

ANALISIS KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL AMBUN SURI BUKITTINGGI

Raftul Fedri, Riyani

Fakultas Pariwisata, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

raftulclassic@gmail.com

Abstract

The compensation is all the income in the form of money, goods directly or indirectly received by employees as a reward for services rendered to the company. Ambun Suri Hotel as a budget hotel with a high level of competition between the Hotel-Hotel and other companies need to improve their employee productivity through motivational processes are realized with compensation eventually expected to increase the productivity of its employees. To provide the motivation to work productivity of employees can proceed smoothly Ambun Suri Hotel provide direct compensation (base salary, meal allowance, bonus and transport) and indirect (social security benefits). This study aimed to analyzed the compensation to the increased productivity of employees in Ambun Suri Hotel Bukittinggi.

This study used descriptive qualitative method, with the number of sample as many as 19 people, were used in this study is by observation, questionnaire and documentation. This study was conducted in August 2016 and is located in Ambun Suri Hotel Bukittinggi. Data obtained using a number of instruments that constitute the questionnaire and processed using variable frequency analysis for the purposes of this study.

Keyword: *compensation and employee productivity*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset bagi perusahaan yang penting dan membuat sumber daya perusahaan lainnya bekerja, sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Kebijakan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Bila Perumusan kebijaksanaan kompensasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja yang pada gilirannya menyebabkan produktifitas kerja karyawan akan merosot pula. Oleh karena itu, Hotel Ambun Suri, sebagai salah satu Hotel melati dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara Hotel-Hotel dan perusahaan lainnya perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawannya. Peningkatan produktifitas tersebut dapat meningkatkan pula kinerja Hotel secara keseluruhan, yang dapat menjadi nilai tawar bagi Hotel Ambun Suri, untuk bersaing dengan Hotel-Hotel lainnya. Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktivitas karyawan. Ketika produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan

dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas.

Tabel 1.2
Data Karyawan Hotel Ambun Suri

No	NAMA	Jabatan	Pendidikan	Jumlah Jam kerja	Masa kerja	Jenis Kompensasi				
						G	TJ	T	M	SK
1	INDIANA ROZA	Duty Manager	DI Perhotelan	8 Jam	9 Tahun	UMR	3 Jt	200 rb	15 rb	10%
2	IWAN KURNIAWAN	Manager HK	SMA	8 Jam	17 Tahun	UMR	2 Jt	100 rb	15 rb	10%
3	HARI HARIADI	Manager F&B	D3 Perhotelan	8 Jam	16 Tahun	UMR	2 Jt	100 rb	15 rb	10%
4	HERU ASDIAN	Manager Purchasing	D1 Desain Grafis	8 Jam	12 Tahun	UMR	2 Jt	100 rb	15 rb	10%
5	AFRIANTO	Senior Roomboy	SMA	8 Jam	20 Tahun	UMR	10 Rb	-	15 rb	10%
6	PANCA MURTI RAHARJA	Cook	SMK	8 Jam	14 Tahun	UMR	10 Rb	-	15 rb	10%
7	WITA	Receptionist	SMK Perhotelan	8 Jam	2 Tahun	UMR	10 Rb	-	15 rb	10%
8	BENNY SETIAWAN	Administrasi	S1 Ekonomi	8 Jam	8 Tahun	UMR	10 Rb	-	15 rb	10%
9	ARIF HAMDENI	Senior Roomboy	D1 Perhotelan	8 Jam	8 Tahun	UMR	10 Rb	-	15 rb	10%
10	VELLY	Reception	SMK	8 Jam	2 Tahun	UMR	10 Rb	-	15 rb	10%
11	PARULIAN ARITONANG	Senior Roomboy	SMA	8 Jam	5 Tahun	UMR	10 Rb	-	15 rb	10%
12	HENDRA	Junior Roomboy	SMP	8 Jam	3 Tahun	UMR	10 Rb	-	15 rb	10%
13	MUHAMMAD ARIF	Junior Roomboy	SMK Perhotelan	8 Jam	2 Tahun	UMR	10 Rb	-	15 rb	10%
14	FRANSISKUS	Senior Roomboy	SMA	8 Jam	3 Tahun	UMR	10 Rb	-	15 rb	10%
15	ELSA PURNAMA SARI	Waitrees	SMK Perhotelan	8 Jam	2 Tahun	UMR	10 Rb	-	15 rb	10%
16	JOPI ASTIRA	IT	S1 Ilmu Komputer	8 Jam	2 Tahun	UMR	10 Rb	-	15 rb	10%
17	SYAHRIR	Roomboy	SMK	8 Jam	2 Tahun	UMR	10 Rb	-	15 rb	10%
18	RAHAMAT ADE PUTRA	Roomboy	D3 Perhotelan	8 Jam	2 Tahun	UMR	10 Rb	-	15 rb	10%
19	MARDI SULIYASTONO	Housekeeper	SMA	8 Jam	2 Tahun	UMR	10 Rb	-	15 rb	10%

