

PEMBERIAN KOMPENSASI PERUSAHAAN MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA SALAH SATU HOTEL BINTANG LIMA DI KOTA SOLO

Darmaesti ¹⁾, Tri Marta Noviani ²⁾

Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta¹⁾, Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta²⁾
darmaesti2@gmail.com¹⁾, noviani.marta@gmail.com²⁾

Abstrak

Salah satu ilmu manajemen yang mengatur tentang tenaga kerja adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan mengantarkan perusahaan mencapai tujuan dengan cara efektif dan efisien. Hotel Alila di kota Solo merupakan hotel bintang lima yang *Human Research Department*-nya mempunyai program pemberian kompensasi untuk karyawannya. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk lebih mengetahui pelaksanaan pemberian kompensasi perusahaan kepada karyawannya dan pengaruh kinerja karyawan dengan adanya kompensasi di hotel Alila Solo. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kualitatif dengan teknik analisis datanya menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi mempunyai arti teknik pengumpulan data dengan cara menggabungkan data dari beberapa sumber data yang sudah ada. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Pelaksanaan pemberian kompensasi untuk karyawan hotel Alila Solo berupa intensive, tunjangan, asuransi, hari cuti dan jenjang karir. Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan wujud perhatian perusahaan pada karyawan sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Peningkatan kompensasi yang diterima karyawan hotel Alila Solo berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan di hotel.

Kata kunci: kompensasi, kinerja karyawan

Abstract

One of the management sciences that governs labor is Human Resource Management. Quality human resources will lead the company to achieve its goals in an effective and efficient manner. Hotel Alila in Solo is a five star hotel whose Human Research Department has a compensation program for its employees. This study aims to better determine the implementation of company compensation to its employees and the effect of employee performance with the compensation at the Alila Solo hotel. The method used in this study is a qualitative method with data analysis techniques using triangulation techniques by combining data from several existing data sources. While the data collection techniques used are interviews, observation and documentation. Implementation of providing compensation for Alila Solo hotel employees in the form of intensive, allowances, insurance, leave days and career paths. Providing compensation from the company is a form of company concern for employees so that employees are more enthusiastic about working. The increase in compensation received by hotel employees at Alila Solo has an effect on improving employee performance at the hotel.

Keywords: compensation, employee performance

1. PENDAHULUAN

Kota Surakarta yang lebih biasa masyarakat mengenal dengan kota Solo memiliki banyak sekali tempat wisata dengan budaya yang masih dipatuhi masyarakatnya. Hal inilah yang membuat wisatawan memilih berwisata di kota Solo yang dirasakan akan membuat mereka lepas sejenak dari rutinitas kerja sehari-hari. Dengan adanya tempat wisata yang bersih, nyaman dan ramah masyarakatnya, membuat para wisatawan merasa betah untuk tinggal beberapa hari di kota Solo. Adanya penginapan membuat wisatawan dapat lebih berlama-lama menikmati kota Solo. Hotel adalah salah satu akomodasi yang dibutuhkan para wisatawan dan bisnis yang berkembang pesat di kota Solo. Pengertian hotel saat ini tidak hanya sebagai tempat untuk menginap saja tetapi lebih berkembang dalam banyak hal yang dapat dinikmati, baik dari sisi jenis hotel, karakteristik, pelayanan, dan fasilitas-fasilitas yang ada sebagai pendukung lainnya. Beberapa hotel yang ada di Surakarta mempunyai standar yang berbeda, mulai dari hotel standar melati hingga hotel standar berbintang lima. Pembangunan di kota Solo banyak didominasi berdirinya hotel oleh *investor* yang melihat peluang besar dengan semakin bertambah kesadaran masyarakat akan berwisata di kota Solo.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Hotel dalam pengertian secara umum merupakan bangunan yang dikelola secara komersial untuk memberikan pelayanan bagi masyarakat umum dan wisatawan asing dengan fasilitas jasa penginapan, jasa pelayanan kamar, jasa makanan dan minuman dan juga jasa *laundry* atau pencucian pakaian. Fasilitas tersebut diperuntukkan bagi tamu yang datang untuk bermalam dan juga mereka yang hanya ingin menggunakan fasilitas hotel tersebut tanpa harus menginap.

