk mencapai target.



Gambar 2  
Persentase Pencapaian Target, 2016

Gambar diatas merupakan besaran persentase dari tahun ke tahun yang menunjukkan adanya penurunan yang cukup signifikan pertahunnya setelah dilakukan perhitungan perbandingan dari data yang didapat sebelumnya yaitu pada tahun 2014 pencapaian target sebesar 118% atau pencapaian melebihi dari target sebanyak 18% dari target yang telah ditetapkan, menurun sebanyak 10% pada tahun selanjutnya 2015 aktualisasi yang didapatkan atau kelebihan pencapaian target hanya 8%, sedangkan pada tahun 2016 tidak tercapainya target yang telah ditentukan dengan (-7%) dari target sangat tidak diharapkan oleh perusahaan apalagi bila dibandingkan dari tahun sebelumnya pencapaian sebesar 108% ke 93% sangat berbanding jauh sebesar (-15%).

Ditambah dengan bermunculannya hotel-hotel baru di area yang sama membuat semakin menurunnya kharismatik hotel ini walaupun sebagai hotel *heritage* yang *iconic* seharusnya dengan lokasi yang sangat strategis bahkan tidak sampai 100 meter jaraknya dengan Kebun Raya Bogor sebagai *central capital* mengingat banyaknya tamu sebelumnya yang bekerja sama dengan hotel-hotel di

area yang sama adalah dari pemerintahan, harapan strategisnya lokasi yang sangat dekat ini sangat tinggi untuk meningkatkan nilai jual Sahira Butik Hotel. Berikut adalah beberapa hotel yang memiliki potensi persaingan yang tinggi dengan Sahira Butik Hotel:

Tabel 3  
Daftar Hotel Pesaing

Nama Hotel
Hotel Salak The Herritage
Royal Hotel
Hotel Onih

Sumber: trivago.co.id, 2017

Dalam kondisi seperti ini harapan perusahaan yaitu peningkatan produktivitas karyawan yang memungkinkan juga dapat meningkatkan hasil penjualan atau setidaknya pengurangan dan penekanan biaya kerugian yang harus ditanggung perusahaan, salah satunya adalah *turnover intentions* yang ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Kerugian ini sulit untuk dihindari oleh perusahaan baik dari biaya maupun loyalitas karyawan itu sendiri seperti yang tertera pada tabel 4.

Tabel 4  
Jumlah dan *Turnover* Karyawan

No	Departemen	Jumlah karyawan
1	Accounting	8
2	HRD	1
3	Security	10
4	Marketing	2
5	Engineering	7
6	Room	11
7	F&B Product	16
8	F&B Service	10
9	Front Office	5
Total		70
Tahun	Jumlah karawan	<i>Turnover</i>
2014	73	2
2015	73	1
2016	73	2

Sumber: Sahira Butik Hotel, 2016

Berikut merupakan data Jumlah dan *turnover* karyawan yang terjadi dalam selang waktu 3 tahun terakhir yang harus dihadapi oleh perusahaan walaupun rasio *turnover* tergolong rendah dan menurun setiap tahunnya tertap saja ada biaya yang tidak diharapkan yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

Penurunan kinerja, absensi atau faktor lainnya penyebab *turnover* tersebut salah satunya adalah program kompensasi yang merupakan hal terpenting bagi karyawan atau yang dirasakan langsung dari jerih payahnya seperti yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 5  
Kompensasi Sahira Butik Hotel

Kompensasi	Structural	Fungsional
Gaji pokok	√	√
Tunjangan makan	√	√
Tunjangan transportasi	√	√
Tunjangan kesehatan	√	√
Tunjangan pension	√	√
Tunjangan jaminan hari tua	√	√

Sumber: Sahira Butik Hotel, 2016

Catatan: Sebagian tunjangan tidak diberlakukan kepada karyawan yang masih dalam tahap pelatihan ataupun masa kontrak.

Dilihat dari tabel diatas yang memperlihatkan terpenuhinya hak-hak karyawan yang didapatkan dari perusahaan, dirasa sangat cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan selama bekerja disana termasuk tercukupinya masa depan karyawan tersebut dengan adanya tunjangan-tunjangan bilamana ada kejadian yang tak diinginkan terjadi pada karyawan. Dengan pelaksanaan kompensasi yang baik ini perusahaan berharap produktivitas karyawan meningkat atau setidaknya mencapai target yang dicerminkan dari penghasilan penjualan yang diperoleh perusahaan, namun sayangnya kondisi tersebut tidak sesuai seperti yang diharapkan dikarenakan fakta yang ada bahwa penurunan drastis dari tahun ke tahun selalu dialami oleh perusahaan yang dikhawatirkan akan terjadinya kebangkrutan bila terus menerus seperti ini belum lagi banyaknya biaya operasional dan lainnya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dari hasil penjualan tersebut sebagai beban.

Dengan uraian ini maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN PELAKSANAAN KOMPENSASI DENGAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN SAHIRA BUTIK HOTEL”**.

## 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Pada dasarnya manusia bekerja untuk memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka dari itu seorang karyawan akan menghargai kerja keras dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan agar perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan dengan memberikan kompensasi baik secara langsung dan tidak langsung.

Kondisi perusahaan saat ini dimana karyawan dengan tingkat absensi yang rendah sangat sedikit dan kebanyakan dari karyawan tersebut melalaikan peraturan-peraturan yang diberlakukan perusahaan seperti banyaknya karyawan memiliki *history* absensi yang tinggi, belum lagi banyaknya pula karyawan yang sering terlambat jauh dari jadwal yang seharusnya bahkan tidak sedikit diluar ambang toleransi. Semuanya berhubungan dengan kuantitas kerja karyawan yang tidak terpenuhi pada waktunya dan tidak efisien lagi dimana waktu kerja yang telah ditentukan seharusnya dapat menyelesaikan target pekerjaan namun yang terjadi sebaliknya, begitu pula dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan jauh sesuai harapan perusahaan bahkan terasa kepada konsumen yang berimbas dengan adanya keluhan-keluhan pada perusahaan.

Berdasarkan bahasan dalam latar belakang, maka dipandang perlu bagi perusahaan atau organisasi untuk memberikan kompensasi bagi karyawannya yang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja sehingga proses produksi dapat menghasilkan hasil yang maksimal yang manfaat bagi organisasi atau perusahaan.

### 1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan kompensasi yang dilakukan Sahira Butik Hotel kepada karyawannya?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan Sahira Butik Hotel?
3. Bagaimana hubungan pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Sahira Butik Hotel?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah diuraikan maka dari itu penulis bermaksud untuk mengetahui apakah ada hubunganpelaksanaankompensasi dengan produktivitas kerja karyawan dan menginformasikan hasil akhir dari penelitian ini serta dapat memberikan saran yang membangun dan bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan yaitu Sahira Butik Hotel.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Sedangkan tujuan dari penelitian yang akan dilakukan peneliti pada Sahira Butik Hotel adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan kompensasi di Sahira Butik Hotel
2. Untuk mengetahui produktivitas karyawan Sahira Butik Hotel Dengan adanya program kompensasi
3. Untuk mengetahui hubunganpelaksanaankompensasi dengan produktivitas karyawan Sahira Butik Hotel.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari penelitian dan penulisan diharapkan memberi kegunaan sebagai berikut:

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

- a. Bagi penulis: untuk menambah pengetahuan penulis tentang teori dan praktek di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pelaksanaankompensasi dan kinerja karyawan.
- b. Bagi akademik: diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu dan wawasan bagi masyarakat akademis mengenai pelaksanaan kompensasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.
- c. Bagi perusahaan: diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan menetapkan proses pelaksanaan kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dalam menerapkan pelaksanaan kompensasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan Sahira Butik Hotel di masa mendatang.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Studi Pustaka

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

MSDM adalah yang mempelajari bagaimana meningkatkan kontribusi dari orang-orang yang dilibatkan untuk pencapaian tujuan organisasi dengan tugas yaitu mengelola unsur SDM seefektif mungkin agar dapat meningkatkan efektifitas manusia pada tingkat yang diinginkan perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja perusahaan dengan pembelajaran fokus kepada masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia atau dengan istilah kepegawaian/personalia.

Menurut Veithzal Rivai (2008: 1) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagi pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Menurut Mathis & Jackson (2012:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah, (2009:11) manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat

diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Sofyandi (2009:6) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien

Menurut Marwansyah (2010:3) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Dengan kesimpulan bahwa dalam pemanfaatan SDM yang optimal dan efisien merupakan faktor penting guna tercapainya tujuan organisasi yang ingin memperoleh hasil bagi kebutuhan mereka sesuai dengan apa yang telah mereka berikan untuk kemajuan perusahaan.

### **2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peranan MSDM sangat penting bagi sebuah perusahaan tanpa adanya MSDM tidak akan adapula keteraturan dalam perusahaan terkhususkan dalam SDM. Peranan SDM yaitu dalam menentukan terciptanya visi, misi dan tujuan perusahaan kedepannya dan juga mempersatukan pihak antara karyawan dan perusahaan dalam bekerja sama.

Menurut Hasibuan (2015,14) manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhandan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Menurut Lengnick-Hall(2003:34-35) ada empat peran baru yang mestidijalankan oleh manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi sejumlah tantangan global, yaitu:

1. *Human Capital Steward*
2. *Knowledge Facilitator*
3. *Relationship Builder*
4. *Rapid Deployment Specialist*

Menurut Cherrington (1995:8) peranan departemen sumber daya manusia terdiri dari :

a. *Advisory/Counseling Role*

Dalam peran ini, departemen sumber daya manusia berperan sebagai konsultan internal yang bertugas mengumpulkan informasi, menentukan permasalahan, menentukan solusi atas masalah tersebut, dan memberikan bantuan serta panduan dalam memecahkan permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh perusahaan. Peran departemen sumber daya manusia ini tampak dalam tanggung jawabnya mengenai staffing, performance evaluation, program pelatihan, dan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini,departemen sumber daya manusia menyediakan masukan yang membantu para manajer untuk mengambil keputusan.

b. *Service Role*

Dalam peran ini departemen sumber daya manusia melakukan aktivitas yang memberikan pelayanan secara langsung kepada pihak manajer. Penarikan, pelatihan orientasi, melakukan pencatatan, dan melaporkan pekerjaan merupakan contoh peranan ini.

c. *Control Role*

Dalam melaksanakan peran ini, departemen sumber daya manusia bertugas untuk mengendalikan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Departemen sumber daya manusia mengeluarkan kebijakan dan mengendalikan sumber daya manusia melalui kebijakan tersebut, sehingga departemen sumber daya manusia berperan sebagai wakil pihak *top*

*management* perusahaan. Dengan adanya berbagai peraturan, peran ini semakin penting dalam mengatur masalah keselamatan kerja, kesempatan kerja yang sama, hubungan tenaga kerja, dan kompensasi.

Dengan begitu peranan manajemen sumber daya manusia disimpulkan yaitu dapat sebagai penentu kebutuhan perusahaan baik dalam hal tenaga kerja, kesejahteraan karyawan, dengan peran lainnya yaitu konsultan dalam penentu masa depan perusahaan .

### **2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2015, 21) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

#### a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

#### c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

#### d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

- e. **Pengadaan**  
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- f. **Pengembangan**  
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- g. **Kompensasi**  
Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.
- h. **Pengintegrasian**  
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
- i. **Pemeliharaan**  
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- j. **Kedisiplinan**  
Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- k. **Pemberhentian**  
Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2008: hal.14) Sudah merupakan tugas SDM untuk mengelola seefektif mungkin agar diperoleh satuan-satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang mengfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

- a. Fungsi Manajerial
  1. Perencanaan
  2. Pengorganisasian
  3. Pengarahan
  4. Pengendalian
- b. Fungsi Operasional
  1. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
  2. Kompensasi
  3. Pengintegrasian
  4. Pemeliharaan
  5. Pemusatan hubungan kerja

Menurut Yunarsih dan Suwanto (2011:6) menyatakan, fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup: *planning* (perencanaan), *staffing* (penempatan), *evaluating and compensating* (pengevaluasian dan kompensasi), *improving* (pengembangan), *maintaining effective employer-employer realitionsips* (mengatur hubungan yang efektif antar tenaga kerja).

Adapun menurut Sutrisno (2010:9-11) menyebutkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan dan pengadaan
- d. Pengendalian
- e. Pengembangan
- f. Kompensasi
- g. Pengintegrasian
- h. Pemeliharaan
- i. Kedisiplinan
- j. Pemberhentian

Jadi disimpulkan bahwa kegiatan dan aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut dijalankan sebagai fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang didalamnya mencakup: perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian agar diperoleh satuan-satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan.

## **2.1.2.Kompensasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk financial maupun non financial yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan balas jasa secara keseluruhan atas apa yang telah diberikannya kepada perusahaan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Menurut ahli:

Menurut Veithzal Rivai (2008: hal.357) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Pengertian kompensasi menurut Agus Sunyoto(2008: 69) adalah konsep yang lebih luas, kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (*return*) financial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian.