Sumber: Ambun Suri Hotel 2016

Keterangan:

G = Gaji TJ= Tunjangan Jabatan

SK= Service Karyawan

T = Transport M = Makan

Dari tabel Halaman sebelumnya dapat dilihat bahwa karyawan Hotel Ambun Suri Bukittinggi dari 19 karyawan ini merupakan karyawan tetap yang selalu mendapatkan kompensasi berupa kompensasi

langsung yaitu gaji pokok (UMR), transportasi berupa uang, makan, service karyawan 10 % dibayarkan setiap tanggal 15 dan tunjangan jabatan yang diberikan perusahaan setiap bulannya, semua karyawan mendapatkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan keuangan seperti asuransi kesehatan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan).

Dalam jenis kompensasi berupa transportasi perusahaan tidak memberikan kompensasi ini kepada semua karyawannya hanya para manajer yang mendapatkan kompensasi dan juga tunjangan jabatan ini tergantung kepada kebijakan perusahaan. Setiap karyawan pada masa kerja memiliki jam kerja masing-masing 8 jam sehari. Pada pemberian kompensasi semua karyawan mendapatkan upah minimum regional (UMR) untuk semua posisi kerja karyawan yang lebih panjang masa kerjanya yang mendapatkan kompensasi yang seharusnya.

Data diatas juga dapat kita lihat dimana pada masa kerja karyawan antara senior roomboy yang masa kerjanya diatas 10 tahun dan senior roomboy masa kerjanya dibawah 10 tahun mendapatkan kompensasi yaitu gaji pokok atau upah minimum regional (UMR) yang sama, tetapi disini adalah kebijakan dari perusahaan itu sendiri untuk memberikan kompensasi antara perbedaan masa kerja karyawan tersebut.

Hal ini dimaksudkan sebagai imbalan atau balas jasa kepada karyawan dalam rangka memotivasi mereka dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan sehingga memperoleh produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Setelah karyawan diberikan kompensasi tersebut maka diharapkan mereka dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan produktivitas kerja pada bidang pekerjaan yang dijalannya.

Sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompensasi yang diberikan oleh Hotel Ambun Suri kepada karyawan.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada Hotel Ambun Suri.
3. Untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Ambun Suri?

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun nonfinansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung (nonfinansial).

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja dan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dale Yoder Ph.D. mengemukakan: *The payment made to member of work teams for their participation*, artinya balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi. Adapun pengertian kompensasi menurut ahli lainnya adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2010:118).

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut, (Hasibuan, 2010:127):

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
3. Serikat buruh/organisasi karyawan.
4. Produktivitas kerja karyawan.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya.
6. Biaya hidup/cost of living.

