

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan.

Berbagai latar belakang individu yang berbeda, seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan, dan lain sebagainya, sehingga menuntut devisi sumber daya manusia perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga menujung tujuan organisasai yang ingin dicapai. Karyawan yang puas lebih sering mengabaikan pekerjaannya dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri.

Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasinya akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang mencerminkan dan membosankan sehingga ia akan bekerja dengan asal-asalan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rivai (2010: 856) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atau perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Robins (2008: 99) mengartikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Adapun faktor pertama yang diduga penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan yaitu kepemimpinan di Hotel Furaya Pekanbaru. Menurut Rivai (2009:2) mendefinisikan kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi, perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Fenomena-fenomena yang penulis temukan pada hasil observasi awal di Hotel Furaya Pekanbaru, berkenaan dengan kepemimpinan dimana karyawan kurang puas atas penilaian hasil kerja dan kurangnya dorongan pimpinan terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan kurang dilibatkan pimpinan dalam mengambil keputusan, pimpinan kurang melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan. Karyawan kurang peduli terhadap keputusan pimpinan

Adapun kepemimpinan yang dilakukan di Hotel Furaya Pekanbaru tidak sesuai dengan kondisi dalam memimpin di suatu perusahaan dimana kurangnya berbau dan berinteraksi sesama karyawan yang bisa dapat menimbulkan rasa kepuasan dan solidaritas dalam bekerja. Dalam hal ini seorang pemimpin dalam menciptakan kepuasan kerja perlu adanya dua dimensi sikap seorang pemimpin dimana, yang pertama dimensi yang berpusat pada kepedulian karyawan, yang

kedua dimensi memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengambil sebuah keputusan.

Faktor kedua yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Hotel Furaya Pekanbaru yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi menjemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan Hotel Furaya Pekanbaru yaitu sesuai dengan tingkat jabatannya. Pemberian kompensasi penting bagi karyawan karena apapun bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

Di Hotel Furaya Pekanbaru berbagai fasilitas juga bisa didapat pengunjung. Fasilitas kamar hotel 224, transfer bandara/hotel, *wi-fi*, *conciarge*, coffee, shop, fasilitas rapat, ballroom, lift, restoran, ruang keluarga, laundry, pusat bisnis, spa, internet dalam kamar, tempat parkir mobil.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Table 1.1: Rekapitulasi jumlah karyawan /csl tetap tahun 2017

No	Departement	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Total Seluruhan
1	<i>Accounting departement</i>	18	11	26
2	<i>Engginering departement</i>	13	3	16
3	<i>Food and beveraage departement</i>	17	12	29
4	<i>Front office departement</i>	7	8	15
5	<i>Housekeeping</i>	12	16	28
6	<i>Ktv</i>	16	20	36
7	<i>Marketing</i>	5	1	6
8	<i>Laundry</i>	7	1	8
9	<i>Travel</i>	1	1	2
10	<i>Restaurant</i>	7	9	16
11	<i>Fumart</i>	7	4	11
12	<i>Spa</i>	9	15	20
13	<i>Human ressource departement</i>	15	7	22
Jumlah		134	108	235

Sumber : Hotel Furaya Pekanbaru tahun 2017

Hotel Furaya pekanbaru didirikan pada tahun 1993 yang bergerak dibidang jasa pelayanan. Hotel Furaya pekanbaru termasuk salah satu usaha pelayanan jasa yang mempunyai pemasukan dari pelayanan jasa itu. Pada dasarnya setiap jasa perhotelan berusaha memberikan pelayanan yang maksimal kepada tamu dan akan berusaha memberikan nilai tambah (*value added*) bagi setiap produk jasa yang diberikan. Nilai tambah inilah yang membuat hotel tersebut mempunyai keistimewaan dibandingkan dengan hotel lainnya, dan nilai inilah yang menyebabkan para pelanggan mengambil keputusan untuk memilih menginap pada hotel tersebut.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Table 1.2 : Perkembangan jumlah karyawan Pada Hotel Furaya Pekanbaru tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah karyawan					Tingkat LTO (%)
	Awal Tahun(orang)	Masuk (orang)	Keluar (orang)	Akhir Tahun(orang)	Rata-rata Karyawan (orang)	
2013	280	8	5	256	1,96%	1,96%
2014	293	3	7	254	2,75%	2,75%
2015	272	5	12	249	4,82%	4,82%
2016	256	6	10	243	4,11%	4,11%
2017	235	3	9	230	3,78%	3,78%