Pengertian kompensasi menurut Yuniarsih (2011: 125) adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kompensasi menurut M.Yani (2012, 139) adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Pengertian kompensasi menurut Handoko (2014: 5) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu hal yang diterima karyawan yang telah berkontribusi yaitu bentuk imbalan atas balas jasa yang telah diberikan perusahaan atas tenaga kerja karyawan yaitu berupa financial maupun non financial yang dapat memotivasi karyawan agar semakin meningkat produktivitasnya.

### 2.1.2.2 Jenis Kompensasi

Terdapat 2 jenis kompensasi menurut Toni Setiawan (2012, 125) yaitu:

- Kompensasi bersifat financial, yaitu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk atau bernilai uang seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lainnya.
- Kompensasi bersifat non financial, diberikan oleh perusahaan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang contohnya yaitu wisata, penyediaan fasilitas kantin, tempat beribadah, lapangan olahraga, dan lainnya guna menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan.

Menurut M.Yani (2012:142) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

#### 1. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

#### 2. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2008 : 358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

#### 1. Kompensasi Finansial,

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok ( gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja

meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

## 2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Jadi jenis kompensasi ada yang bersifat finansial dengan bentuk gaji atau upah bias pula dalam bentuk bonus, premi dan sebagainya adapula non finansial yang meliputi promosi jabatan, pujian, rasa aman ,nyaman, dan fasilitas kerja yang memadai.

### 2.1.2.3 Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin (2010: 188) mengemukakan fungsi pemberiankompensasi, yaitu:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.  
Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yangberprestasi akanmendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.  
Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasibahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien danseefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.  
Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stambilisasi organisasi danmendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2015), adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati
2. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya
3. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah
4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya

5. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil
6. Disiplin. Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku
7. Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya
8. Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut pendapat Susilo Martoyo (1990:100), fungsi-fungsi pemberian kompensasi adalah:

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efisien dan Efektif.

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/atau keuntungan semaksimal mungkin. Di sinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.

3. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi.

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Dapat disimpulkan fungsi pemberian kompensasi adalah agar pengalokasian dan penggunaan SDM dapat efisien dan efektif, pendorong stabilitas pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

#### **2.1.2.4 Indikator Kompensasi**

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2015:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji dan upah
2. Upah insentif
3. Asuransi
4. Fasilitas kantor
5. Tunjangan

Menurut Simamora (2004,108) ,indicator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Kompensasi menurut Husein Umar (2007,16) yang menjadi indikator-indikator pemberian adalah :

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Asuransi
5. Tunjangan

Jadi indikator-indikator kompensasi yang digunakan oleh peneliti adalah indikator menurut Hasibuan yaitu 5 faktor yang terdiri dari gaji dan upah, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan.

### 2.1.3 Produktivitas

#### 2.1.3.1 Pengertian Produktivitas

Agar lebih jelas tentang pengertian produktivitas berikut menurut para ahli:

Menurut Toni Setiawan, (2012, 80) tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).

Menurut John Soeprihanto, (2012, 80) Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*).

Menurut Muchdarsyah (2008:12) produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jasa, dengan memasukkan (*input*) yang sebenarnya.

Menurut Anoraga Panji(2014)bahwaproduktivitasmerupakansuatutingkahlaku, dimanaproduktivitaskerjaamenunjukkantingkahlakusebagaiakeluaran (*output*)darisuatuprosesberbagaimacam komponenkejiwaanyang melatarbelakanginya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwaproduktivitasindividuatautenagakerjamerupakanperbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerjanya maksimal) dengan efisiensi masukan (tenagakerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah unjuk kerjanya maksimal yang mengacu pada prinsip efektifitas dan efisiensi dalam menyelaraskan input dengan output guna mencapai kualitas barang dan jasa dengan waktu yang terbaik. Produktivitas kerja bukanlah membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras namun merupakan hasil dari perencanaan yang tepat, dari investasi yang bijaksana, dari teknologi baru, dari teknik yang lebih baik, dari efisiensi yang lebih tinggi. Dengan kata lain, merupakan pelaksanaan dari manajemen yang lebih baik. Diluar itu, produktivitas kerja tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap karyawan.

#### 2.1.3.2 Faktor-Faktor Penentu Produktivitas

Sedarmayanti (2009) terdapat enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

- a. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shiftwork*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.

- b. Tingkat ketampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
- c. Hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha sama antar pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
- d. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatif dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Sedangkan menurut Anoraga Panji (2014), faktor-faktor keinginan para pekerja bukan hanya imbalan yang besar saja, tetapi ada faktor-faktor lain yang lebih penting dari itu. Terdapat 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, yakni:

- a. Pekerjaan yang menarik  
Biasanya apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada dia mengerjakan pekerjaan yang tidak ia senangi. Hal ini dilakukan agar kita mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.
- b. Upah yang baik  
Pada dasarnya seseorang yang bekerja, mungkin mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik. Dengan terpenuhinya upah yang baik atau dengan kata lain upah yang tak ditangguh-tangguhkan oleh para manajer atau pimpinan, maka rasa kecukupan untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik bagi dirinya maupun bagi keluarganya, akan semakin terasa. Selain itu ia akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan, dan ia membutuhkan pekerjaan itu, sehingga ada rasa timbal balik yang selaras.
- c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan  
Biasanya dalam melakukan kita merasakan suatu kekhawatiran bila kita gagal dalam melaksanakannya, karenanya kita harus selalu hati-hati. Tetapi bila melakukan pekerjaan itu terlampaui hati-hati, maka akibatnya akan sama bila kita tidak berhati-hati. Yang dimaksud keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, bekerja pada pekerjaan yang memerlukan perlindungan tubuh, ataupun juga memberikan training sebelumnya untuk pekerjaan yang akan dilakukannya. Dengan terpenuhinya jaminan

atas pekerjaan, maka dalam bekerja tidak akan ada lagi perasaan was-was atau ragu-ragu.

d. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

Yang dimaksud penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan adalah bila seorang pekerja tetap telah tahu kegunaan dari pekerjaannya bagi umum, dan juga sudah tahu betapa sangat dalam mengerjakan pekerjaannya, si pekerja tadi akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Prinsip utamanya adalah berdasarkan dari keinginan para pekerja tentang penghayatan atas pekerjaannya sendiri. Hal ini tentulah dengan bantuan para manajer atau pimpinan untuk menerapkannya pada pekerja tadi.

e. Lingkungan atau suasana kerja yang lebih baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya. Misalkan, para pekerja seharusnya bekerja pada suatu ketenangan untuk mendapatkan hasil yang baik, akan tetapi lingkungan kerjanya tidak sesuai karena kebisingan atau pengaruh udaranya, maka mungkin hasil yang baik itu tidak dapat dicapai. Jadi jelaslah, penyesuaian atas suasana lingkungan kerja sangat berpengaruh. Oleh karena itu para pemimpin atau manajer harus tahu dengan pasti bagaimana menyesuaikan tempat kerja untuk para pekerja.

f. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan

Seorang pekerja akan merasa bangga bila perusahaan dimana ia bekerja mengalami kemajuan yang pesat, apalagi sampai terkenal di mata masyarakat. Hal ini pulalah yang mengangkat derajat kebanggaan pada diri si pekerja akan pekerjaannya. Timbulnya rasa bangga itu merupakan keuntungan juga bagi perusahaan, karena secara langsung atau tidak, si pekerja tadi membawa promosi perusahaan dan menjaga citra perusahaan agar tetap baik dimata masyarakat. Untuk itulah, maka para pemimpin atau manajer harus tahu menghargai perasaan si pekerja agar tetap menjaga citra, baik di dalam perusahaan atau di luar pekerjaannya.

g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi

Dengan adanya keterlibatan dalam organisasi dimana para pekerja itu bekerja, ia akan merasakan bahwa dirinya benar-benar dibutuhkan dalam perusahaan, dan ia merasa memiliki perusahaan. Dengan timbulnya kecintaan dalam dirinya terhadap perusahaan, maka si pekerja tadi akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya, jika si pekerja bermalas-malasan, maka produktivitas kerjanya akan menurun dan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Dengan ruginya perusahaan, sakan-akan rugi pula dirinya. Jadi para manajer hendaknya menanamkan rasa atau sifat

yang demikian terhadap bawahannya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih baik.

- h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi  
Seorang pemimpin yang bijaksana akan memperhatikan bawahannya sampai pada urusan pribadinya. Dengan demikian para pekerja merasakan bahwa dirinya diberi perhatian besar oleh pimpinannya. Hal ini mendorong motivasi pekerja untuk bekerja lebih giat lagi melalui pendekatan secara kekeluargaan atau dari hati ke hati antara pimpinan dan bawahan.
- i. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja  
Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja merupakan juga dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap perusahaan dimana dia bekerja. Kesetiaan pemimpin ini merupakan juga suatu wibawa dari perusahaan, karena bila si pimpinan hanya mengobrol janji-janji akan melakukan sesuatu, tetapi kenyataannya tidak, maka hal ini akan menimbulkan suatu rasa yang tak baik dalam diri si pekerja. Akibatnya si pekerja akan merasakan sikap atasannya itu bukan sebagai seorang pemimpin yang baik dan jika dibiarkan terus-menerus, maka kehancuran perusahaan akan terancam.
- j. Disiplin kerja yang keras  
Kita sebagai manusia biasanya mempunyai sifat ego yang tinggi, antara lain tak ingin dikekang oleh suatu peraturan atau suatu tata tertib yang ketat. Demikian pula dengan para pekerja, biasanya mereka akan merasa enggan aka disiplin kerja yang keras dari perusahaan dimana dia bekerja, karena hal ini akan membuat si pekerja merasa terkekang.

Menurut Siagian (2003) untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan bakudan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung factor-faktor lainnya. antara lain menurut Siagian adalah:

- a. Pendidikan,
- b. Pelatihan,
- c. Penilaian prestasi kerja,
- d. Sistem imbalan,
- e. Motivasi, dan
- f. Kepuasan kerja

Jadi faktor penentu produktivitas menurut 3 ahli diasa dapat disimpulkan bahwa sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan kerja, efesiensi tenaga kerja, upah, lingkungan kerja, promosi jabatan dan sebagainya dapat mendorong seseorang dalam tingkat besarnya rasa seseorang terlibat dalam suatu perusahaan yang akan mendorong tinggi rendahnya kualitas produktivitas kerja karyawan.

### 2.1.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang yaitu dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun), yang diubah ke dalam unit-unit pekerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja.

Rumusan produktivitas menurut Umar (2004, 9)

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan output}}{\text{Efisiensi menggunakan input}}$$

Produktivitas berarti keseimbangan antara semua faktor-faktor produksi yang akan memberikan *output* yang paling besar dengan usaha tertentu. Sedangkan produktivitas kerja dirumuskan:

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{Jumlah produksi per tahun}}{\text{Jam kerja yang ditetapkan}}$$

Menurut Wignjosoebroto, (2000, .25), produktivitas secara umum akan dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \text{Output}/\text{input}(\text{measurable}) + \text{input}(\text{invisible}).$$

*Invisibleinput* meliputi tingkat pengetahuan, kemampuan teknis, metodologi kerja dan pengaturan organisasi, dan motivasi kerja.

Metode dalam pengukuran produktivitas menurut Simamora Henry,(2004) secara umum berarti perbandingan, yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu :

- Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan bahwa apakah pelaksanaan ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah mutu berkurang atau meningkat serta tingkatannya.
- Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan yang lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
- Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran/ tujuan.

Pengukuran produktivitas tak hanya berdasarkan sistem masukan fisik namun juga meliputi pengetahuan ,kemampuan teknis,serta motivasi kerja yang akan menghasilkan keluaran yang diharapkan perusahaan.

### 2.1.3.4 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Beberapa manfaat dari pengukuran produktivitas kerja menurut Muchdarsyah Sinungan (2008:126) yaitu sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksana kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*
7. Mengetahui ketidak akuratan informal
8. Memberikan kesempatan kerja yang adil.

Manfaat penilaian produktivitas kerja menurut Veithzal Rivai (2008) menurut pihak yang berkepentingan :

- Manfaat bagi karyawan
- Manfaat bagi penilai ( atasan, supervisor, pimpinan, manajer, konsultan)
- Manfaat bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2015) Manfaat penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
4. Kesempatan Kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan dan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

Dengan begitu manfaat dari penilaian produktivitas kerja adalah untuk dijadikan sebagai umpan balik, media evaluasi yang nantinya akan dijadikan bahan keputusan-keputusan serta untuk memenuhi kebutuhan dasar pelatihan

pengembangan dan perencanaan untuk menghindari penyimpangan dan ketidakakuratan yang berupaya untuk kepentingan kerja yang adil.

### **2.1.3.5 Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas adalah tingkat perbandingan antara hasil keluaran dan masukan yang menjadi indikator, produktivitas adalah hasil yang dicapai karyawan sebagai perbandingan antara masukan dan keluaran dalam bentuk kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Seperti dijelaskan Simamora (2004: 612) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu.