7. Posisi jabatan karyawan.
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
9. Kondisi perekonomian nasional.
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar/kecilnya tingkat upah/kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja sama tercapai.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:262) untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan, perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem memasukkan fisik per orang atau per jam kerja orang dapat diterima secara luas dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif yaitu penelitian yang diarahkan untuk memberi gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu menurut Sopiah (2010:21).

Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mendapatkan informasi-informasi yang jelas serta lengkap yang berhubungan dengan analisis kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di Hotel Ambun Suri Bukittinggi.. Penelitian ini dilakukan di Hotel Ambun Suri yang beralamat di Jl. Panorama No.2 Bukittinggi Sumatera Barat dari bulan Juli-September 2016. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Hotel Ambun Suri yang berjumlah 19 orang.

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Yang dimaksud kata-kata dan tindakan disini yaitu kata-kata dan tindakan orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama (primer). Sedangkan sumber data lainnya bisa berupa sumber tertulis (sekunder).

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Sumber penelitian primer diperoleh para peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Melalui wawancara dengan informan dan responden. Peneliti akan wawancara dengan informan untuk menggali informasi mengenai analisis kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Hotel Ambun Suri Bukittinggi.

b. Data sekunder

Data sekunder umumnya tidak dirancang secara spesifik untuk memenuhi kebutuhan penelitian tertentu. Seluruh atau sebagian aspek data sekunder kemungkinan tidak sesuai dengan kebutuhan suatu penelitian. Data sekunder merupakan data tambahan berupa informasi yang akan melengkapi data primer. Data tambahan yang dimaksud meliputi dokumen atau arsip didapatkan dari berbagai sumber, skripsi, dan buku-buku referensi.

Instrumen penelitian adalah peneliti sendiri atau anggota tim peneliti atau sering disebut *human instrument* yang berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat

kesimpulan atas temuannya (Sugiyono, 2014:306). Maka peneliti ini menggunakan metode wawancara dan angket tertutup sebagai instrumennya.

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Varibel	Sub Variabel	Indikator	No. Item	Jumlah
Kompensasi	Gaji	- Kelayakan	1	5
		- Ketepatan penerimaan	2	
		- Pangkat dan jabatan	3	
		- Pendidikan	4	
		- kebijakan	5	
	Insentif atau Bonus	- Kesepadanan	6	2
		- Pemenuhan kebutuhan	7	
	Tunjangan	- Kelayakan besar tunjangan kesesuaian dengan jabatan	8	3
		- Tingkat manfaat	9	
		- Kesehatan	10	
Produktivitas	Input atau masukan	- Keterampilan	11	4
		- Tanggung Jawab	12	
		- Lingkungan kerja	13	
		- Keahlian	14	
	Proses	- Prosedur kerja	15	3
		- Hubungan kerja	16	
		- Ketersediaan	17	

Pengukuran Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2016 : 92) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Definisi operasional adalah penjelasan definisi dari variabel yang telah dipilih oleh peneliti yang digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

a. Kompensasi

Adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi langsung berupa gaji pokok, upah, komisi, bonus, insentif, dan kompensasi tidak langsung yaitu jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan berupa asuransi kesehatan.

b. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil kongkrit (produk) yang dapat dijual oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi penjualan produk dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Kompensasi

Secara keseluruhan untuk variabel kompensasi didapatkan rata-rata sebesar 69.8% termasuk kategori cukup baik, Hal ini didapati hasil analisis penelitian diketahui tanggapan responden mengenai pelaksanaan kompensasi pada Hotel Ambun Suri Bukittinggi dikatakan cukup baik, hal ini terlihat dari hasil yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden dan ternyata sebagian besar responden memberikan tanggapan yang positif. Dari 3 (tiga) indikator kompensasi, yaitu gaji, insentif atau bonus, dan tunjangan. Dimana pada variabel ini dapat diuraikan bahwa pada indikator pertama pada item dimana kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum dapat memenuhi secara mendasar mengenai gaji yang diberikan oleh Hotel Ambun Suri didapatkan total capaian responden berdasarkan angka 57.0 (kurang baik), artinya dimana karyawan menerima kompensasi di Hotel Ambun Suri belum memenuhi kebutuhan minimal hal ini dikarenakan kompensasi yang diterima karyawan hanya mendapatkan, seperti:

