BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan konsumen menjadi hal yang krusial pada suatu perusahaan jasa pariwisata, sebab perusahaan tidak akan berarti tanpa konsumen yang merasa diperhatikan. Hal ini berkaitan erat dengan pelayanan yang dilakukan oleh sumberdaya manusia yang ada (karyawan). Memberikan kualitas layanan dengan baik dapat menunjukan adanya kinerja profesionalisme di perusahaan penyedia jasa pariwisata tersebut. Dalam lingkungan kerja perlu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan semakin kompetitif, masalah ketidakpuasan karyawan mungkin saja bisa terjadi, dan penyebab dari masalah tersebut salah satunya ketika terjadi perasaan ketidakadilan dalam pemberian kompensasi. Sebaliknya bila ada keseimbangan antara kinerja kerja dan kompensasi yang baik adalah hasil dari manajemen perilaku yang efektif dan tanda organisasi dikelola dengan baik.

Jika dipimpin oleh orang-orang yang kompeten dan memiliki performa yang unggul, suatu organisasi dapat mengalami pertumbuhan dan kemajuan yang signifikan. Pentingnya SDM yang berkualitas sangatlah krusial dalam meraih yang diharapkan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen utama yang sangat penting dalam memajukan perusahaan. Kunci keberhasilan perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan perlu mempertimbangkan kompensasi sebagai salah satu faktor yang penting.

Kompensasi diberikan kepada para karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka dalam mencapai target perusahaan. Ganti gaji digunakan untuk memacu atau menginspirasi pekerja, hal ini sangat krusial untuk meningkatkan

efisiensi bisnis. Terdapat dua tipe ganti rugi, yakni finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial dapat berupa uang, jasa, ataupun barang, sedangkan kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan kerja, pelatihan, dan pengakuan. Adanya peningkatan kualitas kompensasi akan mendorong karyawan lebih produktif dalam bekerja.

Kinerja merupakan pekerjaan yang dilakukan individu/kelompok dengan memenuhi kriteria dan standar yang diciptakan demi meraih tujuan perusahaan dalam jangka waktu yang ditentukan. Meningkatnya tingkat performa dapat meningkatkan efisiensi, keefektifan, dan menjalankan tugas yang diberikan dengan lebih baik pada para pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Umumnya, kinerja sangat pengaruh dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan tersebut.

Keterampilan atau keahlian kerja merupakan topik yang sangat bermanfaat bagi individu, perusahaan dan masyarakat secara keseluruhan. Kemampuan kerja memiliki efek yang signifikan terhadap sikap dan perilaku seseorang dalam produktivitas dan kinerja kerja. Kinerja merupakan aspek ekstrinsik yang dinilai dalam prestasi kerja. Penelitian ini berfokus pada aspek ekstrinsik tersebut, terutama pada kompensasi. Kompensasi penting dalam menilai prestasi kerja, karena jika karyawan persusahaan merasa tidak adil dari kompensasi yang diterima. Hal ini tersebut dapat berdampak negatif pada perusahaan. Jika hal tersebut tidak ditangani dengan baik, wajar jika karyawan perusahaan menginginkan imbalan yang lebih besar dan adil. Kompensasi diartikan sebagai imbalan yang diperoleh oleh pekerja atas pekerjaan mereka (Firmandari, 2014). Ada dua macam kompensasi, yakni kompensasi keuangan yang mencakup bayaran, tunjangan, penghasilan, dan juga imbalan tambahan, sedangkan

kompensasi nonfinansial meliputi penghargaan, promosi, dan lain-lain (Agustina & Adriani, 2022).

Kota Batu merupakan kota yang terkenal dalam bidang pariwisata di Jawa Timur dengan daerah administrasi yang mandiri. Kota ini memiliki lanskap yang bergelombang dan terletak di antara Gunung Arjuna dan Gunung Kawi, membuatnya memiliki iklim yang sejuk sepanjang tahun dan potensi menjadi destinasi wisata yang menarik. Tempat wisata tersebut menggabungkan gagasan edukasi dan pariwisata di sebuah kawasan, sehingga dapat memberikan pengetahuan mengenai ilmu dan teknologi yang terkait dengan elemen di luar seperti penggantian. Kompensasi masih dianggap penting dalam menilai prestasi kerja, karena ketidakadilan dalam kompensasi yang diterima dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi. Jika ketidakpuasan ini tidak ditangani dengan baik, wajar bagi anggota organisasi untuk menginginkan imbalan yang lebih besar dan lebih adil.