Menurut Edy Sutrisno (2010,104) menjelaskan bahwa ada 6 indikator dalam mengukur dalam produktivitas, yaitu :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Menurut Indah Puji Hartatik (2014 : 218) bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas karyawan. Adapun indikator produktivitas yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut :

1. Tingkat absensi tinggi
2. Tingkat perolehan hasil
3. Kualitas yang dihasilkan
4. Tingkat kesalahan
5. Waktu yang dibutuhkan

Sehingga indikator-indikator yang telah disebutkan para ahli jelas sangat berguna dalam menetapkan poin-poin pengukuran terhadap produktivitas karyawan, untuk mengetahui sejauh mana tingkat karyawan serta penyebab-penyebab tindakan non produktif yang mungkin dilakukan oleh karyawan. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini: Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Ketepatan waktu.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 6  
Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ifkar	Hubungan Antara Kompensai dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada PTPN IV (PERSERO) Kebun Adolina	Koefisien Korelasi	Kompensasi(X) dan Produktivitas kerja karyawan (Y)	Terdapat hubungan positif antara variabel bebas X dengan variabel Y yang termasuk dalam tingkat kekuatan yang lemah dilihat kontribusi pengaruh variable X dengan bariabel Y sebesar 23, 20% sedangkan sisanya 76, 80% dipengaruhi oleh faktor lain
2	Jupran	Hubungan Kompensasi dengan Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjarat Abadi Cabang Kendari	Statistik deskriptif dan statistik inferensial	Kompensasi(X) dan Motivasi dan Produktivitas kerja karyawan (Y)	Terdapat hubungan yang saling bersautan antara kompensasi sebagai motivasi dan juga acuan produktivitas karyawan pada PT. Hasjarat Abadi Cabang Kendari
3	Evi Liana	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ryan Jaya Persada		Kompensasi(X) dan Produktivitas kerja karyawan (Y)	Kompensasi financial membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan kompensasi non financial juga membuktikan hal yang sama,yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan PT Ryan Jaya Persada

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam perusahaan SDM adalah salah satu faktor terpenting dibalik kelancaran produktivitas perusahaan, sebagaimana menurut Simamora (2004:612) produktivitas sendiri terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketetapan waktu yang sangat dibutuhkan bagi perusahaan dimana hasil produktivitas tersebut dapat mencerminkan keadaan perusahaan dimata masyarakat dan investor, maka dari itu peningkatan produktivitas sangat diharapkan dari waktu ke waktu.

Perkembangan perusahaan yang diharapkanpun tidak dapat dicapai dengan mudah, dimana SDM yang diandalkan pun memiliki tingkat produktivitas yang beragam dengan berbagai faktor yang menghambatnya, Maka dari itu perusahaan diharapkan dapat menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan SDM untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal, salah satu cara dapat dengan melakukan pemberian penghargaan atau imbalan berupa kompensasi sebagai bentuk balas jasa dan untuk memotivasi agar mencapai tingkat kinerja yang diinginkan serta mempertahankan karyawan yang berprestasi berupa financial maupun non financial karena salah satu faktor pemacu produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi yang berjalan diperusahaan yang langsung dirasakan pula pada masing-masing karyawan.

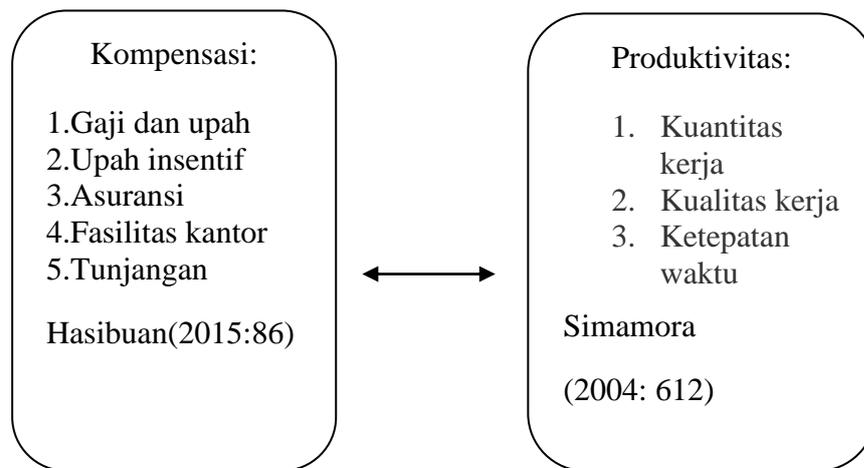
Menurut Hasibuan (2015:86) kompensasi terdiri dari gaji dan upah, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor dan juga tunjangan yang dapat memenuhi kebutuhan SDM dari segi kelayakan, kepantasan, keamanan, kenyamanan dan sebagainya yang akan diterima pada SDM dalam perusahaan, dan apabila semua itu terpenuhi dan berjalan dengan baik dan berkelanjutan akan dapat mensejahterakan SDM, maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan menjadi lebih baik dan tingkat harapan awal perusahaan akan tercapai.

Penelitian ini menganalisis hubungan antara pelaksanaan kompensasi yang diberikan perusahaan dengan tingkat produktivitas karyawan di perusahaan terkait yaitu Sahira Butik Hotel dimana nantinya hasil penelitian ini akan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan diperusahaan tersebut.

## 2.4 Konstelasi Penelitian dan Hipotesis Penelitian

### 2.4.1 Konstelasi Penelitian

Kompensasi independen (X) mencakup upah dan gaji, insentif, serta tunjangan, juga fasilitas. Berhubungan dengan produktivitas sebagai dependen (Y) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.



Gambar 3  
Kontelasi Penelitian

### 2.4.2 Hipotesis Penelitian

Dengan begitu maka peneliti mengambil kesimpulan sementara dengan:

1. Dapat diduga pelaksanaan kompensasi yang telah dilakukan oleh Sahira Butik Hotel pada karyawan dapat memaksimalkan dalam terpenuhinya target yang telah ditetapkan.
2. Dapat diduga bahwa peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan lebih baik lagi di Sahira Butik Hotel.
3. Dapat diduga terdapat hubungan positif pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas karyawan pada Sahira Butik Hotel.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penyusunan proposal ini adalah penelitian Deskriptif Kuantitatif, dimana data dikumpulkan berdasarkan observasi dan survey sehingga peneliti memperoleh data dari perusahaan dan diolah dengan alat statistik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pelaksanaan kompensasi yang dijalankan oleh Sahira Butik Hotel dengan produktivitas karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam skripsi ini terdiri dari variabel bebas/*independenty* yaitu Pelaksanaan Kompensasi yang terdapat indikator gaji, insentif, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan (X) dan variabel terikat/*dependenty* yaitu Produktivitas Karyawan yang terdapat indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu (Y) yang berhubungan satu sama lain.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Sedangkan unit analisis yang digunakan adalah individual yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Sahira Butik Hotel hampir disemua divisi kecuali divisi HRD dan juga Manajer dikarenakan sebagai tim penilai, sehingga data berasal dari respon setiap individu dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan pada Sahira Butik Hotel sebanyak 70 orang dari seluruh unit kerja.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Penelitian terdapat pada lokasi penelitian di Sahira Butik Hotel, Jalan Paledang No 53, Paledang, Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat, 16122 Telp. (025 1832 2413).

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui:

#### 1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari unit analisis yang diteliti dalam hal ini hampir seluruh karyawan dan HRD Sahira Butik Hotel. Data diperoleh dengan cara wawancara dengan salah HRD perusahaan dan menggunakan teknik kuisioner yang disebarkan pada hamper seluruh karyawan Sahira Butik Hotel.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung. Dimana data yang terkumpul diperoleh melalui dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang kompensasi serta hasil produktivitas karyawan.

Sumber data didapatkan memllalui wawancara, kuesioner, data tahunan perusahaan dan juga observasi yang dilakukan oleh peneliti selama penelitian berlangsung.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 7  
Operasionalisasi Variabel  
Hubungan Program Kompensasi Dengan Produktivitas Karyawan  
Sahira Butik Hotel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi (X)	1.Gaji dan upah	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bayaran yang diterima karyawan sesuai atas jabatan yang diembankan</li> <li>- Bayaran yang diterima karyawan sesuai dengan resiko pekerjaan</li> <li>- Bayaran yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan</li> <li>- Bayaran yang diterima karyawan sesuai atas beban pekerjaan</li> <li>- Ketepatan waktu pemberian bayaran karyawan</li> </ul>	Ordinal
	2.Upah insentif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tambahan diluar gaji maupun upah didapat sesuai dengan kualitas pekerjaan karyawan</li> <li>- Tambahan diluar gaji maupun upah didapat sesuai dengan keahlian karyawan</li> </ul>	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemberian tambahan diluar gaji dan upah selaras dengan prestasi kerja karyawan</li> <li>- Kelayakan pemberian tambahan diluar gaji dan upah</li> </ul>	
	4.Asuransi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jaminan yang diberikan kepada karyawan diperusahaan sesuai ketentuan</li> <li>- Perasaan aman dalam bekerja</li> <li>- Perasaan nyaman untuk keluarga</li> </ul>	Ordinal
	5.Fasilitas kantor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan</li> <li>- Mempermudah pekerjaan karyawan</li> <li>- Memadai bagi karyawan</li> </ul>	Ordinal
	6. Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bayaran yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tingkat/ jabatan</li> <li>- Pemberian cuti sebagai sebagian hak karyawan</li> <li>- Memenuhi kebutuhan karyawan di hari raya</li> </ul>	Ordinal
Produktivitas Karyawan (Y)	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasil pekerjaan yang sesuai dan ditentukan</li> <li>- Kerapihan dan ketelitian dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pencapaian target produksi</li> <li>- Peningkatan produktivitas tiap waktu</li> </ul>	Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan</li> <li>- Mematuhi peraturan jam kerja yang ditentukan dan menggunakan waktu bekerja dengan baik</li> </ul>	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Peneliti tidak menggunakan pengambilan sampel dalam penelitian yang dilakukan karena total jumlah seluruh karyawan Sahira Butik Hotel jumlahnya dibawah 100 orang yaitu sebanyak 70 orang. Oleh karena itu penelitian ini tidak menggunakan teknik penarikan sampel melainkan menggunakan metode sensus.

Seperti yang diungkapkan oleh Husein Umar (2010, 64) jika seluruh responden akan dipilih dalam populasinya maka kegiatan tersebut disebut sensus, penyerahan kuesioner tidak perlu melalui kaidah teknik *sampling*.

Namun apabila ingin dilakukan penarikan sampel maka untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi

(N) diketahui, dapat digunakan metode slovin menurut Sugiyono (2016:120) yaitu:

Rumus:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditelolir yaitu sebesar 5%.

Dari jumlah karyawan sebanyak 70 orang maka pengambilan sampel menurut rumus ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{70}{1+(70)(0,05)^2} = 60$$

Jadi sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui beberapa metode, diantaranya:

1. Data primer yang diperoleh dengan teknik berikut:
  - a. Wawancara  
Yaitu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini. Wawancara dilakukan pada divisi bagian HRD Sahira Butik Hotel

b. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner yang disebar kemudian akan dijawab oleh karyawan perusahaan.

2. Observasi

Kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan secara langsung dilapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

Dari metode pengumpulan data dengan kuesioner, penulis menggunakan Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan oleh peneliti, yang selanjutnya juga disebut sebagai variabel penelitian. Dengan Skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

Tabel 8  
Skala Likert

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
SangatSetuju (SS)	5
Setuju (S)	4
KurangSetuju (KS)	3
TidakSetuju (TS)	2
SangatTidakSetuju (STS)	1

(Sugiyono 2015: 168)

Total dari nilai jawaban yang butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

*Tanggapan total responden*

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks kompensasi dan produktivitas karyawan.

### 3. Data sekunder

Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka mengenai buku-buku yang relevan dengan teori-teori yang berkaitan dengan kompensasi dan juga produktivitas karyawan.

## 3.7. Analisis Data

### 3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah Korelasi Person Product Moment, (Sugiyono 2016: 286):

Rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Suatu instrument penelitian dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > 0,361$  dengan sampel uji coba instrument sebanyak 30 orang karyawan.

Adapun untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus Alpha Cronbach (Danang Sunyoto 2014:115):

$$r_i = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Rumus untuk varians total dan varians item:

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2}$$

$$S_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Dimana: JK<sub>i</sub> = jumlah kuadran seluruh skor item  
JK<sub>s</sub> = jumlah kuadran subyek

Untuk menentukan suatu instrument reliable atau tidak maka bisa digunakan batas nilai  $\alpha > 0,7$ . Menurut Sugiono (2016,142), reliabilitas  $< 0,7$  adalah kurang baik, sedangkan  $0,7$  dapat diterima dan diatas  $0,8$  adalah baik.