Untuk memberikan pelayanan yang baik, manajemen di hotel harus meningkatkan pengelolaan sumber daya yang ada di hotel khususnya untuk kualitas karyawan yang melayani tamu di hotel. Aset utama dalam perusahaan adalah sumber daya manusia dimana

mereka yang mempunyai peranan penting karena merupakan faktor tenaga kerja yang dapat membuat tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, manajemen harus menciptakan kondisi yang membuat karyawan lebih baik lagi dalam bekerja. Keberhasilan dari pencapaian tujuan perusahaan sangat ditentukan dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Peningkatan kinerja karyawan mempunyai potensi yang menguntungkan untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan karena dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk menghasilkan output yang optimal dan maksimal.

Kinerja menurut Afandi (2018) adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan atau kelompok kerja di suatu perusahaan yang telah menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing dan dilakukan sesuai prosedur serta tidak bertentangan dengan moral dan etika kerja yang berlaku. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, dibutuhkan ketrampilan dan kemampuan sumber daya manusia sesuai visi dan misi perusahaan. Menurut Sutrisno (2016) untuk mengetahui dan mengukur kinerja dapat dilakukan jika karyawan atau sekelompok karyawan mempunyai standar atau kriteria ukuran keberhasilan yang telah ditetapkan dalam penilaian. Tingkat kinerja pada seseorang atau kelompok tidak akan diketahui tanpa standar dalam ukurannya. Karyawan biasanya mengetahui nilai dari kinerjanya dengan penilaian di lingkungan kerja secara informal dari atasan terhadap hasil pekerjaan yang sudah dilakukan, rekan kerja sesama dalam berkomentar dan atau komentar dari para bawahan. Tetapi akan lebih baik jika penilaian kinerja karyawan dilakukan secara formal dan terstruktur karena lebih lengkap dan detail serta ada kaitannya dengan perilaku karyawan, pekerjaan, standar kerja dan pencapaian hasil kerja.

Dalam rangka usaha pengembangan sumber daya manusia yang ada, perusahaan juga harus memperhatikan dari segi kesejahteraan karyawan

dan lingkungan kerjanya dengan pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang wajar dari perusahaan untuk karyawannya yang sifatnya sebagai tambahan gaji dan tunjangan karena karyawan tersebut telah mendukung perkembangan perusahaan sehingga perlu diberikan penghargaan. Kompensasi merupakan penghargaan dari perusahaan untuk karyawannya sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Imbalan tersebut diberikan kepada karyawan karena telah melakukan pekerjaan yang diberikan dan sudah dilalui selama beberapa waktu. Kompensasi yang diberikan perusahaan atas sebuah pekerjaan yang bertujuan untuk memajukan perusahaan, tidak selalu berupa uang tetapi juga dapat berupa jenjang karir, asuransi pribadi atau pemberian cuti. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara dari manajemen untuk membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawannya. Kompensasi juga merupakan cermin dari karya mereka terhadap lingkungan dan hal ini sangat penting bagi karyawan perusahaan.

Kompensasi menurut Priyono dan Marnis (2008) merupakan semua pendapatan karyawan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi inilah yang oleh karyawan akan dipergunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya. Pemberian kompensasi yang berupa gaji, bonus, serta jaminan lainnya merupakan salah satu upaya perusahaan dalam mewujudkan kesejahteraan karyawannya. Selain itu dengan adanya kompensasi yang diterima karyawan secara tidak langsung juga akan membantu manajemen mencapai tujuan perusahaan dan juga menjaga karyawan tetap bekerja di perusahaan. Tetapi akan terjadi sebaliknya, jika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang cukup, karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut mungkin akan meninggalkan perusahaan dan beralih ke perusahaan lain yang lebih baik dalam kompensasinya.

Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan bekerja dengan tenang akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga akan memacu karyawan untuk lebih berprestasi. Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar karyawan dalam perusahaan ketika mereka melakukan pekerjaannya dan keadaan ini akan berpengaruh pada karyawan saat menjalankan kegiatan tersebut. Lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja juga berpengaruh pada jalannya operasional perusahaan. Adanya team kerja dan kondisi psikologi yang baik dari karyawan juga akan mendukung penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai target yang ditentukan perusahaan.

Hotel Alila Solo adalah salah satu hotel bintang lima di kota Solo. Hotel ini mempunyai beberapa departemen penting dalam mengoperasikan kegiatannya antara lain: *Front Office Department, Food & Beverage Department, Housekeeping Department, Accounting Department, HRD Department, Engineering Department, Marketing Department, Purchasing Department dan Security Department*. Masing-masing bagian mempunyai tugas dan target dalam penyelesaian pekerjaan. Salah satu departemen yang mempunyai tugas dan bertanggungjawab mengurus masalah karyawan adalah *HRD (Human Resources Development)*. Departemen ini mempunyai tugas mengembangkan dan memberi training kepada karyawan, menjalin hubungan baik antara karyawan, mengevaluasi tingkat kehadiran karyawan serta memberi kompensasi dan perlindungan kepada karyawan. Salah satu target dari *Human Resource Development Department* adalah meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal sesuai tugas di posisi masing-masing karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan survey yang bersifat korelasional. Menurut Maleong yang dikutip dari bukunya Herdiansyah Haris

(2010), metode kualitatif mengedepankan interaksi dalam proses komunikasi antara subyek penelitian dalam fenomena yang diteliti dengan peneliti yang mempunyai tujuan untuk memahami kejadian tersebut secara kontak sosial tanpa rekayasa.

Obyek dalam penelitian dilakukan pada salah satu hotel di kota Solo yang mempunyai standar Internasional yaitu Hotel Alila Solo yang terletak di Jl. Slamet Riyadi No. 562, kelurahan Laweyan Kota Surakarta, Jawa Tengah. Penulis melakukan penelitian pada *Human Resource Development*.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi juga menggunakan dokumentasi.

1. Wawancara, mengumpulkan informasi melalui tanya jawab komunikasi atau interaksi antara peneliti dengan subyek dalam penelitian dengan cara tatap muka langsung maupun tidak langsung. Adanya teknologi informasi yang sudah semakin canggih membuat proses pengambilan data dengan wawancara dapat dilakukan secara tidak langsung harus bertemu muka karena dapat melalui media telekomunikasi. Kegiatan saat wawancara dalam mendapatkan informasi secara lengkap tentang tema dalam penelitian yang diambil merupakan inti dari wawancara.
2. Observasi merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi yang diperlukan melalui penglihatan, pendengaran dan yang dirasakan seseorang secara emosi untuk memperoleh data yang menggambarkan keadaan atau kejadian yang ditemui saat peneliti melakukan aktivitas di tempat penelitian dan hasilnya berupa aktivitas, peristiwa, obyek dan kondisi di lingkungan kerja.
3. Dokumentasi: teknik pengumpulan data dengan mendapatkan informasi berupa gambar atau foto dan catatan yang sudah tercetak dan tersimpan sebelumnya yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti. Dokumen tersebut dapat berupa laporan kegiatan harian, laporan kegiatan bulanan, peraturan perusahaan, foto-foto, biografi, sketsa, company profile

dan data lain yang tersimpan sebagai dokumen perusahaan. Dokumen yang dibutuhkan tidak hanya terbatas pada salah satu departemen dan kegiatan yang baru dilaksanakan, tetapi juga dari beberapa departemen dan kegiatan-kegiatan yang sudah dilaksanakan sehingga peneliti mempunyai kesempatan mengetahui lebih lanjut tentang kegiatan yang pernah dilakukan agar lebih menguatkan data yang didapat melalui wawancara maupun observasi.

Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif ini menggunakan Triangulasi. Triangulasi merupakan pendekatan yang dilakukan oleh peneliti dalam mendapatkan data secara kualitatif. Teknik Triangulasi dapat dikatakan sebagai teknik pemeriksaan kevalidan data dengan membandingkan hasil wawancara terhadap obyek penelitian. Peneliti yang menggunakan metode kualitatif harus lebih peka dalam penggalian data terhadap fenomena yang diteliti agar data yang diperoleh menjadi kebenaran yang valid dan ilmiah. Menurut Sugiyono (2011) Triangulasi diartikan sebagai teknik yang sifatnya menggabungkan data dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang sudah ada. Penggunaan teknik Triangulasi mencakup tiga hal yaitu Triangulasi Metode, Triangulasi Sumber Data dan Triangulasi Teori.

1. Triangulasi Metode dilakukan dengan menggunakan cara mengumpulkan data melalui metode yang lain untuk mendapatkan kebenaran akan informasi yang tepat dan gambaran yang utuh. Misalnya menggabungkan metode wawancara dan observasi atau pengamatan untuk mengecek kebenarannya atau menggunakan informan yang lebih dari satu untuk memastikan kebenaran informasi tersebut. Triangulasi ini dilakukan jika peneliti mendapatkan data atau informasi yang diragukan kebenarannya tapi jika data tersebut sudah jelas maka Triangulasi ini tidak perlu dilakukan.
2. Triangulasi Sumber Data dilakukan dengan menggunakan berbagai sumber data seperti arsip perusahaan, dokumen yang ada, hasil

wawancara dan observasi atau dengan mewawancarai lebih dari satu subyek yang memiliki sudut pandang yang berbeda untuk mendapatkan informasi tertentu.

3. Triangulasi Teori biasanya merupakan hasil akhir dari penelitian kualitatif berupa rumusan informasi. Triangulasi Teori ini akan meningkatkan pemahaman jika pengetahuan teoritik dapat digali oleh peneliti secara mendalam atas hasil analisis data yang telah diperoleh. Triangulasi ini merupakan tahap yang tidak mudah dilakukan oleh peneliti dibandingkan tahap yang lainnya. Karena peneliti harus melakukan perbandingan terhadap temuannya dari sudut pandang yang lain, apalagi jika pembandingnya menunjukkan hasil yang jauh berbeda

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi Perusahaan yang diberikan Hotel Alila Solo

1. *Incentive*

Incentive merupakan bentuk kompensasi yang diberikan hotel Alila Solo agar dapat memotivasi karyawannya. *Incentive* yang diberikan Hotel Alila Solo itu sendiri adalah *Upselling*, *Alila Star* dan *Make Someone Day*.

- a. *Upselling* adalah ketika karyawan atau *team member* dapat menawarkan kamar hotel kepada tamu hotel maka karyawan tersebut akan mendapatkan bonus dari hotel Alila Solo yang berupa uang.
- b. *Alila Star* adalah pemilihan karyawan yang kompeten dan biasanya setiap departemen akan mengirimkan satu kandidat yang akan diajukan dalam pemilihan karyawan berkompeten. *Alila Star* dilakukan setiap tiga bulan sekali dan setiap *quarter* yang menang akan maju ke kompetisi *Alila Star Of The Year* dan akan mendapatkan

hadiah liburan gratis sesuai keinginan karyawan.

- c. *Make Someone Day* artinya jika nama karyawan termention pada trip advisor akan mendapatkan bonus dari hotel Alila Solo berupa uang.

Tujuan diberikannya *insentive* bagi karyawan yaitu menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan, menghargai kontribusi yang lebih dari karyawan dalam bekerja, mendorong kenaikan produktivitas karyawan, dan meningkatkan standar hidup karyawan. Sedangkan manfaat pemberian insentif bagi hotel Alila Solo merupakan salah satu cara memotivasi karyawan agar mempunyai prestasi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Tunjangan (*Allowance*)

Tunjangan (*allowance*) yang diberikan oleh Hotel Alila Solo sangatlah beragam sehingga banyak karyawan yang merasa bahwa Hotel Alila Solo sudah memberikan tunjangan sesuai dengan harapan karyawan. Tunjangan yang didapat karyawan antara lain tunjangan transportasi, tunjangan *uniform*, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, dan tunjangan cuti. Human Resources Manager Hotel Alila Solo sudah memberikan yang terbaik untuk para karyawannya agar semua karyawan merasa nyaman dan banyak menerima kompensasi sesuai harapan.

3. Asuransi Kesehatan

Asuransi kesehatan sangatlah penting bagi karyawan perusahaan. Hotel Alila Solo sudah menetapkan aturan pemerintah bahwa setiap karyawannya wajib dibuatkan BPJS Kesehatan. Hotel Alila Solo juga menggunakan asuransi pendamping dari swasta. Karyawan sangat senang dengan adanya asuransi pendamping ini, karena tidak semua perusahaan memberikan asuransi pendamping selain BPJS Kesehatan sehingga untuk masalah kesehatan dapat ter-cover dengan asuransi yang diberikan.

Asuransi swasta sebagai asuransi pendamping sangat men-*cover* dari segi rawat inap dan *reimbursement* yang prosesnya akan dibantu oleh *Human Resources Department*. Selain itu jika karyawan sewaktu-waktu mengalami kecelakaan kerja di hotel dan masih bisa untuk diobati, maka sudah disediakan *inhouse clinic* di area hotel. Adanya klinik yang ada di hotel sangat mempermudah bagi karyawan yang merasa tidak sehat saat jam kerja dan bisa datang langsung ke klinik tersebut.

4. Hari Cuti

Hotel Alila Solo juga menerapkan hari cuti sesuai aturan pemerintah. Karyawan yang *incharge* pada tanggal merah tetap mendapatkan pengganti hari libur sesuai dengan approval dari atasan. Hak cuti tahunan dapat diakumulasi ke tahun berikutnya sampai bulan Maret dengan maksimal pengambilan lima hari. Untuk karyawan wanita yang mempunyai hak cuti melahirkan, sesuai dengan peraturan pemerintah mendapatkan cuti selama tiga bulan. Pengajuan cuti di hotel Alila Solo dengan menggunakan form yang di-*approve* dari atasan dan diserahkan ke *Human Resources Department* minimal dua minggu sebelum pengajuan untuk diproses. Kebijakan dari hotel hak cuti karyawan harus tetap diambil karena cuti berbayar, dimana karyawan tetap akan menerima gaji meskipun tidak masuk kantor karena cuti. Pengambilan hari cuti harus disesuaikan dengan ramai atau tidaknya kegiatan operasional di hotel Alila Solo dan saat cuti pekerjaan yang biasanya dilakukan harus dapat *ter-back up* oleh karyawan lain yang tidak cuti. Pengajuan cuti prosesnya cukup mudah bahkan manajer atau supervisor selalu mengingatkan hak cuti karyawan.

5. Jenjang Karir

Jenjang karir merupakan tahapan posisi dalam pekerjaan yang dapat dilalui oleh setiap karyawan yang mempunyai kompetensi pada posisi tertentu dalam perusahaan. Untuk proses pengembangan

karir di hotel Alila Solo memberikan peluang seluas-luasnya tetapi tetap dengan proses yang panjang dan sesuai SOP (*Standard Operating Procedure*) yang ada. Perusahaan akan selalu mencari karyawan yang berkompeten dan memberikan pelatihan yang panjang sehingga tidak bisa secara *instant* menduduki jenjang karir yang ditawarkan. Jenjang karir yang ada di hotel Alila Solo sangatlah memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar dapat menduduki posisi yang lebih atas. Pemberian penghargaan-penghargaan pada karyawan seperti *Make Someone Day*, *Alila Star Quarter* dan *Alila Star of The Year* menunjukkan bahwa karyawan tersebut mempunyai kompeten dalam meningkatkan kualitas kerjanya dan mempunyai kesempatan menduduki jenjang karir. Jenjang karir di hotel Alila Solo terbuka untuk semua karyawan dengan berbagai level jabatan sesuai kriteria *Human Resources* sehingga karyawan banyak yang tertarik dalam mengejar karir.

Pengaruh Pemberian kompensasi

Adanya pemberian beberapa bentuk kompensasi dari hotel Alila Solo dapat membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja di perusahaan. Secara kualitas dan kuantitas hasil capaian pekerjaan seorang karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya harus sesuai target yang diberikan kepadanya. Penilaian terhadap karyawan yang biasanya disebut *appraisal* dilakukan oleh *Human Resources Officer* dilakukan setiap enam bulan sekali. Jika perusahaan tidak ada kompensasi untuk karyawan maka kinerja karyawan akan menjadi seenaknya sendiri. Demikian juga di hotel Alila Solo, kompensasi yang diterima karyawan membuat mereka bersemangat dalam bekerja dan bahkan ada yang *eksplere* ke properti lain untuk *upgrade* dan termotivasi untuk belajar ke hal yang baru dengan tidak terpaksa sesuai dengan yang diharapkan pihak hotel Alila Solo. Kompensasi yang diberikan hotel Alila Solo sudah sesuai

dengan keinginan karyawan sehingga membuat kinerja mereka menjadi lebih baik.

Dengan lima (5) indikator yaitu insentive, tunjangan, asuransi kesehatan, hari cuti dan jenjang karir yang diberikan perusahaan cukup menjadi acuan utama untuk karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan menjadi termotivasi melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi dan kinerja karyawan juga menjadi lebih baik.

5. KESIMPULAN

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan dasar analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan atau pemberian kompensasi yang ada di hotel Alila Solo meliputi *insentive*, tunjangan (*allowance*), asuransi kesehatan, hari cuti dan jenjang karir.
 - a. Insentive adalah pemberian yang di berikan berdasarkan jumlah output yang dihasilkan oleh pekerja yang berupa penghargaan untuk *upselling*, *make someone day*, *Alila Star Quarter* dan *Alila Star of The Year*.
 - b. Tunjangan (*allowence*) adalah tambahan kompensasi yang ditawarkan hotel Alila Solo kepada karyawan untuk memperlancar pekerjaannya seperti transportasi dan seragam.
 - c. Asuransi kesehatan diberikan untuk memberikan ketenangan pada karyawan jika terjadi rawat inap atau membantu penanganan secara cepat saat terjadi gangguan kesehatan dan kecelakaan di tempat kerja. Selain BPJS kesehatan juga disediakan asuransi pendamping dari swasta dan klinik kesehatan di area hotel.
 - d. Hari cuti diberikan kepada setiap karyawan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan pemerintah dan kebijakan dari perusahaan.
 - e. Jenjang karir di hotel Alila Solo dibuka luas untuk semua karyawan yang memiliki kompetensi pada tingkat karir yang dibutuhkan.

2. Pemberian kompensasi terhadap karyawan di Hotel Alila Solo memberikan semangat kerja pada karyawan. Kesejahteraan karyawan yang diperhatikan menjadikan karyawan lebih termotivasi bekerja lebih baik lagi setiap hari. Hal ini sesuai yang menjadi harapan perusahaan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja di hotel Alila Solo sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai perencanaan.

Saran

Hotel Alila Solo tetap mempertahankan pemberian kompensasi kepada karyawan dan dapat memperbanyak pemberian kompensasi dalam bentuk lain yang belum diberikan di hotel, sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan lagi tingkat kesejahteraannya dan hal ini dapat membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan sesuai harapan yang perusahaan.

6. REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media
- Dewi, Hanggraeni. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrawan, Rully dan Poppy Yuniawati. (2016). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis dan Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi sembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Ni Made Nurcahyani. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen Unud.
- Parlinda, Vera. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Priyono dan Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sandy Martha, Muhammad. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Tesis Universitas Widyatama Bandung.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- SK Menteri Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi No. KM 37/PW. 340.MPPT-86 Tahun 2011 https://peraturan.bkpm.go.id/jdih/userfiles/_____batang/Kepmenparpostel_37_1986.pdf
- Ulfiyah, Natasya. (2018). *Analisis Peranan Cuti Kerja dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan*. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2553>
- Yusnita, Nancy. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Investama (DANONE AQUA)*. JIMFE.