PENGARUH KOMPENSASI DENGAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA DI HOTEL CRYSTAL LOTUS YOGYAKARTA

SKRIPSI

Oleh :

DWI RATMISARI

NO. MHS : 313100653

PROGRAM STUDI PENGELOLAAN HOTEL

SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA YOGYAKARTA

2017

PENGARUH KOMPENSASI DENGAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA DI HOTEL CRYSTAL LOTUS YOGYAKARTA

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh

Derajat Sarjana Terapan D-IV

Oleh :

DWI RATMISARI

NO. MHS : 313100653

PROGRAM STUDI PENGELOLAAN HOTEL

SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA YOGYAKARTA

2017

PENGARUH KOMPENSASI DENGAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA DI HOTEL CRYSTAL LOTUS YOGYAKARTA

Oleh
DWI RATMISARI
NO. MHS : 313100653

Telah disetujui oleh :

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Hj. Saryani, M, Si.	**Mona Erythrea Nur Islami, SIP.MA**
NIDN : 0517066001	**NIDN : 0516097101**

Mengetahui
Ketua Jurusan

Hermawan Prasetyanto, S.Sos.,S.ST.,M.M.
NIDN : 0516057102
BERITA ACARA UJIAN

PENGARUH KOMPENSASI DENGAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA DI HOTEL CRYSTAL LOTUS YOGYAKARTA

SKRIPSI

Oleh
DWI RATMISARI
NO. MHS : 313100653
Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji
Dan Dinyatakan :
Pada Tanggal :

TIM PENGUJI :

Penguji Utama : RM. Nikasius Jonet S. S.Sos, M.Si (……...)
NIDN : 0526125901

Penguji II : Dr. Hj. Saryani, M. Si. (……...)
NIDN : 0517066001

Penguji III : Mona Erythrea Nur Islami, SIP.MA (……...)
NIDN : 0516097101

Mengetahui

Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta

Drs. Prihatno, MM
NIDN. 0526125901

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Dwi Ratmisari

NIM : 313100653

Program Study : D4 Pengelolaan Hotel

Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPENSASI DENGAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA DI HOTEL CRYSTAL LOTUS YOGYAKARTA

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 23 Desember 2017

Dwi Ratmisari
313100653

HALAMAN MOTTO

"Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)"

(QS 94: 6-7)

"Bertahanlah dalam kebaikanmu, karena lelahmu cuma sebentar, selanjutnya dia pergi. Sementara kebaikan yang kau lakukan, dia tercatat abadi. Istiqomahlah."

(Anonim)

"Orang bilang halangan, kita bilang tantangan. Orang bilang hutan rimba, kita bilang jalan raya. Orang bilang nekat, kita bilang nikmat. Orang bilang jalan buntu, kita bilang mainan baru."

(Anonim)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini menjadi hasil akhir dari kerja keras saya dalam perjuangan menuntut ilmu di Sekolah Tiggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya haturkan rasa syukur dan terimakasih saya kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat dan kesempatan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dan pendidikan saya dengan baik.
2. Bapak Ratno K. dan Ibu Sutinem sebagai orang tua yang telah memberikan dukungan, doa, pengorbanan, kesabaran serta kasih sayang yang tiada henti untuk kesuksesan saya. Ucapan terimakasih saja takkan pernah cukup untuk membalas kebaikan orang tua, karena itu terimalah persembahan bakti dan cinta untuk Ayah dan Ibu.
3. Kakak saya Ratih yang telah memotivasi dan membantu saya untuk dapat meneruskan dan menyelesaikan jenjang pendidikan di Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA.
4. Untuk diri saya sendiri yang telah semangat dalam menyelesaikan skripsi.
5. Sahabat terbaik saya Bekty dan Fajar. Terimakasih atas setiap waktu yang diberikan untuk memberi semangat setiap waktu tanpa bosan, mendampingi saat mengerjakan skripsi ini, memotivasi dan berbagi keceriaan saat kepenatan mulai menyerang.

6. Rekan serta sahabat seperjuangan dari berbagai bidang terutama keluarga besar dari jurusan Administrasi Hotel 2013 STP AMPTA Yogyakarta. Tetap semangat, tetep solid dan saling dukung. Terimakasih untuk kenangan indah, canda tawa, tangisan, dan perjuangan yang telah kita lalui bersama. Semangat!!

Dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, yang terus mendukung dan mendoakan yang terbaik untuk penulis. Terimakasih sebesar-besarnya untuk kalian semua, akhir kata saya persembahkan skripsi ini untuk kalian semua.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada saya sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul "Pengaruh Kompensasi dengan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta". Tugas akhir ini merupakan salah satu prasyarat yang harus dipenuhi oleh mahasiswa dalam memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan (S.ST.) pada Program Studi Administrasi Hotel Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini dari persiapan sampai terselesainya, tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang dengan segala keterbukaan dan kerelaan hati telah memberikan bimbingan, pengarahan, keterangan dan dorongan semangat yang begitu berarti. Oleh karena itu pada kesempatan ini disampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak RM. Nikasius Jonet S. S.Sos, M.Si selaku penguji utama yang telah memberikan ilmu, waktu dan kesempatan untuk datang dan menguji pada ujian skripsi saya.
2. Ibu Dr. Hj. Saryani, M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Mona Erythrea Nur Islami, SIP.MA selaku Pembimbing II yang telah dengan sabar dan bijaksana memberikan bimbingan, pengarahan, serta petunjuk-petunjuk pada penulisan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Prihatno, M.M. selaku Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta yang telah membantu penulis dalam hal perijinan.

4. Bapak Hermawan Prasetyanto, S.ST., M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Perhotelan Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta.
5. Bapak Juna Indra selaku *General* Manager, Bapak Ari Wibowo selaku *Director of Human Resource*, serta pimpinan *Accounting* selaku *Financial Accounting* di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
6. Seluruh karyawan di departemen *Accounting,* yaitu bagian *Financial Controller, General Cashier & Account Payable, Account Receivable* & *Income Audit, Purchasing, Cost Control* dan *Information and Technology* di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta yang telah bersedia menjadi informan atau responden dalam penelitian ini. Serta dengan hati membagi ilmu, bantuan, dan pengalaman berharga saat penulis melakukan training.
7. Seluruh dosen dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu - persatu. Terimakasih atas segala ilmu, pengalaman dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

Penulis sangat menyadari dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, Oleh karena itu, saran dan kritik dari semua pihak sangat penulis harapkan dalam rangka penyempurnaan penulisan ini.

Yogyakarta, 23 Desember 2017

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **ii**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**

KATA MOTTO ..... **vi**

HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **vii**

KATA PENGANTAR ..... **ix**

DAFTAR ISI ..... **xi**

DAFTAR TABEL ..... **xv**

DAFTAR GAMBAR ..... **xvi**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvii**

ABSTRAK ..... **xvii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Fokus Masalah 4

C. Tujuan Penelitian 4

D. Manfaat Penelitian 4

BAB II LANDASAN TEORI **5**

A. Landasan Teori 5

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 5

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 5

b. Tujuan dan Tanggung Jawab MSDM 8

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2. Kompensasi 12

a. Pengertian Kompensasi 12

b. Tujuan Kompensasi 14

c. Jenis – Jenis Kompensasi 15

d. Sistem Kompensasi 16

e. Tahapan – Tahapan Kompensasi 17
3. Pendidikan 18
a. Pengertian Pendidikan 18
b. Fungsi dan Tujuan Pendidikan 20
c. Jenjang dan Jenis Pendidikan 24
4. Prestasi Kerja 28
a. Pengertian Prestasi Kerja 28
b. Penilaian Prestasi Kerja 29
B. Kerangka Pemikiran Teoritik 32
C. Penelitian Terdahulu 33
BAB III METODE PENELITIAN 36
A. Jenis Penelitian 36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 37
C. Teknik Cuplikan 37
D. Sumber Data 38
E. Teknik Pengumpulan Data 42
F. Keabsahan Data 45
G. Metode Analisis Data 45
H. Alur Penelitian 48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 49
A. Deskripsi Objek Penelitian 49
1. Sejarah Singkat Hotel Crystal Lotus Yogyakarta 49
2. Tentang Hotel Crystal Lotus Yogyakarta 50
3. Visi dan Misi Prabu Manajemen 51
4. Fasilitas dan Produk di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta 52
5. Struktur Organisai Hotel Crystal Lotus Yogyakarta 54
6. Tugas Pokok Departemen 55
a. General Manager 55
b. Sekertaris General Manager 56
c. Front Office Departement 56

d. House Keeping Departement 57
e. Food and Beverage Departement 58
f. Accounting Departement 59
g. HRD Departement 59
h. Sales and Marketing Departement 60
i. Engineering Departement 62
7. Gambaran Umum Accounting Departement 63
a. Pengertian Accounting Departement 63
b. Siklus Accounting 63
c. Struktur Organisasi Accounting Departement 66
d. Bagian dan Tugas Accounting Departement 66
B. Karakteristik Responden 77
C. Hasil Penelitian dan Pembahasan 79
1. Penetapan Upah yang Adil dan Sesuai 78
2. Sistem Pemberian Kompensasi berupa Upah 82
3. Pengaruh Pemberian Kompensasi Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja 87
4. Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan 92
5. Penilaian Pimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan 97
a. Pendapat Pimpinan mengenai Prestasi Kerja Karyawan 96
b. Penilaian Berdasarkan Faktor – Faktor Prestasi Kerja 98
1) Kemampuan Kerja 99
2) Kehadiran atau Presensi 100
3) Sikap 102
4) Hubungan Kerja atau Kerja Sama Antar Karyawan 104
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 106
A. Kesimpulan 106
B. Saran 107
DAFTAR PUSTAKA 108
LAMPIRAN 108

DAFTAR GAMBAR

A. Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritik 32

B. Gambar 3.1 Wawancara dengan *Finacial Controller* 39

C. Gambar 3.2 Wawancara dengan *Cost Control* 39

D. Gambar 3.3 Wawancara dengan *Income Audit* 40

E. Gambar 3.4 Wawancara dengan *Purchasing Manager* 40

F. Gambar 3.5 Wawancara dengan *Information and Technology staff* 40

G. Gambar 3.6 Wawancara dengan *General Cashier* 41

H. Gambar 3.7 Foto Bersama HRD dan *Purchasing Manager* 41

I. Gambar 3.8 Suasana di *Purchasing Office* 42

J. Gambar 3.9 Alur Penelitian 48

K. Gambar 4.1 Logo Hotel Crystal Lotus Yogyakarta 53

L. Gambar 4.2 Struktur Organisasi Hotel Crystal Lotus Yogyakarta 54

M. Gambar 4.3 Sturktur Organisasi Accounting Departement 65

N. Gambar 4.4 Kegiatan di *Accounting Office*, karyawan fokus dengan pekerjaan masing – masing 98

O. Gambar 4.5 Sikap General Cashier dan Juga sebagai *Account Payable* ketika jam kerja berlangsung 103

P. Gambar 4.6 Kerja sama antara Information and Technology staff dengan Housekeeping Supervisor 105

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Wawancara dan Daftar Observasi

Lampiran 2. Hasil Wawancara dan Tabel Gaji *Accounting Staff*

Lampiran 3. Surat Penelitian dan Lembar Bimbingan

PENGARUH KOMPENSASI DENGAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA DI HOTEL CRYSTAL LOTUS YOGYAKARTA

Oleh:
Dwi Ratmisari
313100653

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendapatkan informasi tentang pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk upah yang berdasarkan atas latar belakang pendidikan terhadap prestasi kerja di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara dan observasi sehingga mampu menggali lebih dalam tentang pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Teknik pengambilan subjek penelitian atau responden yang digunakan adalah *purposive sampling* dikarenakan responden dinilai sudah cukup mampu memberikan pendapat dan pernyataan yang berhubungan dengan penelitian. Kriteria responden yang dipilih sebanyak enam (6) orang dengan latar belakang pendidikan yang berbeda diantaranya D3, S1, dan S2. Hal tersebut dimaksudkan agar responden mempunyai sudut pandang yang berbeda. Pada akhirnya, pemeriksaan keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi data, dimana dokumen, hasil wawancara, dan hasil observasi dapat dijadikan sebagai alat untuk mengecek keabsahan data tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa menurut responden, (1)kompensasi dalam bentuk upah mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja di perusahaan dikarenakan kompensasi merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap kerja keras karyawan, dan (2)latar belakang pendidikan juga mempengaruhi prestasi kerja. Jika perusahaan lebih mementingkan latar belakang pendidikan maka karyawan memilih untuk mengundurkan diri. Hal tersebut dikarenakan, tinggi atau rendahnya latar belakang pendidikan seseorang bukan patokan bahwa seseorang tersebut mampu menyelesaikan suatu pekerjaan. Akan tetapi, perusahaan seharusnya melihat hasil kerja dan latar belakang pendidikan sebagai patokan dalam pemberian kompensasi.

Kata kunci : Kompensasi, Pendidikan, Prestasi kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang paling menentukan dibandingkan dengan fasilitas atau perangkat apapun yang ada didalam perusahaan karena meskipun tersedia peralatan yang serba canggih, perusahaan tidak akan berati apa – apa bila tidak dioperasikan oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini atau biasa disebut sebagai karyawan memiliki kemampuan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Sedarmayanti, 2008: 36).

Sebagai penyedia jasa publik khususnya di bidang perhotelan, karyawan yang memiliki keahlian dan kompetensi dapat berdampak pada keefektifan dan keefisien dalam mencapai produktifitas perusahaan. Untuk mendukung pelaksanaan produktifitas yang maksimal, perusahaan sewajarnya memberikan sebuah apresiasi terhadap karyawan yang berupa kompensasi baik finansial maupun non finansial karena pada prinsipnya pemberian upah merupakan kewajiban perusahaan. Dalam menetapkan upah, perusahaan hendaknya memperhatikan dari golongan masa kerja dan pendidikan. Disamping pendidikan terakhir, perusahaan hendaknya juga memperhitungkan kemampuan, bakat, minat, motivasi, watak, ketahanan, dan semangat. Dengan memperhitungkan hal tersebut, perusahaan dapat menentukan upah kerjanya berdasarkan golongan, kemampuan dan lain sebagainya.

Sangat penting juga bagi perusahaan untuk menciptakan suatu hubungan kerjasama yang baik antar karyawan khususnya di perusahaan yang mengharuskan adanya kerja sama *team* atau kelompok agar tercapainya tujuan persusahaan. Bila hubungan baik maka mudah mencapai tujuan perusahaan. Tentunya perusahaan dan karyawan harus saling mengerti tentang kepentingan dan kebutuhan masing – masing. Kebutuhan karyawan akan terpenuhi melalui pekerjaannya, dan melalui pekerjaannya tersebut tentu karyawan berharap mendapat upah yang setimpal dan adil. Dari hal tersebut akan menciptakan loyalitas dari karyawan ke perusahaan.

Kompensasi yang berupa upah yang di berikan perusahaan kepada karyawan sering menimbulkan ketidakadilan, hal ini dapat menimbulkan kegelisahan karena adanya rasa ketidakadilan tersebut. Jika hal ini tidak mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan maka akan mengakibatkan turunnya prestasi kerja dan semangat kerja. Pada dasarnya fungsi upah sangat penting bagi karyawan dikarenakan besar atau kecilnya upah merupakan tolak ukur dari prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, jika sistem kompensasi yang berupa upah, di perusahaan adil bagi karyawan maka secara tidak langsung perusahaan telah mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya sehingga produktifitas karyawan meningkat. Di samping pemberian upah, hotel Crystal Lotus Yogyakarta telah memberikan tunjangan karyawannya berdasarkan aturan yang ditentukan oleh pimpinan perusahaan dan telah disesuaikan dengan standart yang di tetapkan oleh pemerintah.

Hotel Crystal Lotus Yogyakarta dalam pemenuhan kebutuhan karyawan, perusahaan telah memberikan kompensasi langsung yang berupa gaji dan upah lembur, serta upah tidak langsung seperti jamsostek dan tunjangan hari raya. Pemberian upah tersebut didasarkan atas latar belakang pendidikan dan masa kerja. Karyawan yang berpendidikan tinggi akan mendapatkan upah lebih tinggi di banding karyawan yang berpendidikan lebih rendah, disamping itu perusahaan juga melihat masa kerja pada klasifikasi struktur dan skala upah yag ditentukan oleh perusahaan.

Pemberian kompensasi atau upah dimaksudkan sebagai imbalan atau balas jasa dari perusahaan guna memotivasi dalam pencapaian prestasi kerja dan meningkatkan mutu karyawan sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas. Dalam meningkatkan mutu karyawan, dapat dilakukan dengan mengadakan pengembangan diri karyawan maupun dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yag diharapkan oleh tenaga kerja atau sesuai dengan apa yang telah disepakati oleh karyawan dan pihak perusahaan.

Di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta merupakan hotel bintang 4 yang cukup terkenal di Yogyakarta, dalam rangka menunjang aktivitas operasional serta meningkatkan produktifitas SDM serta untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja maka peneliti bermaksud melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hal tersebut dalam bentuk laporan dengan judul : “**Pengaruh Kompensasi dengan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta.”**

B. Fokus Masalah

Untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis maka penelitian ini difokuskan terhadap :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi dalam bentuk upah terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap prestasi kerja di hotel Crystal Lotus Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dalam bentuk upah terhadap prestasi kerja di Hotel Crystal Lotus Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi penyusunan dan strategi yang baik dan terarah untuk di gunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang berhubungan dengan masalah peningkatan prestasi kerja pada perusahaan.

Sedangkan untuk peneliti sendiri merupakan tambahan khasanah pengetahuan dan wawasan yang sangat berharga yang disinkronkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoeh di bangku kuliah. Serta sebagai syarat menyelesaikan pendidikan Diploma 4 (D4) pada jurusan Pengelolaan Hotel.