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisioner setelah menggunakan *software* SPSS versi 23 :

- Uji Validitas Program Kompensasi

Tabel 9

## Hasil Uji Validitas Pelaksanaan Kompensasi

Pernyataan	r hitung	r tabel n=30 a=5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0.602	0.361	r hitung > r tabel	Valid
2	0.825	0.361	r hitung > r tabel	Valid
3	0.532	0.361	r hitung > r tabel	Valid
4	0.660	0.361	r hitung > r tabel	Valid
5	0.693	0.361	r hitung > r tabel	Valid
6	0.627	0.361	r hitung > r tabel	Valid
7	0.587	0.361	r hitung > r tabel	Valid
8	0.731	0.361	r hitung > r tabel	Valid
9	0.749	0.361	r hitung > r tabel	Valid
10	0.718	0.361	r hitung > r tabel	Valid
11	0.647	0.361	r hitung > r tabel	Valid
12	0.670	0.361	r hitung > r tabel	Valid
13	0.670	0.361	r hitung > r tabel	Valid
14	0.769	0.361	r hitung > r tabel	Valid
15	0.651	0.361	r hitung > r tabel	Valid
16	0.462	0.361	r hitung > r tabel	Valid
17	0.614	0.361	r hitung > r tabel	Valid
18	0.450	0.361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas pelaksanaan kompensasi menunjukkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid atau sah dan bisa untuk dilanjutkan penelitian.

- Uji Validitas Produktivitas Kerja

Tabel 10

## Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel n=30 a=5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0.595	0.361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
2	0.556	0.361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
3	0.607	0.361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
4	0.607	0.361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
5	0.593	0.361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
6	0.429	0.361	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas produktivitas kerja menunjukkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid atau sah dan bisa untuk dilanjutkan penelitian.

Adapun untuk uji reliabilitas, instrument dikatakan reliable jika Alpha Cronbatch lebih dari atau sama dengan 0,7, sedangkan hasil uji reliabilitas sebesar 0,752 yang berarti dapat dinyatakan reliable.

Tabel 11

## Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.752	.938	24

Sumber : Data primer diolah, 2018

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali. (2005:10) uji normalitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Pada penelitian ini digunakan uji satu sampel *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas model regresi

Dasar pengambilan keputusan antara lain:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi klasik.

#### b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variasi-variasi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variable X dan Y bersifat homogeny atau tidak.

Langkah- langkah menghitung uji homogenitas :

1. Mencari varians/standard deviasi variable X dan Y, dengan rumus :

$$s_x^2 = \sqrt{\frac{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

$$s_y^2 = \sqrt{\frac{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2}{n(n-1)}}$$

2. Mencari F hitung dengan dari varians X dan Y , dengan rumus :

$$F = \frac{S_{\text{besar}}}{S_{\text{kecil}}}$$

3. Membandingkan F hitung dengan tabel F pada tabel distribusi F

### 3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Menurut Supardi (2012:180) Koefisien determinasi dilambangkan dengan  $r^2$ . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel *dependent* yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel yang lain (galal atau perubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien

korelasi  $r^2 \times 100\% = n\%$ , memiliki makna bahwa nilai variabel *dependent* dapat diterangkan oleh variabel *independent* sebesar  $n\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $(100-n)\%$  diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain. Sedangkan untuk analisis korelasi dengan jumlah variabel *dependent* lebih dari satu (ganda/majemuk), terdapat koefisien determinasi penyesuaian (*adjustment*) yang sangat sensitif dengan jumlah variabel. Biasanya untuk analisis korelasi majemuk/ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinasi penyesuaian (koefisien determinasi sederhana tidak memperhatikan jumlah variabel *independent*). Rumus yang dipakai adalah:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:       $KD$  = koefisien Penentu       $r^2$  = koefisien Korelasi

### 3.7.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi Dengan Uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi. Dalam penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana:  $t$  = t hitung

$n$  = jumlah responden

$r$  = koefisien korelasi antara kompensasi dengan produktivitas karyawan

(Sugiyono 2016: 288)

Adapun dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1.  $H_0 (r < 0)$

Tidak terdapat hubungan yang positif antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja.

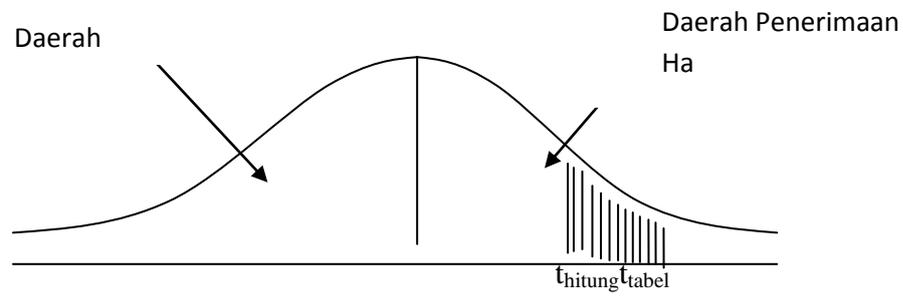
2.  $H_a (r > 0)$

Terdapat hubungan yang positif antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan  $df = n-2$ , kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah:

- a. Terima  $H_0$  dan Tolak  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} \leq$  nilai  $t_{tabel}$  artinya, tidak terdapat hubungan nyata antar pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja.

- b. Tolak  $H_0$  terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya, terdapat hubungan nyata antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja



Gambar 4

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah Singkat Sahira Butik Hotel Bogor

Sahira Butik Hotel merupakan badan usaha yang berbentuk PT (Perseroan Terbatas) sesuai dengan ketetapan Surat Keputusan Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : C-27301 HT.01.01.TH.2003 pada tanggal 13 November 2003 tentang pengesahan akta pendirian Perseroan Terbatas Menteri Kehakiman Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

Sahira Butik Hotel yang terletak di Jalan Paledang no.53 Bogor merupakan *Butik Hotel* bintang tiga (3) yang mulai beroperasi pada tanggal 21 Januari 2005 dan yang pertama dikota Bogor yang menerapkan konsep *Madani*. Konsep hotel yang dimaksud adalah dimana semua kegiatan tamu pada umumnya terdapat batasan – batasan yang ditetapkan oleh pihak manajemen. Sahira Butik Hotel juga merupakan hotel yang bernuansa *Madani*, dimana norma dan nilai diri diterapkan secara halus namun tetap memberikan kesan eksklusif serta pelayanan terbaik sehingga selalu mencapai kepada kepuasan tamu.

Sahira Butik Hotel mempunyai konsep lain dari hotel – hotel lain yang ada di kota Bogor, yaitu dengan konsep “*QUALITY, EXCLUSIVE, MADANI*”. *Quality*, merupakan konsep Sahira Butik Hotel yang mengacu kepada penyediaan fasilitas dan pelayanan yang berkualitas tinggi yang diberikan oleh pihak hotel. *Exclusive*, memberikan nuansa yang mewah dan megah, dapat memberikan kesan bagi para tamu yang tinggal di hotel, sehingga tamu hotel merasa nyaman dan puas selama mereka tinggal. Oleh karenanya seluruh jajaran manajemen siap bekerja keras untuk mewujudkan *Hotel Butik* yang benar – benar bernuansa *Madani*, dimana konsep yang ditampilkan adalah *Universal point*, yaitu konsep operasional yang sejalan dengan norma Agama, Hukum dan Masyarakat. Terdapat beberapa ketentuan pada saat tamu menginap di Sahira Butik Hotel.

#### 4.1.2 Kegiatan Usaha

Adapun kegiatan usaha yang terdapat dalam perusahaan ini adalah penyediaan penyewaan kamar dan fasilitas dan pelayanan yang baik dengan terpenuhinya kriteria standar sesuai dengan ketentuan yang berlaku, Sahira Butik Hotel mempunyai berbagai macam fasilitas dan juga tipe kamar, antara lain :

1. Tipe kamar Sahira Butik Hotel
  - 62 *Deluxe Room* (13 *Double bed* dan 49 *Twin bed*)
  - 5 *Deluxe Suites Room* (*Double bed*)
  - 9 *Deluxe Family Room* (*Triple bed*)
  - 3 *Executive Suites Room* (*Double bed*)
  - 1 *Royal Suites Room* (*Double bed*)
  - 1 *Sahira Suite Room* (*Double bed*)

Keterangan :

- a. Fasilitas yang terdapat pada *Deluxe Room*, *Deluxe Suites Room*, dan *Deluxe Family Room* di antaranya *twin/double/triple bed* untuk 2 atau 3 orang serta 1 kamar mandi (*shower*). Beberapa kamar terdapat *connecting door*.
- b. Fasilitas yang terdapat pada *Executive Suites Room* yaitu *double bed* untuk 1 sampai 2 orang, 1 kamar mandi (*bathub*), ruang makan, ruang tamu, serta beberapa kamar dengan *connecting door*.
- c. Fasilitas yang terdapat pada *Royal Suites Room* adalah *double bed* untuk 1 sampai 2 orang, 1 kamar mandi (*bathub*), ruang makan, serta kamar dengan *connecting door*.
- d. Fasilitas yang terdapat pada *Sahira Suite Room* yaitu *double bed* untuk 1 sampai 2 orang, 1 kamar mandi (*bathub*), dan ruang tamu.

#### 2. *Exclusive Meeting Room*

Sahira Butik Hotel memiliki 11 *exclusive meeting room* yang disesuaikan dengankapasitas tamu yang akan mengadakan *meeting* atau pertemuan, yaitu :

- Zamrud 1 (terletak di gedung 1, lantai 1)

- Zamrud 2 (terletak di gedung 1, lantai 1, bersebelahan dengan Zamrud 1)
  - Phirus (terletak di gedung 1, lantai 1)
  - Diamond (terletak di gedung 1, lantai 3)
  - Sapphire (terletak di gedung 1, lantai 4)
  - *New Phirus 1* (terletak di gedung 2, lantai 4)
  - *New Phirus 2* (terletak di gedung 2, lantai 4, bersebelahan dengan *New Phirus 1*)
  - Rubi 1 (terletak di gedung 2, lantai 4)
  - Rubi 2 (terletak di gedung 2, lantai 4, bersebelahan dengan Rubi 1)
  - Stone (terletak di gedung 2, lantai 4)
  - Delima (terletak di gedung 2, lantai 5)
3. Fasilitas – fasilitas lainnya, yaitu :
- *Fitness Center & Swimming Pool*
  - *Safe Deposit Box*
  - *TV Programme*
  - Satelit Parabola
  - *Laundry & Dry Cleaning Service*
  - Mushola

Terdapat 3 Mushola dalam 1 area hotel dengan letak yang strategis yaitu di dekat tempat parkir mobil belakang bangunan hotel, di dalam hotel yang berada di lantai 2, serta di lantai 5 di luar area hotel.

- *Rahisa Restaurant*

Mempunyai 2 restoran dengan letak lokasi dan daya tampung yang berbeda. *Rahisa Resto 1* terletak di lantai 1 gedung 1 serta bersebelahan dengan kolam renang. *Rahisa Resto 1* dapat menampung tamu yang jumlahnya kurang dari 100 orang. Berbeda dengan *Rahisa Resto 2* yang terletak di lantai 5 gedung ini dapat menampung tamu yang berjumlah lebih dari 100 orang.

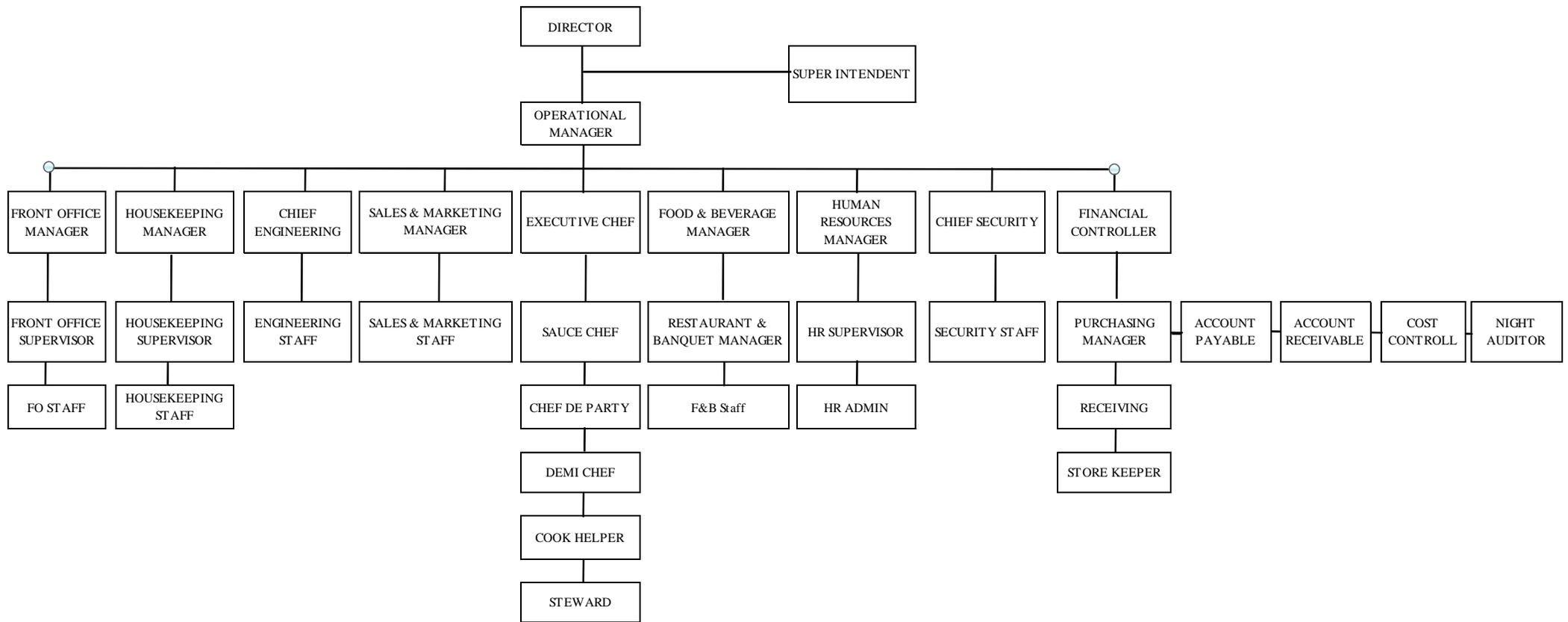
- *Lobby Lounge*
- *Swimming Pool (Adult & Children)*
- *Business Centre*
- *Airport Transport*
- *Parking Area*
- *Tour Guide*
- *Outbound Programme*
- *Free Hot Spot Internet on Lobby*
- *Aladdin Kids Corner*

#### **4.1.3 Struktur Organisasi Sahira Butik Hotel Bogor**

Struktur organisasi merupakan alat untuk membantu manajemen dalam mencapai tujuannya. Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal.

Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan. Hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian ataupun posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Struktur organisasi Sahira Butik hotel Bogor adalahberikut ini:



Gambar 5  
Struktur Organisasi Sahira Butik Hotel Bogor

## Jabatan Fungsional

Sesuai dengan struktur organisasinya, Sahira Butik Hotel mempunyai sembilan departemen bertanggung jawab penuh terhadap setiap kegiatan operasional perusahaan. Departemen tersebut adalah sebagai berikut : *Front Office Department, Housekeeping Department, Food and Beverage Department, Administrative & General (Accounting, Human Resources, Security), Marketing Department, Engineering Department.*

## Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Berikut ini adalah uraian tugas dan tanggung jawab dari masing – masing *department head* yang ada didalam struktur organisasi Sahira Butik Hotel Bogor yang secara garis besar adalah :

### 1. *Operational Manager*

Seorang *Operational Manager* bertanggung jawab langsung kepada *Director*, Dewan Direksi/ *Owner*, uraian tugasnya adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun kebijakan serta prosedur kebijakan operasional hotel per-departemen.
- b. Membuat laporan kerja tahunan.
- c. Membuat perencanaan kerja baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.
- d. Membuat dan menyiapkan rencana anggaran operasional per-bulan/tahun.
- e. Membuat rencana pemasaran dan target pendapatan per-tahun.
- f. Mengevaluasi kinerja karyawan.
- g. Memimpin rapat secara berkala dengan kepala departemen.
- h. Menyusun dan mengevaluasi kebijakan harga ditiap tahunnya.

### 2. *Front Office Manager*

*Front Office Department* Secara operasional berhubungan langsung dengan tamu dan area kerjanya tidak jauh dari lobby, daerah yang paling ramai hilir mudik tamunya, oleh sebab itu bagian ini disebut dengan bagian *Front Office*. Kantor depan hotel merupakan salah satu bagian dari hotel yang paling penting dalam hal mewujudkan tujuan yang akan dicapai oleh hotel. *Front Office Manager* bertanggung jawab langsung kepada *Operational Manager* dan mempunyai bawahan langsung yaitu *Front Office Supervisor* dan *Front Office staff*. Uraian tugas nya adalah sebagai berikut :

- a. Mengupayakan tercapainya tingkat *occupancy* hotel semaksimal mungkin.
- b. Memeriksa *Daily/weekly/monthly occupancy report*.
- c. Mengawasi kelancaran proses *check - in* dan *check - out*.
- d. Membina hubungan baik dengan tamu hotel.
- e. Menyusun rencana anggaran *Front Office Department*.
- f. Mengkoordinasikan kepada bagian lain yang terkait dalam rangka memenuhi keinginan tamu serta memberikan pelayanan yang maksimal.

- g. Menyelenggarakan *briefing* dan *meeting department*.
- h. Mengadakan pengecekan terhadap *competitor rate*, *daily comparison hotel*.
- i. Melakukan evaluasi kinerja *Front Office staff*.

### 3. *Housekeeping Manager*

*Housekeeping Department* adalah bagian pendukung utama *Front Office Department*, tujuan dasar departemen ini adalah menyediakan ruangan atau kamar kosong dan kamar siap pakai dan membersihkan kamar – kamar yang sudah terisi, serta bertanggung jawab langsung *Operational Manager*. dan mempunyai bawahan langsung yaitu *Housekeeping Supervisor* dan *Housekeeping staff*. Adapun uraian tugas *Housekeeping Manager* adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan kebijakan manajemen.
- b. Melaksanakan kegiatan operasi dibagian *Housekeeping Department*.
- c. Menciptakan suasana tinggal yang nyaman.
- d. Mengkoordinasi bidang kerja seluruh staff *Housekeeping Department*.
- e. Membuat perencanaan bidang kerja.
- f. Mengadakan evaluasi kerja.
- g. Menyediakan kebutuhan barang – barang pendukung operasional.
- h. Mengadakhn pengawasan kerja.
- i. Menangani keluhan tamu.

### 4. *Chief Engineering*

*Engineering Department* adalah bagian perbaikan dan perawatan yang ada di hotel dan mempunyai tanggung jawab dalam menjaga penampilan dari kedua bentuk yaitu *interior* dan *eksterior* hotel. Selain itu juga bertugas menjaga dan merawat semua peralatan operasional hotel. *Chief Engineering* bertanggung jawab langsung kepada *Operational Manager* dan mempunyai bawahan langsung yaitu *Engineering Supervisor* dan *Engineering staff*. Uraian tugasnya adalah sebagai berikut :

- a. Membuat atau menjaga biaya perbaikan dan perawatan serta membuat *breakdown maintenance*.
- b. Mengadakan pengecekan ulang terhadap barang – barang yang akan dipakai untuk kebutuhan operasional hotel.
- c. Bekerjasama dengan *Department Head* lain dan para *staff* nya.
- d. Memberikan laporan kepada *Operational Manager*.
- e. Mengadakan pengawasan terhadap bawahan.
- f. Pengontrolan standar kerja dan alat – alat operasional hotel serta membantu dan melatih *staff* teknik nya.
- g. Membuat jadwal pemeliharaan. Seperti : *Electric Power*, *Genset system*, *Audio communication*.

#### 5. *Sales and Marketing Manager*

*Sales and Marketing Manager* bertanggung jawab langsung kepada *Operational Manager* dan membawahi seluruh staff nya. Fungsi seorang *sales* dalam menjalankan tugasnya adalah untuk menjual produk, oleh karena itu seseorang *sales* harus memiliki kemampuan untuk bisa berkomunikasi dengan baik kepada setiap orang yang berhubungan langsung dengan produk tersebut. Kemampuan untuk berkomunikasi ini sangat diperlukan dan harus disesuaikan dengan waktu, tempat dan karakter orang yang ditemui. Adapun uraian tugas *Sales and Marketing Manager* secara garis besar adalah sebagai berikut :

- a. Mencari fakta-fakta (riset pasar).
- b. Membuat peramalan dan penelitian (*forecasting*).
- c. Menjalankan perubahan-perubahan yang terjadi akibat penelitian (pengembangan produk baru).
- d. Memutuskan tentang kuantitas (penyusunan anggaran).
- e. Memutuskan dengan harga berapa barang dijual dan dengan keuntungan berapa (kebijakkan penentuan harga).

#### 6. *Food and Beverage Department*

*Food And Beverage Department* merupakan bagian yang ada di hotel dan salahsatu pusat pendapatan hotel berupa makanan dan minuman. *Food and Beverage* terbagi kedalam dua bagian, yaitu *Food and Beverage Service* dan *Food and Beverage Product*.

##### 1) *Food and Beverage Manager*

*Food and Beverage Manager* bertanggung jawab langsung kepada *Operational Manager* dan mempunyai baawahannya langsung yaitu *Banquet & Restaurant Manager* dan *Food and Beverage Staff*. Adapun uraian tugasnya adalah sebagai berikut :

- a. Mengontrol kegiatan *reservation* dan *banquet event*.
- b. Menjaga hubungan baik dengan tamu – tamu melalui telepon maupun kontak langsung.
- c. Menangani masalah tamu/*complaint*.
- d. Meneliti dan menindaklanjuti laporan harian.
- e. Membuat laporan bulanan.
- f. Mengevaluasi *revenue* untuk mengatur strategi.
- g. Mempersiapkan rencana kerja harian.
- h. Menyusun jadwal kerja karyawan.
- i. Memastikan bahwa setiap masakan yang keluar dari dapur sudah *ready to eat*.

2) *Executive Chef*

*Executive Chef* bertanggung jawab langsung kepada *Operational Manager* dan mempunyai bawahan antara lain : *Saus Chef, Chef De Party, Demi Chef* dan *Staff Cook* lainnya. Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Executive Chef* antara lain sebagai berikut :

- a. Mengelola dapur yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Menyusun Menu.
- c. Membuat *standard recipe* beserta *food cost* nya.
- d. Membuat *purchase order* (bahan-bahan).
- e. Membuat perkiraan (*forecast*) yang akan dicapai.
- f. Memimpin *staff* dan bawahannya.
- g. Mengawasi jalannya operasional dapur.

7. *Human Resources Manager*

*Human Resources Manager* bertanggung jawab langsung kepada *Operational Manager* dan mempunyai bawahan *HR Supervisor* dan *HR Admin*. *Human Resources Manager* bertanggung jawab untuk mengambil tindakan-tindakan sesuai prosedur atau berinisiatif dengan berkoordinasi bersama pihak terkait untuk memastikan tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik. Adapun uraian tugasnya adalah sebagai berikut :

- a. Memelihara data/arsip kepegawaian per-orang meliputi, biodata, kontrak, perjanjian, cuti, kehadiran dll, serta melengkapi bila terdapat arsip baru terkait karyawan tersebut.
- b. Mengatur *payroll*, tunjangan-tunjangan, menyeimbangkan pendapat antara karyawan sesuai tingkatan dan beban kerja masing-masing karyawan.
- c. Mengkoordinir pelaksanaan evaluasi kerja / penilaian karyawan bagi *staff* maupun karyawan operator/harian.
- d. Memastikan hubungan ketenagakerjaan antara karyawan dan perusahaan berjalan harmonis sesuai dengan keadaan dan kondisi perusahaan.
- e. Melakukan bimbingan kepada para karyawan tentang keserasian kerja dengan tetap menghormati tingkatan jabatan, berdasarkan Struktur organisasi yang berlaku.
- f. Membuat *jobdesc* / uraian pekerjaan untuk setiap posisi yang ada serta memeliharanya apabila terdapat perubahan.
- g. Mengatur berbagai kegiatan karyawan terkait kegiatan non pekerjaan seperti rekreasi, olah raga, halal bihalal dan lain – lain..
- h. Melakukan proses penerimaan karyawan dan menyiapkan kontrak kerja.
- i. Melaksanakan kegiatan penerimaan karyawan sesuai kebutuhan dan melakukan analisa kebutuhan tenaga kerja pada setiap unit kerja.
- j. .Menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan baru atau lama sesuai kebutuhan & melakukan analisa kebutuhan tenaga kerja pada setiap unit kerja.
- k. .Menangani kegiatan Hubungan Industrial (Disnaker, warga dan lain-lain)

- l. Menangani seluruh perijinan Disnaker (Peraturan Perusahaan, Wajib Laport).
- m. Menangani dan memberikan masukan manajerial pada hal-hal lain terkait *Human Resources*.
- n. Melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan perusahaan.

#### 8. *Chief Security*

*Chief Security* bertanggung jawab langsung kepada *Operational Manager* dan membawahi *Staff Security* dan bertanggung jawab dalam merencanakan dan mengawasi masalah – masalah keamanan, baik *internal* maupun *external*. Adapun uraian tugasnya adalah sebagai berikut :

- a. Mendelegasikan tugas-tugas kepada 3 shift leader sesuai dengan *job description*.
- b. Memberikan training, *counselling* kepada bawahan.
- c. Memeriksa dan mencatat data hasil pekerjaan.
- d. Membuat perencanaan, pengarahannya kerja, mengevaluasi pekerjaan bawahan, menegakkan disiplin kerja.
- e. Mengadakan kerjasama dengan pihak kepolisian.
- f. Menjamin keamanan, keselamatan dan melaksanakan peraturan keamanan.