- Gaji pokok sebesar Rp 1.855.000,-
- Tunjangan masa kerja sebesar Rp 10.000,-
- Tunjangan jaminan sosial tenaga kerja 3% dari gaji pokok sebesar Rp 37.000,-
- Simpanan wajib Rp 150.000,-

Kompensasi yang diterima karyawan diatas merupakan gaji pokok dan tunjangan kerja serta tunjangan jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan dan pada setiap tanggal 15 karyawan menerima bonus atau service karyawan sebesar Rp 400.000 - 800.000 tergantung pendapatan penjualan kamar pada bulan tersebut. Jadi karyawan dalam 1 (satu) bulan menerima 2 kali gajian.

Jika dibandingkan dengan temuan data awal hal ini sangat bertolak belakang sekali dengan hasil penelitian, hal ini sejalan dengan jenis kompensasi yang ada didata awal pada bab 1 yang ditetapkan pada standar hotel tersebut. Dengan item yang kedua didapati total capaian responden sebesar 57.7 (kurang baik), artinya dimana karyawan menerima kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum mendapatkan kelayakan pada saat melakukan sebuah pekerjaan sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka dilakukan.

Pada item atau indikator berikutnya peneliti mendapatkan total capaian responden sebesar 88.3 (baik), artinya dimana pada saat penerimaan gaji karyawan menerima tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan itu bisa dilihat pada lampiran.

Indikator berikutnya mendapatkan total capaian responden sebesar 73.0 (cukup baik), artinya dimana pada saat perusahaan memberikan tunjangan yang adil dan layak yang dinilai oleh karyawan ini cukup baik tentang kelayakan tunjangan jabatan sesuai dengan jabatan atau posisi masing-masing mereka. Untuk indikator selanjutnya peneliti mendapatkan data tentang total capaian responden sebesar 69.0 (cukup baik), artinya karyawan pada saat penerimaan komisi cukup memadai untuk membantu pemenuhan kebutuhan karyawan. Indikator berikutnya didapatkan total capaian kerja sebesar 72.3 (cukup baik), artinya dimana perusahaan dalam memberikan bonus sesuai dengan jasa yang diberikan perusahaan telah sepadan dengan jasa mereka.

Pada indikator selanjutnya sebesar 76.7 (cukup baik), artinya karyawan tidak perlu lagi memikirkan bagaimana caranya untuk meringankan beban untuk biaya kesehatan karena

perusahaan memberikan tunjangan kesehatan untuk para karyawannya dengan memberikan respon jawaban cukup baik.

Pada indikator berikutnya sebesar 60,8 (kurang baik), artinya karyawan tidak merasa bahwa perusahaan memberikan tunjangan pendidikan yang adil untuk semua karyawannya. Indikator berikutnya didapati total capaian responden sebesar 71.6 (cukup baik), artinya karyawan menganggap bahwa perusahaan telah memberikan kebijakan yang cukup baik untuk semua para karyawan. Pada indikator berikutnya diperoleh total capaian responden sebesar 71.9 (cukup baik), artinya dimana karyawan mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan mereka dengan baik berdasarkan fasilitas pendukung dari perusahaan. Walaupun masih terdapat permasalahan didalam pemberian kompensasi misalnya: pemberian gaji yang belum sesuai dengan beban kerja karyawan, dan pemberian tunjangan yang belum efektif.

b. Produktivitas

Secara keseluruhan untuk variabel produktivitas didapatkan rata-rata total sebesar 82.3% termasuk kategori baik. Dimana total capaian responden pada indikator pertama sebesar 89.4 (baik), artinya dimana karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan telah mencapai hasil yang maksimal. Dalam hal ini dapat dikategorikan pencapaian kerja telah memenuhi produktivitas karyawan dengan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Indikator selanjutnya diperoleh hasil total capaian responden sebesar 90.4 (sangat baik), artinya karyawan telah dapat dikatakan mampu melakukan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini produktivitas dapat berjalan dengan seharusnya. Pada indikator berikutnya terdapat total capaian responden sebesar 79.1 (cukup baik), artinya bahwa karyawan dalam perusahaan tersebut memiliki hubungan kerja yang cukup baik antara para karyawan.