Sumber : Hotel Furaya Pekanbaru 2017

Dari table 1.2 di atas dapat dilihat bahwa persentase *labour turn over* pada hotel Furaya Pekanbaru dalam kurun waktu 5 tahun yaitu tahun 2013-2017 mengalami fluktuasi. Ini mengindikasikan bahwa perusahaan ini termasuk kategori tidak sehat karena tingginya tingkat keluar masuk karyawan. Sehingga dapat dikatakan manajemen hotel gagal menjaga motivasi karyawan sehingga mereka tidak betah dan lebih memilih keluar.

Dan meningkatnya tingkat *turnover* karyawan, salah satu penyebab adalah banyaknya karyawan yang diberhentikan karena terjadinya pengurangan rig sehingga karyawan untuk sementara diberhentikan. Dengan adanya tindakan tersebut maka karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Selain itu karyawan di perusahaan kurang menerapkan sosialisasi yang baik seperti jarang melakukan *breefing* baik sebelum maupun sesudah menyelesaikan pekerjaan. Dari hasil dari pengamatan penulis kepada beberapa karyawan, dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang ada saat ini terkadang memaksakan (*coercive leader*), sehingga kurangnya hubungan kemitraan antara pemimpin dan bawahan sebagai karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Standar gaji yang diperoleh oleh para karyawan pada Hotel Furaya Pekanbaru dapat dilihat pada :

Tabel 1.3 : Jumlah pemberian kompensasi Pada Hotel Furaya Pekanbaru tahun 2013-2017

No	Tahun	Jumlah karyawn	Gaji pokok (Rp/Bln)	Service charge (Rp/Bln)
1	2013	280	1.260.000	400.000
2	2014	293	1.510.000	500.000
3	2015	272	1.775.000	700.000
4	2016	256	1.510.000	500.000
5	2017	235	2.150.000	800.000

sumber : Hotel Furaya Pekanbaru 2017

Dari tabel 1.3 diatas menjelaskan pemberian gaji yang dilakukan perusahaandiketahui jumlah pemberian kompensasi di Hotel Furaya Pekanbaru dapat dijelaskan bahwa gaji pokok karyawan mengalami naik turun, hal ini berpengaruh terhadap Hotel tersebut. Berdasarkan survey penulis lakukan di Hotel Furaya Pekanbaru di peroleh bahwa karyawan kurang puas atas gaji yang diberikan oleh perusahaan, hal ini terlihat dari beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan gaji yang diterima karyawan. Kemudian upah lembur karyawan dibayar kurang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Jadi penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap pegawai yang berprestasi masih kurang. Mereka mendapat tambahan gaji dilihat seberapa kinerja yang diberikan oleh perusahaan atau sebaliknya.

Bedasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada Hotel Furaya Pekanbaru dengan judul **“Pengaruh Kompensai dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Furaya Pekanbaru”**.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Furaya Pekanbaru?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Furaya Pekanbaru?
3. Apakah Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Furaya Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Furaya Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Furaya Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Furaya.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa:

- a. Bagi akademik sebagai bahan referensi untuk penelitian berikutnya mengenai Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Bagi perusahaan sebagai masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang Sumber Daya Manusia masalah Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Furaya Pekanbaru.
- c. Bagi pembaca berguna untuk referensi, perbandingan bagi pembaca, untuk menambah wawasan dalam melakukan penelitian dan penambahan penguasaan.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penyusunan dan pembahasan penelitian ini, maka penulis membaginya atas beberapa bab:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan dan sistematika penulis.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan suatu hipotesis dan variabel-variabel penelitian.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini memberikan informasi tempat dan objek penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, definisi variabel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis memuat sejarah singkat berdirinya perusahaan, Visin dan Misi perusahaan, dan peraturan didalam perusahaan serta tanggung jawab management perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai analisis dari hasil penelitian yang dilakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan tentang rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dan saran-saran yang bermanfaat.