#### 9. *Financial Controller*

*Accounting Department* merupakan departemen pendukung dalam usaha perhotelan. Departemen ini lebih memprioritaskan pada operasional internal hotel serta masalah administrasi yang biasanya berhubungan erat dengan departemen lain. *Financial Controller* bertanggung jawab langsung kepada *Operational Manager* dan mempunyai bawahan langsung seperti : *Purchasing Manager*, *Account Payable*, *Account Receivable*, *Cost Control*, *Night Auditor* serta *staff Accounting* yang lainnya. Adapun uraian tugas *Financial Controller* secara garis besar adalah sebagai berikut :

- a. Meneliti dan mentandatangani *purchase request*.
- b. Meneliti dan melakukan tindak lanjut semua laporan dari departemen lain.
- c. Membuat *budget* tahunan.
- d. Membuat laporan keuangan.
- e. Mengkoordinir seluruh kegiatan operasional di *Accounting Department*.
- f. Mengevaluasi kinerja keuangan perusahaan, baik pendapatan, pengeluaran, hutang usaha, piutang usaha dan lain – lain.

#### 4.2 Pelaksanaan Kompensasi Sahira Butik Hotel Kepada Karyawan

Pelaksanaan kompensasi Sahira Butik Hotel berjalan cukup baik dengan terpenuhinya segala indikator yang dibutuhkan seperti gaji yang diberikan tiap waktu sesuai ketentuan yang dijalankan perusahaan, karyawan mendapati gajinya sesuai dengan UMR yang berlaku dan juga jabatan yang diemban masing-masing karyawan serta adanya peningkatan gaji yang berlaku sesuai ketentuan sekitar per 1-2 tahun sesuai dengan tingkat pendapatan perusahaan.

Insentif yang diberikan kepada karyawan diberlakukan perusahaan kepada karyawan dengan jabatan dan terpenuhinya tanggung jawab masing-masing karyawan serta tingkat kuantitas dan kualitas kerja yang maksimal akan mendapatkan insentif yang lebih.

Asuransi yang diberikan perusahaan telah terpenuhi sesuai dengan standar yang berlaku pada setiap perusahaan sejenis yang ada disekitar bogor seperti asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja serta berlaku untuk keluarga karyawan.

Fasilitas kantor dapat terbilang sangat memadai untuk menunjang pekerjaan karyawan dengan adanya peralatan yang dibutuhkan untuk pelaksanaan kerja karyawan di masing-masing divisi dan juga perlengkapannya.

Tunjangan pada perusahaan yang diberikan pada karyawan sangat lengkap dengan adanya tunjangan makan yang selalu disediakan di *pantry* saat waktu istirahat tiba dengan beragam jenis makanan yang tersedia sampai selesainya waktu istirahat, tunjangan transportasi yang ketentuan *take home pay* meringankan beban karyawan dalam hal biaya ongkos yang diperlukan, tunjangan hari tua dan tunjangan pension pun diadakan perusahaan dengan memotong sekian persen gaji karyawan setiap bulannya dan sebagian ditanggung oleh perusahaan.

#### 4.3 Produktivitas Kerja Karyawan Sahira Butik Hotel

Produktivitas kerja karyawan yang diberlakukan pada perusahaan mengacu pada faktor-faktor sesuai indikator yang ada seperti kuantitas kerja karyawan, kualitas kerja karyawan serta ketepatan waktu kerja karyawan apakah telah terpenuhi sesuai yg diharapkan atau masih jauh dari harapan, dan hasil observasi peneliti selama berada diperusahaan dan juga data pendukung dari perusahaan terlihat bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan masih belum terpenuhi sesuai harapan perusahaan.

Faktor ketepatan waktu dan juga minimnya tingkat absesnsi yang harus dipenuhi oleh karyawan mengingat ini adalah perusahaan layanan jasa yang mengharuskan karyawan bekerja melayani tamu selama 24 jam, maka faktor ini dirasa cukup penting bagi perusahaan, karena waktu adalah uang begitu pula dengan SDM yang mereka pekerjakan. Pada tabel tersebut ini dapat dilihat seberapa sering karyawan tidak datang tepat waktu dan juga tingkat absensi yang dirasa cukup tinggi dan merugikan perusahaan seperti yang tertera dalam tabel berikut ini :

Tabel 12  
Ketepatan Waktu Kehadiran Karyawan

Bulan	Jam Masuk (Target)	Rata Jam Masuk (Fakta)
Januari	8.30	8.40
Febuary	8.30	8.55
Maret	8.30	8.35
April	8.30	9.00
Mei	8.30	9.05
Juni	8.30	8.35
Juli	8.30	8.50
Agustus	8.30	8.40
Oktober	8.30	8.40
November	8.30	8.55
Desember	8.30	9.00

Sumber: Observasi Peneliti, 2017

Tabel 13  
Rekap Absensi Karyawan 2017

Bulan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fakta	10%	7%	11%	10%	8%	20%	7%	12%	5%	7%	10%	15%
Target	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%

Sumber: Sahira Butik Hotel, 2018

Tabel diatas menjelaskan bahwa tidak terealisikannya target selalu terjadi di Sahira Butik Hotel menjadi masalah serius dan juga adanya batas ambang toleransi yang ditetapkan perusahaan sering kali terlampaui karena lalainya karyawan Sahira Butik Hotel juga mengingat bahwa pada bulan tersebut merupakan perayaan idul fitri dan juga natal, namun pada perayaan itupun perusahaan membutuhkan karyawannya bahkan dapat dibilang lebih dari bulan lainnya seingga menyebabkan perusahaan harus mengeluarkan biaya lebih lagi untuk karyawan sementara sebagai tenaga tambahan.

#### 4.4 Analisis Data

##### 4.4.1 Pelaksanaan kompensasi pada Sahira Butik Hotel

Kompensasi adalah bentuk balas jasa dari perusahaan karyawan yang meliputi gaji, insentif, asuransi, fasilitas, dan tunjangan. Untuk mengetahui sejauh mana program kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel yang terdapat pada kuesioner melalui tabel berikut ini :

##### 1. Gaji dan Upah

Tabel 14

Pendapat Mengenai Pertanyaan “Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kedudukan/ jabatan saya”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	35,2%
Setuju	4	40	160	56,3%
Kurang Setuju	3	6	18	6,3%
Tidak Setuju	2	2	4	1,4%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,7%
Jumlah		70	284	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 56,3%, sehingga dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan gaji yang sesuai dengan kedudukan karyawan berdasarkan jawaban yang ada diperusahaan, walaupun ada 0,7% dan 1,4% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 15  
Pendapat Mengenai Pertanyaan “Gaji yang diberikan sesuai dengan pengorbanan yang saya berikan pada perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	21,8%
Setuju	4	46	184	67,1%
Kurang Setuju	3	8	24	8,75%
Tidak Setuju	2	2	4	1,4%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,7%
Jumlah		70	274	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 46 orang dengan persentase sebesar 67,1%, sehingga dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan gaji yang sesuai dengan pengorbanan karyawan. Karyawan merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan pengorbanan mereka sebagai karyawan.

Tabel 16  
Pendapat Mengenai Pertanyaan “Gaji yang diberikan perusahaan kepada saya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	23,7%
Setuju	4	38	152	60%
Kurang Setuju	3	7	21	8,3%
Tidak Setuju	2	7	14	5,5%
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	2,3%
Jumlah		70	233	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 65,2%, sehingga dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, meskipun masih ada karyawan yang merasa tidak terpenuhi dalam kebutuhannya dengan gaji yang telah diterima.

Tabel 17

Pendapat Mengenai Pertanyaan “Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas yang dibebankan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	20,2%
Setuju	4	41	164	60,2%
Kurang Setuju	3	17	51	18,7%
Tidak Setuju	2	1	2	0,7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	272	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 60,2%, sehingga dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan gaji yang diterima oleh karyawan sesuai tugas yang dibebankan pada setiap karyawan dengan masing – masing porsi pekerjaannya.

Tabel 18

Pendapat Mengenai Pertanyaan “Gaji bulanan yang diberikan tepat waktu”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	22,5%
Setuju	4	38	152	57,1%
Kurang Setuju	3	16	48	18,%
Tidak Setuju	2	2	4	1,5%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	0,7%
Jumlah		70	266	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 57,1%, sehingga dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan waktu yang ditentukan walau terkadang telat sehingga menimbulkan adanya ketidaksetujuan karyawan sebanyak 1,5% dan 0,7%.

Tabel 11 sampai 15, skor tertinggi berada pada tabel 11 yang artinya karyawan setuju bahwa perusahaan telah memberikan gaji yang sesuai dengan kedudukan karyawan. Skor rata-rata pernyataan pada indikator gaji adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$$

$$= \frac{284 + 274 + 253 + 272 + 266}{5}$$

$$= 269,8$$

Perhitungan skor rata-rata dimaksudkan agar peneliti dapat mengetahui butir pernyataan yang dirasa harus diperhatikan perusahaan, dengan skor rata-rata 269,8 maka dapat dilihat butir pernyataan tabel 13 dan 15 berada dibawah rata-rata dengan skor 253 dan 266. Disimpulkan agar perusahaan dapat meningkatkan gaji yang diberikan kepada karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan diberikan lebih tepat waktu.

## 2. Upah Insentif

Tabel 19

Pendapat Mengenai Pertanyaan “Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	18,9%
Setuju	4	42	164	62,1%
Kurang Setuju	3	14	42	15,9%
Tidak Setuju	2	4	8	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	264	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 62,1%, sehingga dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan insentif yang sesuai dengan kualitas yang dihasilkan pada setiap karyawan dan karyawan merasa puas atas yang diterimanya dari perusahaan.

Tabel 20  
Pendapat Mengenai Pertanyaan “Keahlian yang saya miliki dihargai dalam bentuk insentif yang memadai”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	18,3%
Setuju	4	46	184	67,6%
Kurang Setuju	3	10	30	11%
Tidak Setuju	2	4	8	2,9%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	272	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 46 orang dengan persentase sebesar 67,6%, sehingga dapat diartikan bahwa perusahaan telah menghargai keahlian yang dimiliki karyawan dalam bentuk insentif yang memadai pada setiap karyawan sehingga karyawan terpacu untuk meningkatkan keahlian yang telah dimilikinya.

Tabel 21

Pendapat Mengenai Pertanyaan “Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan pencapaian prestasi kerja”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	23,3%
Setuju	4	43	172	61,8%
Kurang Setuju	3	13	39	14%
Tidak Setuju	2	1	2	0,7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	278	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 61,8%, sehingga dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan insentif sesuai dengan prestasi kerja pada setiap karyawan dan karyawan menerimanya dengan baik dengan tanpa adanya ketidak setujuan atau hanya sangat sedikit dari keseluruhan karyawan yang bekerja disana.

Tabel 22  
Pendapat Mengenai Pertanyaan “Insentif yang diberikan perusahaan sudah memadai”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	26,9%
Setuju	4	38	152	54,6%
Kurang Setuju	3	17	51	18,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	278	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 54,6%, sehingga dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan insentif yang memadai pada setiap karyawan dengan banyaknya respond baik yang diberikan karyawan dalam pernyataan ini menunjukkan insentif yang diterima karyawan mencukupi.

Tabel 16 sampai 19, skor tertinggi berada pada tabel 18 dan 19 yang artinya karyawan setuju bahwa perusahaan memberikan insentif sudah sesuai dengan pencapaian prestasi kerja dan juga insentif yang diberikan perusahaan sudah memadai. Skor rata-rata pernyataan pada indikator insentif adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\
 &= \frac{264 + 272 + 278 + 278}{4} \\
 &= 273
 \end{aligned}$$

Perhitungan skor rata-rata dimaksudkan agar peneliti dapat mengetahui butir pernyataan yang dirasa harus diperhatikan perusahaan, dengan skor rata-rata 273 maka dapat dilihat butir pernyataan tabel 16 dan 17 berada dibawah rata-rata dengan skor 264 dan 272. Disimpulkan agar perusahaan dapat meningkatkan insentif yang diberikan dapat sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan juga berdasarkan keahlian agar lebih memadai.

## 3.Asuransi

Tabel 23

Pendapat Mengenai Pertanyaan “Asuransi saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	23%
Setuju	4	36	144	55,3%
Kurang Setuju	3	16	48	18,4%
Tidak Setuju	2	4	8	3%
Sangat Tidak Setuju	1	2	0	0%
Jumlah		70	260	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 53,3%, sehingga dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan asuransi pada setiap karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku walau masih ada karyawan yang merasa kurang merasa nyaman dengan hal tersebut sebanyak 3%.

Tabel 24

Pendapat Mengenai Pertanyaan “Saya merasa aman dengan asuransi yang diberikan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	29%
Setuju	4	33	132	48%
Kurang Setuju	3	21	63	22,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	275	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 48%, sehingga dapat diartikan bahwa perusahaan memberikan rasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan kepada setiap karyawan. Asuransi dapat meningkatkan rasa aman dan nyaman dalam karyawan bekerja tanpa memikirkan beban atau ketakutan berlebih.

Tabel 25

Pendapat Mengenai Pertanyaan “Saya memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	37%
Setuju	4	26	104	38,5%
Kurang Setuju	3	18	54	20%
Tidak Setuju	2	6	12	4,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	270	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 38,5%, sehingga dapat diartikan bahwa perusahaan memberikan asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga pada setiap karyawan. Karyawan dengan persentase 4,4% merasa belum terjamin akan hal ini walaupun sebagian besar lainnya memilih sangat setuju karena keluarganya merasa terlindungi dengan asuransi yang diberikan perusahaan.

Tabel 20 sampai 22, skor tertinggi berada pada tabel 21 yang artinya karyawan setuju bahwa adanya asuransi yang diberikan dapat membuat karyawan merasa aman. Skor rata-rata pernyataan pada indikator asuransi adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\
 &= \frac{260 + 275 + 270}{3} \\
 &= 268,3
 \end{aligned}$$

Perhitungan skor rata-rata dimaksudkan agar peneliti dapat mengetahui butir pernyataan yang dirasa harus diperhatikan perusahaan, dengan skor rata-rata 268,3 maka dapat dilihat butir pernyataan tabel 20 berada dibawah rata-rata dengan skor 260. Disimpulkan agar perusahaan dapat meningkatkan asuransi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

## 4. Fasilitas Kantor

Tabel 26  
Pendapat Mengenai Pertanyaan “Fasilitas kantor sudah dapat menunjang pekerjaan saya”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	32,8%
Setuju	4	30	120	43,7%
Kurang Setuju	3	20	60	21,84%
Tidak Setuju	2	2	4	1,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	274	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 43,7%, sehingga dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan fasilitas kantor yang dapat menunjang pekerjaan karyawan. Karyawan dapat memaksimalkan hasil pekerjaannya dengan adanya fasilitas-fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Tabel 27  
Pendapat Mengenai Pertanyaan “Saya merasa lebih mudah mengerjakan pekerjaan saya saat menggunakan fasilitas kantor”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	39,5%
Setuju	4	35	140	48,1%
Kurang Setuju	3	12	36	12,3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	291	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 48,1%, sehingga dapat diartikan bahwa perusahaan telah memudahkan pekerjaan karyawan dengan menggunakan fasilitas kantor dengan lebih cepat dan baik .

Tabel 28  
Pendapat Mengenai Pertanyaan “Fasilitas kantor yang diberikan perusahaan cukup memadai”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	43,1%
Setuju	4	31	124	42,7%
Kurang Setuju	3	13	39	13,4%
Tidak Setuju	2	1	2	0,6%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	290	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 42,7%, sehingga dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan fasilitas kantor yang cukup memadai bagi karyawan yang memudahkan karyawan untuk mengakses dan memenuhi target pekerjaannya dengan lebih baik lagi.

Tabel 23 sampai 25, skor tertinggi berada pada tabel 24 yang artinya perusahaan telah memudahkan pekerjaan karyawan dengan menggunakan fasilitas kantor.. Skor rata-rata pernyataan pada indikator fasilitas kantor adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\
 &= \frac{274 + 291 + 290}{3} \\
 &= 285
 \end{aligned}$$

Perhitungan skor rata-rata dimaksudkan agar peneliti dapat mengetahui butir pernyataan yang dirasa harus diperhatikan perusahaan, dengan skor rata-rata 285 maka dapat dilihat butir pernyataan tabel 23 berada dibawah rata-rata dengan skor 274. Disimpulkan agar perusahaan dapat meningkatkan fasilitas kantor yang dapat menunjang pekerjaan karyawan.

## 5. Tunjangan

Tabel 29  
Pendapat Mengenai Pertanyaan “Perusahaan memberikam tunjangan sesuai dengan tingkat pekerjaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	21,5%
Setuju	4	45	180	64,5%
Kurang Setuju	3	13	39	13,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	279	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 64,5%, sehingga dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan tunjangan sesuai tingkat pekerjaan bagi karyawan yang merasa adil dengan jabatannya dan kebutuhannya untuk menunjang masing-masing karyawan.

Tabel 30  
Pendapat Mengenai Pertanyaan “Saat saya mengambil hak cuti, saya memperoleh tunjangan cuti yang memadai”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	36,2%
Setuju	4	30	120	43,4%
Kurang Setuju	3	16	48	17,4%
Tidak Setuju	2	4	8	2,9%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	276	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 43,4%, sehingga dapat diartikan bahwa karyawan diberikan tunjangan hak cuti yang memadai walaupun masih ada yang keberatan dengan adanya 2,9% dari hasil kuesioner ini yang menyatakan ketidak setujuannya atas hak cuti yang dimilikinya.

Tabel 31  
Pendapat Mengenai Pertanyaan “Tunjangan hari raya selalu diberikan tiap waktu”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	15,7%
Setuju	4	30	120	47,2%
Kurang Setuju	3	30	90	35,4%
Tidak Setuju	2	2	4	1,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	254	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 47,2%, sehingga dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan tunjangan hari raya yang selalu diberikan tiap waktu bagi karyawan dengan harapan disaat hari raya tersebut karyawan dapat memenuhi segala kebutuhannya dan kebutuhan keluarganya selama perayaan tersebut.

Tabel 26 sampai 28, skor tertinggi berada pada tabel 26 yang artinya karyawan setuju bahwa adanya bahwa perusahaan telah memberikan tunjangan sesuai tingkat pekerjaan bagi karyawan. Skor rata-rata pernyataan pada indikator tunjangan adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\
 &= \frac{279 + 276 + 254}{3} \\
 &= 270
 \end{aligned}$$

Perhitungan skor rata-rata dimaksudkan agar peneliti dapat mengetahui butir pernyataan yang dirasa harus diperhatikan perusahaan, dengan skor rata-rata 270 maka dapat dilihat butir pernyataan tabel 28 berada dibawah rata-rata dengan skor 254. Disimpulkan agar perusahaan dapat meningkatkan ketepatan waktu dalam pemberian tunjangan hari raya.

Dari kelima indikator kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa skor total tertinggi terdapat pada indikator fasilitas kantor dengan jumlah skor rata-rata 285. Dan skor total terendah terdapat pada indikator asuransi dengan total skor 268,3.

Jadi dapat diartikan bahwa perusahaan sebaiknya harus meningkatkan asuransi agar pelaksanaan kompensasi dapat terpenuhi dengan optimal dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil dipaparan diatas, penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

Tabel 32  
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Disiplin kerja		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		70.29
Std. Error of Mean		0.692
Median		71
Mode		71
Std. Deviation		5.791
Variance		33.540
Skewness		0.432
Std. Error of Skewness		0.287
Kurtosis		2.503
Std. Error of Kurtosis		0.566
Range		35
Minimum		54
Maximum		89
Sum		4920

Sumber : *Output SPSS 23* , 2018

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata empirik pelaksanaan kompensasi berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 70.29 dengan range 35 dan total skor sebesar 4920.

#### 4.4.2 Produktivitas Kerja Karyawan Sahira Butik Hotel

##### 1. Kuantitas Kerja

Tabel 33

Pendapat Mengenai “Hasil pekerjaan memenuhi kewajiban yang seharusnya dipenuhi”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	26,7%
Setuju	4	26	104	39,6%
Kurang Setuju	3	28	84	32%
Tidak Setuju	2	2	4	1,5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	262	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar dinilai setuju yaitu sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 39,6%, sehingga dapat diartikan hasil pekerjaan karyawan sudah memenuhi kewajiban yang seharusnya dipenuhi pada perusahaan walaupun sebagian karyawan yang belum memenuhi kewajibannya dalam memberikan hasil pekerjaan pada perusahaan dengan semestinya.

Tabel 34

Pendapat Mengenai “Hasil pekerjaan meningkat setiap waktu”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	17,8%
Setuju	4	25	100	39,6%
Kurang Setuju	3	35	105	41,6%
Tidak Setuju	2	1	2	0,8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	252	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar dinilai kurang setuju yaitu sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 41,6%, sehingga dapat diartikan bahwa hasil pekerjaan karyawan dalam perusahaan belum begitu meningkat setiap waktu dan sangat

pentingnya peningkatan ini bagi perusahaan kepada masing-masing karyawan.

Tabel 30 dan 31 skor tertinggi berada pada tabel 30 yang dapat dikatakan hasil pekerjaan karyawan sudah memenuhi kewajiban yang seharusnya dipenuhi pada perusahaan. Skor rata-rata pernyataan pada indikator kuantitas kerja adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\
 &= \frac{262 + 252}{2} \\
 &= 257
 \end{aligned}$$

Perhitungan skor rata-rata dimaksudkan agar peneliti dapat mengetahui butir pernyataan yang dirasa harus diperhatikan perusahaan, dengan skor rata-rata 257 maka dapat dilihat butir pernyataan tabel 31 berada dibawah rata-rata dengan skor 252. Disimpulkan agar perusahaan dapat mendorong hasil pekerjaan karyawan yang belum meningkat tiap waktunya.

## 2. Kualitas Kerja

Tabel 35

Pendapat Mengenai “Kualitas pekerjaan telah tercapai dengan ketentuan perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	13,3%
Setuju	4	18	72	32%
Kurang Setuju	3	31	93	41,3%
Tidak Setuju	2	15	30	13,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	225	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar dinilai kurang setuju yaitu sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 41,3%, sehingga dapat diartikan bahwa hasil kualitas pekerjaan karyawan belum tercapai dengan ketentuan yang ditentukan perusahaan yang telah disetujui oleh setiap karyawan agar dapat menghasilkan kualitas sesuai standarisasi masing-masing jabatan.

Tabel 36  
Pendapat Mengenai “Karyawan bekerja secara professional dengan baik dan produktif”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	17,8%
Setuju	4	17	64	28,6%
Kurang Setuju	3	30	90	40,1%
Tidak Setuju	2	15	30	13,3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	224	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar dinilai kurang setuju yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 40,1%, sehingga dapat diartikan bahwakaryawan belum bekerja secara professional dengan baik dan produktif dalam perusahaan yang justru sebaliknya sangat membutuhkan banyaknya tenaga se-profesional mungkin untuk pekerjaan yang dirasakan oleh konsumen ini.

Tabel 32 dan 33 skor tertinggi berada pada tabel 32 yang dapat dikatakan kualitas pekerjaan karyawan belum mencapai ketentuan perusahaan. Skor rata-rata pernyataan pada indikator kualitas kerja adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\
 &= \frac{225 + 224}{2} \\
 &= 224,5
 \end{aligned}$$

Perhitungan skor rata-rata dimaksudkan agar peneliti dapat mengetahui butir pernyataan yang dirasa harus diperhatikan perusahaan, dengan skor rata-rata 224,5 maka dapat dilihat butir pernyataan tabel 33 berada dibawah rata-rata dengan skor 224. Disimpulkan agar perusahaan dapat meningkatkan hasil pekerjaan karyawan agar lebih professional, baik dan produktif.

## 3. Ketepatan Waktu

Tabel 37

Pendapat Mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	19%
Setuju	4	21	82	34,6%
Kurang Setuju	3	30	90	38%
Tidak Setuju	2	10	20	8,4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	237	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar dinilai kurang setuju yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 38%, sehingga dapat diartikan bahwakaryawan belum dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu yang berimbas dengan tingkat kesenanga konsumen yang menurun karena telatnya layanan jauh sesuai harapan mereka.

Tabel 38

Pendapat Mengenai “Karyawan memaksimalkan waktu kerja dengan baik”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skortotal	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	17,5%
Setuju	4	13	52	22,8%
Kurang Setuju	3	38	114	50%
Tidak Setuju	2	11	22	9,6%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		70	228	100%

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Tabel tersebut menyimpulkan bahwa dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang sebagian besar dinilai kurang setuju yaitu sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 50%, sehingga dapat diartikan bahwakaryawan belum dapat memaksimalkan waktu kerjanya dengan baik selama di perusahaan, terlihat dengan hasil pekerjaan dan performa yang dilihat langsung oleh manager.

Tabel 34 dan 35 skor tertinggi berada pada tabel 34 yang dapat dikatakan karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu di

perusahaan. Skor rata-rata pernyataan pada indikator ketepatan waktu adalah sebagai berikut :

$$= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}}$$

$$= \frac{237 + 228}{2}$$

$$= 232,5$$

Perhitungan skor rata-rata dimaksudkan agar peneliti dapat mengetahui butir pernyataan yang dirasa harus diperhatikan perusahaan, dengan skor rata-rata 232,5 maka dapat dilihat butir pernyataan tabel 35 berada dibawah rata-rata dengan skor 228. Disimpulkan agar perusahaan dapat meningkatkan waktu kerja karyawan dengan lebih baik lagi.

Dari ketiga indikator produktivitas di atas dapat disimpulkan bahwa skor total tertinggi terdapat pada indikator kualitas kerja dengan jumlah skor rata-rata 257. Dan skor total terendah terdapat pada indikator kuantitas kerja dengan total skor 224,5. Jadi dapat diartikan bahwa perusahaan sebaiknya harus meningkatkan kuantitas kerja agar produktivitas kerja karyawan dapat terpenuhi dengan optimal.

Berdasarkan hasil dipaparan diatas, penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

Tabel 39  
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Disiplin kerja		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		20.49
Std. Error of Mean		0.448
Median		19
Mode		18
Std. Deviation		3.748
Variance		14.051
Skewness		0.646
Std. Error of Skewness		0.287
Kurtosis		-0.785

Std. Error of Kurtosis	0.566
Range	15
Minimum	15
Maximum	30
Sum	1434

Sumber : *Output SPSS 23, 2018*

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata empirik produktivitas kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 20.49 dengan range 15 dan total skor sebesar 1434.

#### 4.4.3 Hubungan Pelaksanaan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Sahira Butik Hotel

##### 4.4.3.1. Analisis Koefisien Korelasi

Dalam analisis ini penulis menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* untuk mengetahui keeratan hubungan antara Pelaksanaan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Sahira Butik Hotel.

Tabel 40  
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.433**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	70	70
Y	Pearson Correlation	.433**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel tersebut menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas karyawan dapat diketahui sebesar 0,433 dengan nilai signifikan 0. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Pelaksanaan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Sahira Butik Hotel berada pada interval cukup kuat.

Tabel 41  
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000		Sangat Kuat
0,60 – 0,799		Kuat
0,40 – 0,599	0,433	Cukup Kuat
0,20 – 0,399		Rendah
0,00 – 0,199		Sangat Rendah

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kompensasi yang diterapkan saat ini di Sahira Butik Hotel memiliki hubungan yang cukup kuat dengan produktivitas kerja karyawan.

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 42  
Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.433 <sup>a</sup>	.188	.176	3.40269	.188	15.733	1	68	.000	.595

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS 23, 2018

Setelah dilakukan perhitungan nilai koefisien determinasi maka diperoleh nilai  $x$  sebesar 18,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kompensasi memberikan kontribusi sebesar 18,8% dan selebihnya disebabkan oleh faktor lain yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan tidak memenuhi target.

## 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (Uji t)

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t, dengan rumus:

Tabel 43  
Perhitungan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.126	.833		.152	.880
Kompensasi	.842	.213	.433	3.962	.000

Sumber: Hasil Output SPSS 23, 2018

a. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,962 > 1,66691$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas karyawan Sahira Butik Hotel.

4. Menentukan Hipotesis Statistik

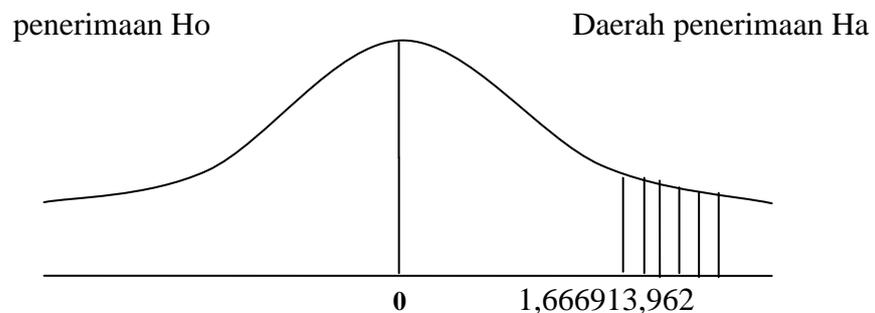
Adapun dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

➤  $H_o : \rho \leq 0$

Tidak terdapat hubungan positif antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan.

➤  $H_a : \rho > 0$

Terdapat hubungan positif antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan.



Gambar 6

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Statistik

Berdasarkan perhitungan dan kurva di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Sahira Butik Hotel.

#### 4.5 Pembahasan

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas hubungan pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas karyawan. pada penelitian ini yang menjadi unit analisis ini adalah seluruh unit karyawan Sahira Butik Hotel. Dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan.

Pelaksanaan kompensasi yang telah berjalan cukup baik dan memenuhi segala indikator sesuai dengan ketentuan yang seharusnya yang memadai dan mencukupi keperluan karyawan dan menunjang kerja karyawan.

Pelaksanaan kompensasi Sahira Butik Hotel menurut pengukuran melalui kuesioner yang telah disebarkan menunjukkan skor rata-rata yang dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan instrumen variabel pelaksanaan kompensasi (X) dapat dikatakan relatif baik.

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai pelaksanaan kompensasi pada Sahira Butik Hotel. :

Tabel 44

Tanggapan responden mengenai Pelaksanaan Kompensasi Sahira Butik Hotel

No	Indikator	Total Skor
1	Gaji dan Upah	269,8
2	Upah Insentif	273
3	Asuransi	268,3
4	Fasilitas Kantor	285
5	Tunjangan	270

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari kelima indikator pelaksanaan kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa skor total tertinggi terdapat pada indikator fasilitas kantordengan jumlah skor rata-rata 285. Dan skor total terendah terdapat pada indikator asuransi dengan total skor 268,3. Jadi dapat diartikan bahwa asuransisebaiknya perusahaan harus meningkatkan indikator tersebut agar karyawan dapat merasa aman dan nyaman selama bekerja di perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan yang telah berlaku diperusahaan berdasarkan kuantitas dan kualitas kerja karyawan juga ketepatan waktu kerja karyawan belum terpenuhi dengan baik sesuai harapan perusahaan dikarenakan produktivitas kerja karyawan yang tidak memenuhi target bahkan menurun.

Produktivitas kerja karyawan yang ada pada Sahira Butik Hotel menurut pengukuran melalui kuesioner yang telah disebarakan dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kepuasan kerja pegawai (Y) dapat dikatakan kurang baik.

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan Sahira Butik Hotel :

Tabel 45  
Tanggapan responden mengenai Produktivitas kerja karyawan Sahira Butik Hotel

No	Indikator	Total Skor
1	Kuantitas Kerja	257
2	Kualitas Kerja	224,5
3	Ketepatan Waktu	232,2

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Dari ketiga indikator produktivitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa skor total tertinggi terdapat pada indikator kuantitas kerjadengan total skor 257 dan skor total terendah terdapat pada indikator kualitas kerja dengan total skor 224,5. Jadi dapat diartikan bahwa kuantitas kerja karyawan yang diperoleh pegawaicukup baik dan sebaliknya perusahaan harus meningkatkan cara bagaimana karyawanmanaikan tingkat kualitas pekerjaannya agar pekerjaan karyawan dapat terpenuhi dengan optimal dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelaksanaan kompensasi mempunyai hubungan secara signifikansi cukup kuat dengan produktivitas kerja karyawan dimana pada tabel 36 dapat diketahui korelasi antara variabel pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan didapat nilai sebesar 0,433 Nilai koefisien determinasi (KD) menunjukkan presentase 18,8% dimana hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan didapat nilai sebesar 18,8% sedangkan sisanya sebesar 81,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar pelaksanaan kompensasi.

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 3,962 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66691 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,962 > 1,66691$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan pelaksanaan kompensasi (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) pada Sahira Butik Hotel.

#### 4.6 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan pada Sahita Butik Hotel dengan menggunakan responden sebanyak 70 orang tentang hubungan pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan bahwa pelaksanaan kompensasi relatif baik dengan produktivitas kerja karyawan yang kurang baik. Berdasarkan perhitungan korelasi antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,433,  $r = 0,433 > 0$  artinya hal ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Sahira Butik Hotel, dari hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel} (3,962 > 1,66691)$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Pelaksanaan kompensasi merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi dan akan selalu dipertimbangkan oleh seorang karyawan saat bekerja pada suatu perusahaan. Dengan pelaksanaan kompensasi juga akan membuat karyawan akan memberikan totalitas dalam kerja dan meningkatkan produktivitas kerja yang memuaskan dan memenuhi target yang diharapkan perusahaan

Maka hasil dari penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan nyata yang signifikan antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin baik kompensasi yang didapatkan oleh karyawan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan dalam perusahaan.

## BAB V

### PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis mengenai hubungan pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Sahira Butik hotel, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisa data statistik dari kuesioner yang disebar, survey dan wawancara serta observasi penelitian. Pada pembahasan mengenai pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Sahira Butik hotel, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

2. Tingkat pelaksanaan kompensasi yang dijalankan Sahira Butik hotel sudah baik, hal ini terbukti dengan respon para karyawan atas pelaksanaan kompensasi yang tergolong relatif baik, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kompensasi dapat dikatakan relatif baik dengan skor rata-rata 285.
3. Produktivitas kerja karyawan Sahira Butik Hotel kurang baik, hal ini terbukti dengan penilaian produktivitas kerja karyawan yang belum memenuhi harapan perusahaan, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel produktiviyas kerja dapat dikatakan kurang baik dengan skor rata-rata 224,5.
4. Hubungan pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan Sahira Butik Hotel, berdasarkan hasil perhitungan korelasi product moment diperoleh hasil 0,433 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat pada program kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan, dan diperoleh koefisien determinasi sebesar 18,8% yang menunjukkan adanya hubungan pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,962 > 1,66691$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang kuat positif antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan atau dengan kata lain terdapat hubungan nyata antara pelaksanaan kompensasi (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) pada Sahira Butik Hotel.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan memiliki koefisien korelasi yang cukup kuat dan hubungan yang kuat. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyadari adanya keterbatasan waktu, referensi dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dalam penelitian ini masih banyak kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu penulis bermaksud untuk memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain :

### 5.2.1 Saran untuk Sahira Butik Hotel

Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian, penulis menyarankan beberapa hal yang diharapkan berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi Sahira Butik Hotel mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

11. Saran untuk meningkatkan pelaksanaan kompensasi
  - b. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan aspek atau indikator asuransi yang telah diberikan kepada karyawan agar dapat menjadi lebih baik lagi, agar karyawan dapat merasa aman dan nyaman serta lepas dari kecemasan dalam bekerja di perusahaan.
  - c. Berjalannya pelaksanaan kompensasi diharapkan dapat berjalan lebih baik lagi agar karyawan dapat lebih terpacu lagi untuk meningkatkan hasil kerja untuk perusahaan.
12. Saran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
 

Perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai target perusahaan yang difokuskan pada hal-hal sebagai berikut :

  - a. Menjaga kuantitas kerja yang telah dihasilkan karyawan
  - b. Peningkatan diperlukan pada aspek kualitas kerja karyawan yang dirasa masih kurang baik yang dimana disarasakan langsung oleh konsumen, maka dari itu peningkatan yang diperlukan pada aspek ini sangat amat penting.
  - c. Pengontrolan diperlukan bagi manager untuk mengetahui peningkatan produktivitas kerja karyawan setiap waktu dan apabila kembali menurun dapat dilakukan pencegahan lebih awal.
3. Saran untuk meningkatkan hubungan pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan
  - a. Memperbaiki pelaksanaan kompensasi yang berjalan di perusahaan
  - b. Meningkatkan tingkat produktivitas karyawan setai waktunya
  - c. Menjaga kestabilan peningkatan

### 5.2.2 Saran untuk peneliti selanjutnya

Penelitian mengenai pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan ini dapat diteliti lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih baik, bagi pihak-pihak yang tertarik untuk meneliti topik ini secara lebih mendalam, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian mengenai pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat memperbanyak indikator masing-masing variabel
3. Untuk penelitian selanjutnya dilakukan dengan observasi lebih mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Sunyoto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Anoraga Panji, 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western –Cengage Learning.
- Cherrington David J, 1995. *The Managment of Human Resources* (4<sup>th</sup> Edition) . New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Danang Sunyoto. 2014. *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*. Yogyakarta : CAPS.
- Edy Sutrisno, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Pernada Media Group
- Ghozali, Imam 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall, Mark L.Lengnick dan Cynthia A. 2003. *Human Resource Management in the Knowledge Economy*, Berret Koehler.
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Herman Sofyandi, 2009,*Manajemen Sumber Daya Manusia.terjemahan*. Jakarta,PT. Prenhallindo.
- Husein Umar, 2004, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- , 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- , 2010, *Riset pemasaran dan bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Indah Puji Hartatik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta. Laksana.
- John Soeprihanto. 2012. *Pengantar Bisnis (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan)*. Edisi Ke-5 . Yogyakarta : Liberty Yogyakarta.

- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Muchdarsyah Sinungan. (2008), *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Samsudin, Sadili.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Setiawan, Toni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. Jakarta: Platinum.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*.Bandung: CV MandarMaju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, PT.Alfabet
- Sulistiyani, Rosidah, Ambar, Teguh, 2009, *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Supardi, 2012, *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Susilo Martoyo 1990, *Manajaemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya ; Bandung
- Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Yuniarsih Tjuju dan Suwatno. 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga. Bandung:CV Alfabeta .
- Wignjoesobroto,S. 2000. *Proceeding Seminar Nasional Ergonomi Industri Untuk Meningkatkan Daya Saing GlkobaI dalam Memasuki Era Milenium Ketiga*. Cetakan Pertama. Penerbit Guna Widya, Surabaya.