Kesimpulan dari pernyataan diatas yaitu pada saat pemberian kompensasi yang peneliti temui dipenelitian ini bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan cukup baik sehingga telah dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan kompensasi yang diterima termasuk cukup baik dalam memenuhi kebutuhan minimal mereka sesuai dengan data yang diperoleh oleh peneliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dari hasil pembahasan tentang analisis kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Ambun Suri maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa rata-rata total jawaban responden untuk variabel kompensasi karyawan Hotel Ambun Suri yaitu sebesar 69.8% apabila dikonsultasikan berada pada kriteria cukup baik.

Hal ini didapati hasil analisis penelitian diketahui tanggapan responden mengenai pelaksanaan kompensasi pada Hotel Ambun Suri Bukittinggi dikatakan cukup baik, hal ini terlihat dari hasil yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden dan ternyata sebagian besar responden memberikan tanggapan yang positif. Dari 3 (tiga) indikator kompensasi, yaitu gaji, insentif atau bonus, dan tunjangan. Walaupun masih terdapat permasalahan didalam pemberian kompensasi misalnya: pemberian gaji yang belum sesuai dengan beban kerja karyawan, dan pemberian tunjangan yang belum efektif.

2. Produktivitas

Berdasarkan hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa rata-rata total jawaban responden untuk variabel produktivitas di Hotel Ambun Suri Bukittinggi yaitu sebesar 82.3% apabila dikonsultasikan berada pada kategori baik.

Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat diketahui produktivitas kerja karyawan Hotel Ambun Suri Bukittinggi dapat dikatakan baik, hal ini terlihat dari hasil pengolahan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Dari 7 (tujuh) indikator produktivitas kerja, yaitu: tanggung jawab, keterampilan, lingkungan kerja, keahlian, prosedur kerja, hubungan kerja, dan ketersediaan. Kompensasi yang diberikan oleh Hotel Ambun Suri dapat dilihat dari analisis data yang peneliti temui bahwa pada pemberian kompensasi karyawan, perusahaan memberikan kompensasi yang cukup untuk karyawannya sehingga dengan kompensasi ini dapat pula meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Ambun Suri.

Saran yang diajukan terhadap hasil penelitian ini adalah

- a. Perusahaan diharapkan untuk lebih dapat memberikan perhatian mengenai kebijakan kompensasi secara adil dan layak.
- b. Perlu adanya proses penilaian yang berkala atas kinerja dan prestasi karyawan sebagai tolak ukur pemberian balas jasa yang tepat bagi karyawan.
- c. Perlu dilakukannya penelitian-penelitian internal lebih lanjut oleh pihak Hotel Ambun Suri dalam hal peninjauan akan peningkatan ataupun menjaga tingkat produktivitas karyawan pada level yang sesuai dengan harapan perusahaan untuk mendukung usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dan tidak menutup kemungkinan pihak perusahaan untuk dapat membuka diri mengkaji penelitian-penelitian dari pihak eksternal dalam peninjauan peningkatan produktivitas karyawan tersebut.

REFERENSI

- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Alimuddin, Wahyuni. 2012. *Skripsi Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Bakrie Telecom Area Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusnenndi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mamang, Etta Sangadji. 2010. *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: C.V Andi OFFSET.
- Puji Indah, Hartatik, S.E, M.M. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.
- Riva'I, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan ; dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Samsudin, Salidin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Salam, Abdus. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Insani*. Cirebon: STAIN Press.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada