

Analisis Kinerja Karyawan Padagrand Laguna Hotel & Villa Solo

Angga Kurniawan Prakoso^{*1}, Bambang Mursito², Kartika Hendra³

^{1,2,3}Program Pasca Sarjana, Universitas Islam Batik Surakarta, Indonesia

^{*1}anggak154@gmail.com, ²bambangmursito1595@gmail.com, ³kartikatitisari@gmail.com

Abstract

This research have a purpose to analyze the effect of compensation, work motivation and job satisfaction on employee performance. The research was conducted at Grand Laguna Hotel & Vila Solo. The population in this research was all employees with 55 people. Sampling in this research was conducted by using the census method, because the number of population studied was not too large, then all members of the population were samples. There is a place of hypotheses formed of four variables. The tool used to analyze was multiple linear regression analysis to see the simultaneous and significant influence between the variable of compensation, job motivation variable and job satisfaction variable to employees' performance, variable of compensation to variable of employee performance, work motivation variable to employee performance variable, employee performance variable. The research shows that compensation, work motivation, and job satisfaction have simultaneous and significant influence on the performance employee.

Copyright © 2018 JMBI. All rights reserved

Keywords: *Compensation, Employees Performance Work Motivation, Work Satisfaction.*

1. Pendahuluan

Hotel adalah bentuk usaha bisnis akomodasi yang bergerak pada bidang jasa. Data dari Badan Pusat Statistik Surakarta (BPS Kota Surakarta) tercatat di tahun 2016 terdapat 156 hotel dari hotel berbintang hingga tidak berbintang. Banyaknya hotel di Solo menunjukkan persaingan hotel yang ketat, menuntut hotel agar mampu bertahan. Kinerja karyawan akan menentukan hasil yang diperoleh hotel. Pendapatan hotel yang baik bisa membawa hotel mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Data dari HRD Grand Laguna Hotel & Villa Solo beberapa karyawan belum menunjukkan kinerja yang bagus terbukti dari kedatangan di tempat kerja dijumpai keterlambatan kedatangan 345 menit dalam 1 bulan. Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam rangka mengembangkan dan mempertahankan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Damayanti dan Sumaryati (2013) menyatakan setiap individu memiliki kinerja yang berbedakarena dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan dan motivasi

Hotel harus memperhatikan karyawannya salah satunya dengan memberi kompensasi. Murty dan Hudiwinarsih (2012) mengatakan bahwa Kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan, kompensasi yang tidak sesuai membuat karyawan akan malas-malasan dalam bekerja dan produktifitasnya menurun. Idrees, et. al., (2015) memberi suatu kesimpulan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Murty dan Hudiwinarsih (2012) mengatakan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki gairah kerja dalam rangka peningkatan kualitas kerja dan menciptakan suasana yang kondusif dalam pekerjaan. Zameer,et. al., (2014), Setiawan (2015), Theodora (2015) memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja menimbulkan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Nugroho & Kunartinah (2012) menyatakan setiap pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan sehingga tercapai tujuan perusahaan. Awan dan Asghar (2014) memberi kesimpulan kepuasan kerja menimbulkan pengaruh pada kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu adanya pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan dan signifikan antara variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pada variabel prestasi kerja karyawan pada Grand Laguna Hotel & Villa Solo, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Grand Laguna Hotel & Villa Solo, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Grand Laguna Hotel & Villa Solo, pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada Grand Laguna Hotel & Villa Solo. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis menarik kesimpulan perlu dilakukan penelitian yang berkaitan dengan analisis kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Obyek penelitian yaitu pada Grand Laguna Hotel & Villa Solo, yang berlokasi di Jalan Adi Sucipto No. 101, Surakarta, Jawa Tengah. Adapun waktu penelitian dilakukan bulan November 2017 sampai dengan bulan Desember 2017. Populasi Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Grand Laguna Hotel & Villa Solo sebanyak 55 orang. Seluruh populasi responden digunakan untuk penelitian ini.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Grand Laguna Hotel & Villa Solo, sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan Grand Laguna Hotel & Villa Solo yang berjumlah sebanyak 55 orang. Sedangkan data sekunder, diambil dari dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang diajukan, seperti data tentang keadaan perusahaan, jumlah karyawan, penerapan kebijaksanaan kompensasi yang diterapkan pada karyawan.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, observasi secara langsung pada karyawan Grand Laguna Hotel & Villa Solo, Wawancara dan Kepustakaan berdasarkan dokumentasi maupun laporan tertulis dari Grand Laguna Hotel & Villa Solo..

Kompensasi adalah persepsi karyawan terhadap kebijakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Indikator variabel kompensasi pada penelitian ini adalah langsung dan tidak langsung. Motivasi Kerja adalah menilai bagaimana keterpenuhan kebutuhan yang mendorong karyawan untuk bekerja. Indikator variabel motivasi kerja adalah fisiologis atau mempertahankan hidup, rasa aman, sosial prestise dan kemampuan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan Kerja adalah rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator dari kepuasan kerja khususnya menilai perasaan senang adalah pembayaran, pekerjaan, kesempatan memperoleh promosi, penyelia, rekan kerja. Kinerja Karyawan adalah penilaian pekerjaan karyawan Grand Laguna Hotel & Villa Solo. Indikatornya antara lain adalah kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, kedisiplinan karyawan, ketepatan waktu karyawan dan dampak interpersonal karyawan.

Analisis data pada penelitian ini regresi linier berganda menggunakan SPSS 24. Uji yang dilakukan meliputi uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linier berganda yang sebelumnya diuji asumsi klasik. selanjutnya diuji statistik.

3. Hasil dan Pembahasan

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini didapat responden sebanyak 55 orang karyawan Grand Laguna Hotel & Villa Solo. Pada Tabel 1 diketahui mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki (65,5%), berumur 27-34 tahun (52,7%), berpendidikan diploma (40%), lama bekerja (50,9%).

3.1 Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Grand Laguna Hotel & Villa Solo

Kinerja karyawan dipengaruhi Banyak faktor terbukti kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan Grand Laguna Hotel & Villa Solo. Kompensasi yang diterima dan sesuai harapan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan Grand Laguna Hotel & Villa Solo. Vidianingtyas dan Putri (2014) juga memberikan bukti empiris bahwa peningkatan kompensasi, tingginya motivasi kerja karyawan, dan rasa puas karyawan dengan pekerjaannya akan

berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu juga mendukung hasil penelitian Fernanda dan Sagoro (2016) memberikan bukti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Keterangan	
	Jumlah	%
1. Jenis Kelamin		
Laki-laki	36	65.5
Perempuan	19	34.5
2. Gender		
19 - 26 tahun	14	25.5
27 - 34 tahun	29	52.7
35 - 42 tahun	12	21.8
3. Pendidikan		
SLTA	18	32.7
Diploma	22	40.0
S1	13	23.6
S2	2	3.6
4.Lama Bekerja		
1 tahun	7	12.7
2 tahun	13	23.6
3 tahun	7	12.7
4 tahun	28	50.9

3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Grand Laguna Hotel & Villa Solo

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Laguna Hotel & Villa Solo, besarnya kompensasi yang diterima karyawan dan sesuai harapan karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil analisis terbukti bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan dibandingkan dua variabel yang lain pada prestasi kerja karyawan Grand Laguna Hotel & Villa Solo. Hal ini berarti masih ada beberapa kompensasi yang belum mampu memenuhi dan sesuai harapan karyawan. Terbukti dari item pernyataan “Ada jaminan asuransi yang diberikan oleh pihak hotel, sehingga dalam bekerja Bpk/Ibu/Sdr dapat melakukannya dengan rasa aman, baik di Grand Laguna Hotel & Villa Solo”, mempunyai rata-rata jawaban paling rendah dibandingkan item kompensasi yang lainnya. Hal ini dimungkinkan kurang sesuai pemberian kompensasi tidak langsung terutama jaminan asuransi yang diberikan pihak manajemen hotel kepada para karyawan sehingga karyawan merasakan kurang amannya sewaktu bekerja di Grand Laguna Hotel & Villa Solo.

Handoko (2011) mengatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Apabila kompensasi dapat memuaskan karyawan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat demikian juga sebaliknya. Hameed, Ramzan dan Zubair (2014), Martinus dan Budiyanto (2016), Fernanda dan Sagoro (2016) hasil penelitian menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi.

3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Grand Laguna Hotel & Villa Solo

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Laguna Hotel & Villa Solo, hal ini berarti masih ada beberapa hal yang kurang maksimalnya motivasi kerja dari karyawan. Dilihat dari item pernyataan nampak bahwa item pernyataan nomer 1 mempunyai rata-rata jawaban paling rendah dibandingkan item pernyataan dalam variabel motivasi kerja yang lainnya. Sehingga dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa pemenuhan kebutuhan hidup karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal inilah kewajiban pihak manajemen hotel terutama pimpinan mampu memotivasi kerja karyawan dengan memberikan kebutuhan para karyawan sesuai dengan harapan karyawan, oleh karena itu sangat diperlukan saring antara pimpinan dan bawahan demi kemajuan bersama. Motivasi kerja akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai pendapat Kreitner dan Kinicki (2014) motivasi kerja merupakan seberapa besar upaya untuk mengerahkan usaha untuk mencapai hasil/imbalan tertentu. Meskipun imbalan yang diberikan perusahaan

tinggi, motivasi akan cenderung rendah apabila karyawan tidak percaya bahwa dia akan mencapai tingkat kinerja yang ditentukan agar mendapat imbalan tertentu. Karyawan akan menunjukkan motivasi yang tinggi jika harapan dan kebutuhannya dapat terpenuhi. Ketersediaan atau motivasi kerja dari masing-masing karyawan akan memberikan suatu dorongan atau arahan terhadap tingkah laku yang akan dikeluarkannya. Selama bekerja, motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan mengalami perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara karyawan dengan kondisi kerjanya. Komara dan Nelliwati (2014), Zameer et. al., (2014), Idrees, et. al., (2015), penelitian mereka membuktikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja.

3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Grand Laguna Hotel & Villa Solo

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kinerja karyawan pada Grand Laguna Hotel & Villa Solo. Semakin besar kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan Grand Laguna Hotel & Villa Solo, dan semakin rendah kepuasan kerja karyawan Grand Laguna Hotel & Villa Solo maka akan menurunkan kinerja Grand Laguna Hotel & Villa Solo. Karyawan memberikan persepsi bahwa kepuasan kerja karyawan termasuk sedang. Hal ini dapat diartikan bahwa masih ada beberapa hal yang belum mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dilihat dari item pernyataan nampak bahwa item nomor satu "Bpk/Ibu/Sdr merasa senang karena gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup" mempunyai rata-rata jawaban paling rendah dibandingkan item pernyataan variabel kepuasan kerja yang lainnya. sehingga dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan merasa kurang senang dengan gaji yang mereka terima selama ini karena kurang sesuai dengan harapan mereka selama ini. Oleh karena itu, kewajiban pihak manajemen hotel mengkaji ulang masalah gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan UMR atau belum dan disesuaikan dengan tanggung jawab masing-masing karyawan. Karyawan dengan tanggung jawab besar lebih baik diberikan gaji atau kompensasi lebih besar dibandingkan karyawan yang memiliki tanggung jawab yang lebih ringan. Karyawan merasa puas akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan yang bersangkutan. Orang yang terpuaskan terhadap pekerjaan berarti akan menyenangkan pekerjaannya. Orang akan bekerja lebih baik sehingga berpengaruh pada peningkatan kerjanya.

Pendapat Hasibuan (2012) agar dedikasi, moral kerja, dan kedisiplinan karyawan meningkat maka perlu diciptakan kepuasan kerja. Prilaku seperti ini ditunjukkan dengan kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati didalam maupun diluar pekerjaan. Dalam pekerjaan kepuasan kerja diperoleh dengan penempatan, peralatan, pujian hasil kerja, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang lebih baik. Dengan memperoleh kepuasan kerja karyawan akan lebih mementingkan pekerjaannya.

Mangkunegara (2012), menambahkan ada 3 teori yaitu *Opponent – Process Theory*, *Discrepancy theory*, *equity theory*. Implikasinya karyawan akan menyesuaikan kinerjanya sesuai dengan kepuasan yang didapatnya. Penelitian ini mendukung penelitian Khan, et.al. (2011), Awan dan Asghar (2014), Vidianingtyas dan Putri (2014), Fernanda dan Sagoro (2016) penelitian mereka memberikan hasil dan bukti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

5. Kesimpulan

Penelitian ini mengindikasikan hasil: prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan Grand Laguna Hotel & Villa Solo. Kompensasi mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Motivasi kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kepuasan kerja. Dari hasil beberapa penelitian terdahulu diantaranya. Vidianingtyas dan Putri (2014) mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, Damayanti dan Sumaryati (2013) mengatakan kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan, Setiawan (2015) memberi pendapat bahwa motivasi kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan, Theodora (2015) mengatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan.

Saran bagi pihak manajemen hotel harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, konsentrasi kerja baik, sehingga karyawan akan merasa puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerjanya. Bagi peneliti berikutnya sebaiknya ditambahkan variabel lain misalnya kepemimpinan, kedisiplinan.

6. Referensi

- Awan, A.G. and Asghar, I., 2014. Impact of employee job satisfaction on their performance: A case study of banking sector in Muzaffargarh District, Pakistan. *Global Journal of Human Resource Management*, 2(4), pp.71-94.
- Badan Pusat Statistik. 2016. *Direktori Hotel dan Akomodasi Lainnya di Kota Surakarta Tahun 2016*. BPS Kota Surakarta.
- Damayanti, A.P. and Sumaryati, S., 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1).
- Fernanda, R. and Sagoro, E.M., 2016 Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 5(2).
- Hameed, A., Ramzan, M. and Zubair, H.M.K., 2014. Impact of compensation on employee performance (empirical evidence from banking sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), pp. 302-309.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idrees, Z., Xinping, X., Shafi, K., Hua, L. and Nazeer, A., 2015. Effect of salary, training and motivation on job performance of employees. *American Journal of Business, Economics and Management*, 3(2), pp.55-58.
- Khan, A.H., Nawaz, M.M., Aleem, M. and Hamed, W., 2012. Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7), pp.2697-2705.
- Komara, A.T. and Nelliwati, E., 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), pp.73-85.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2014. *Organizational Behaviour* (5 ed.). MCGraw-Hill. Boston.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan* (3 ed.). Rosdakarya. Bandung.
- Martinus, E. and Budiyanto, B., 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 5(1), pp.1-15
- Murty, W.A. and Hudiwinarsih, G., 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(02), pp.215-228.
- Nugroho, A. D and Kunartinah, K., 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2), pp/153-169.
- Setiawan, K.C., 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), pp.43-53
- Theodora, O., 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), pp.187-195.
- Vidianingtyas, R.N.A. and Putri, W.H., 2014. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Catering Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Efektif. Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 5(1), pp.99-110.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W. and Amir, M., 2014. The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), pp.293-298.