Dengan menggunakan tema "Taman Pembelajaran dan Rekreasi" sebagai wahana pariwisata, objek wisata ini menjadi yang pertama dan selalu konsisten dalam komitmen untuk turut serta dalam memajukan kehidupan bangsa. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri pariwisata, perusahaan ini memiliki banyak divisi. PT Bunga Wangsa Sedjati upaya perbaikan di sektor Sumber Daya Manusia (SDM) tampaknya sedang dilakukan dalam beberapa tahun terakhir. Memperbaiki berbagai prosedur dan aturan kerja untuk semua karyawannya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dan mempertahankan stabilitas organisasi dalam mengatasi perdebatan bisnis pariwisata yang semakin sengit dan dunia. Untuk mendukung langkah ini, perusahaan terus meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat memberikan layanan terbaik kepada

pelanggan. Karyawan dianggap sebagai investasi berharga bagi perusahaan bertujuan memberikan layanan optimal kepada konsumen. Maka, kemajuan perusahaan sangat bergantung pada peran serta sikap positif karyawan, dan juga keterampilan kerja mereka.

Permasalahan ini yang perlu diperhatikan adalah bahwa individu didorong untuk bekerja dengan harapan bahwa hal tersebut akan membawa perbaikan dalam kondisi mereka. Kompensasi dianggap penting dan harus menjadi perhatian utama bagi manajemen PT Bunga Wangsa Sedjati, karena manusia sebagai salah satu elemen yang dominan dan memegang peranan sentral dalam jalannya suatu proses kerja, tidak peduli apakah teknologi diterapkan dalam tugas tersebut atau tidak. Namun pada akhirnya, penentuan keefektifan pekerjaan ini akan diserahkan kepada manusia.

Dari data yang diperoleh mengenai kompensasi yang diberikan dan persyaratan kerja yang dibutuhkan dalam setiap divisi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah imbalan keuangan dan imbalan nonkeuangan dapat mempengaruhi kinerja para pegawai PT Bunga Wangsa Sedjati (JATIM PARK - KOTA BATU). Dalam rangka mencapai tujuan penelitian, penulis akan melakukan analisis terhadap: 1) Dampak dari faktor keuangan dan imbalan non-keuangan terhadap prestasi pekerja PT Bunga Wangsa Sedjati - Jatim Park - Kota Batu, dan 2) Variabel apa yang paling berpengaruh terhadap produktivitas para staf di perusahaan PT Bunga Wangsa Sedjati (JATIM PARK - KOTA BATU).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan gagasan-gagasan yang telah disajikan di atas, penulis berusaha untuk mengevaluasi masalah yang terjadi melalui penelitian untuk

menyelidiki pengaruh gaji dan tunjangan non-monetaris terhadap prestasi kerja para pegawai PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jawa Timur Park 1). Adapun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara variabel gaji finansial dan gaji non finansial pada saat yang sama terhadap performa pegawai ?
2. Apakah ada hubungan yang penting antara kompensasi keuangan dengan kemampuan kerja pegawai ?
3. Apakah terdapat pengaruh penting antara faktor kompensasi yang bersifat non-monetari terhadap hasil kerja para pegawai ?

C. Tujuan Masalah

1. Pengaruh imbalan keuangan dan bukan keuangan terhadap prestasi karyawan dijelaskan dalam kerangka keseluruhan.
2. Penjelasan mengenai adanya dampak yang penting antara variabel penggantian finansial terhadap prestasi staf.
3. Ditunjukkan ada hubungan yang penting antara imbalan non moneter dan prestasi staf.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Praktis

   Agar perusahaan dapat membuat keputusan mengenai kompensasi moneter dan bukan moneter, serta memperhatikan dorongan kerja dan pencapaian kerja, mereka membutuhkan masukan dan pertimbangan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tambahan dan pemahaman yang lebih baik kepada mereka yang tertarik.

2. Secara Akademis

   Hasil riset ini diharapkan dapat memperluas dan mendalamkan pemahaman serta pengetahuan bagi para ilmuwan Dalam ranah manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal isu-isu yang terkait dengan penggantian keuangan dan non-keuangan, dorongan kerja, dan prestasi karyawan. Penelitian ini bisa digunakan sebagai perbandingan dengan peneliti sebelumnya serta penelitian sejenis di masa mendatang.