

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) termasuk dalam peranan penting didalam industry perhotelan. Perusahaan yang baik memperlakukan karyawannya seperti keluarganya sendiri. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup di perusahaan karyawan menjadi kunci utama dalam berkembangnya suatu industri. Salah satunya industry perhotelan dan pariwisata. Menurut Agus Sulatiyono (2006) yang ditulis dari bukunya yang berjudul Manajemen Usaha Jasa Sarana Pariwisata dan Akomodasi hotel merupakan badan usaha atau perusahaan yang menyediakan jasa menginap bagi orang-orang yang telah melakukan perjalanan yang dikelola oleh pemiliknya dengan memberikan pelayanan berupa tempat tidur serta fasilitas lainnya.

Sedangkan dalam artian lain hotel adalah sarana atau tempat yang di gunakan sebagai tempat tinggal umum bagi wisatawan. Hotel ialah tempat untuk pelancong yang berkelas untuk mendapatkan jasa berupa penginapan beserta makan dan minum dengan cara yaitu menyewa dan juga memungkinkan untuk disewakan Agus Sambodo dan Bagyono, (2006). Hotel juga merupakan bangunan yang menyiapkan makanan, minuman dan kamar kamar untuk tamu yang menginap serta fasilitas lainnya dan dikelola oleh manajemen untuk mendapatkan keuntungan Rumeckso (2001).

Menurut Steers and Porter (1983) kerja adalah hal yang penting di dalam kehidupan seorang individu dikarenakan adanya pertukaran timbal balik dalam kerja seperti uang, kepuasan dalam melayani dan mendapatkan fungsi sosial. Industry sebagai tempat yang memberikan sebuah kesempatan dalam bertemu orang-orang baru dan juga mengembangkan persahabatan. Mendapatkan status sosial dalam masyarakat. Dan terakhir menjadi sumber identitas, harga diri juga aktualisasi diri.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama didalam dunia industri di bandingkan dengan modal maupun dengan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan memelihara Sumber Daya Manusia yang ada akan tercipta produktivitas kerja yang efektif dan efisien. Menurut Hariandja (2002) tujuan akhir daripada manajemen sumber daya manusia ialah memberikan gaji, upah, insentif, gaji, bonus dan tunjangan, guna untuk meningkatkan produktivitas, loyalitas, kepuasan kerja dan juga motivasi.

Menurut Mulyadi (2016) gaji merupakan pembayaran dari jasa yang sudah di berikan atau dilakukan oleh karyawan yang biasanya di lakukan setiap bulan. Untuk mempermudah proses penggajian maka seharusnya diperlukan sistem penggajian yang baik dan tepat. Maka karyawan akan puas dengan gaji yang telah di berikan.

Gaji dan Sumber daya Manusia saling berhubungan erat, di karenakan gaji merupakan hak atas balas jasa yang karyawan terima atas jasa yang telah karyawan berikan ke perusahaan, tidak dapat di pungkiri bahwa karyawan akan mengharapkan sesuatu kepada perusahaan seperti imbalan jasa dan inilah

yang akan mempertahankan keberlangsungan hidup Aqimuddin dan Kusmagi (2010).

Menurut Suprianto (1987) seseorang yang sudah puas dengan sistem upah pasti akan memberikan yang terbaik bagi perusahaannya dan juga akan bekerja lebih giat. Oleh karena itu perusahaan wajib mengetahui kebutuhan kebutuhan tiap tiap pekerja dari perusahaannya itu sendiri. Agar terciptanya produktivitas dari karyawan maka perusahaan wajib meningkatkan sistem penggajian yang mereka miliki.

Karena gaji merupakan salah satu tolak ukur didalam kesejahteraan karyawan maka pemerintah juga berperan aktif dalam menentukan upah yang harus di dapatkan karyawan. Pemerintah telah mengatur upah minimum daerah Bandung atau UMK yaitu sebesar Rp. 3.742.276.

TABEL 1

JUMLAH BESARAN UMK

Tahun	Besaran UMK
2022	Rp 3.742.276
2021	Rp 3.241.929
2020	Rp 3.139. 275
2019	Rp 2.893.074

Sumber : BPS.go.id

Tabel di atas menjelaskan bahwa ada kenaikan setiap tahunnya pada UMK di Bandung yang membuktikan bahwa pemerintah memikirkan kesejahteraan masyarakat melalui jumlah UMK yang di berikan dan setiap industri wajib mengikuti UMK yang telah di tetapkan oleh pemerintah.

Moxy Bandung yaitu salah satu dari industry perhotelan anak perusahaan dari PT. Aura Nusantara Abadi yang telah menyediakan jasa kamar, makanan, dan minuman selama 6 tahun di Bandung. Moxy Bandung pertama kali di dirikan di Milan. Moxy Bandung termasuk ke dalam “*Boutique Hotel*”. Untuk menjaga citra Moxy Bandung, karyawan yang baik harus memiliki pola kerja yang efektif dan efisien serta produktivitas yang stabil sesuai pada aturan perusahaan pada Moxy Bandung. Namun Moxy Bandung juga mengiindikasikan permasalahan yang ada pada kedisiplinan, produktivitas dan juga kurang perhatiannya pada detail kecil yang ada di Moxy Bandung.

TABEL 2

GAJI POKOK KARYAWAN DI X HOTEL

Tahun	Staff	Supervisor	Manager
2021	Rp3.500.000	Rp4.200.000	Rp10.000.000
2022	Rp3.600.000	Rp4.400.000	Rp10.000.000

Sumber : Hotel X, diolah oleh penulis (2022)

Data yang di tampilkan oleh penulis merupakan gaji pokok di hotel X, gaji yang diberikan sesuai dengan posisi dan jabatan yang dimiliki. Benefit yang didapatkan berupa asuransi Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan dan juga makanan yang diberikan sehari sekali.

TABEL 3

GAJI POKOK KARYAWAN TETAP DI HOTEL MOXY BANDUNG

Tahun	Staff	Supervisor Level	Manager Level
--------------	--------------	-------------------------	----------------------

2018	Rp 3.125.000	Rp 3.250.000	Rp 8.500.000
2019	Rp 3.450.000	Rp 3.575.000	Rp 8.650.000
2020	Rp 3.650.000	Rp 3.775.000	Rp 8.750.000
2021	Rp 3.750.000	Rp 3.785.000	Rp 9.000.000
2022	Rp 3.750.000	Rp 3.785.000	Rp 9.000.000

Sumber : Hotel Moxy Bandung, diolah oleh penulis (2022)

Dari tabel yang telah penulis sajikan, maka untuk gaji di atas yang diberikan tidak termasuk dengan *service charge* dan juga *employee benefit*. *Service charge* sendiri memiliki 3 jenis yaitu *flat*, *point* dan juga *mix service*. Hotel Moxy Bandung sendiri memilih sistem pembagian *servicenya* dengan metode *flat service*. *Flat service* sendiri yaitu pembagian *service charge* yang di setiap karyawannya walaupun posisi dan jabatan yang berbeda namun *service charge* yang didapatkan tetaplh sama.

Employee benefit yang di dapatkan oleh seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, *meal allowance* dan biaya transportasi dan gaji yang di berikan sudah bersih dari pajak. Masing masing karyawan memiliki hak yang sama, tidak memandang posisi dan jabatan yang dimiliki, seperti staff level mendapat *meal allowance* sebesar Rp 13.000 dan begitupun supervisor level Rp. 13.000 juga. Sedangkan untuk uang transport setiap karyawan mendapatkan sebesar Rp 20.000 dan hanya department *Sales* yang mendapat keuntungan tersebut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kurang adilnya sistem penggajian karena gaji dan *benefit* diberikan tidak sesuai dengan hak dan tanggung jawab. Hal ini sangat berbeda dari hotel X yang memberikan gaji dengan adil.

TABEL 4

GAJI RATA-RATA DI INDONESIA

Jabatan	Gaji
Staff	Rp 3.000.000
Supervisor Level	Rp 5.000.000
Managerial Level	Rp 10.000.000
A&G Level	Rp 50.000.000

Sumber : Liputan6 (2022)

Sistem penggajian yang baik menurut Mulyadi (2016) adalah dengan mengorganisir formulir yang ada lalu catatan serta laporan agar dapat di koordinasikan berupa informasi keuangan dengan baik. Sistem penggajian adalah sistem yang telah di rancang sedemikian rupa untuk menangani sistem perhitungan dalam gaji serta pembayarannya.

Sistem penggajian di Moxy Hotel yang umumnya dipandang sebagai alat untuk menyalurkan gaji kepada karyawan, penyaluran ini bersifat sebagai lamanya waktu kerja, pengalaman dalam bekerja, keterampilan yang di miliki oleh karyawan dan kebutuhan hidup. Fungsi dari sistem gaji adalah sebagai suatu alat distribusi kepada semua jenis dan bentuk sistem gaji namun dari dasar-dasar penyalurannya tidak harus sama. Pada Moxy Bandung, sistem penggajiannya adalah gaji di sesuaikan dengan Upah Minimum Kabupaten yang sudah di atur oleh pemerintah itu sendiri, dan ada tambahan bonus bagi yang levelnya berada di atas staff.

Menurut Busro (2020) ada beberapa hal yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, keterampilan kerja, tingkat imbalan yang diberikan, kreativitas individu yang dimiliki, dan kemampuan afeksi. Salah satu alasan dalam menurunnya kinerja karyawan pada Moxy Hotel dimungkinkan karena kurangnya gaji atau kurang sesuainya gaji dari keterampilan, kemampuan dan pekerjaan yang dilakukan, jumlah yang diberikan maupun jumlah waktu yang sudah di habiskan dalam bekerja yang dapat menyebabkan penurunan dalam produktivitas kerja, beban kerja yang tinggi, *pressure* yang di berikan dari hotel maupun tamu kepada karyawan dinilai kurang cukup dari gaji yang telah di berikan. Disamping itu, Moxy Hotel ingin mempertahankan Sumber Daya Manusia dengan mengadakan evaluasi berkala apa yang harus di tingkatkan kembali dan Moxy Hotel mencari tahu apa yang menjadi kebutuhan dalam peningkatan produktivitas kerja para karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Yang menjadi masalah utama pada sistem penggajian di Hotel Moxy Bandung adalah ketimpangan gaji antar satu sama lain yang kurang merata. Berikut adalah data kurangnya minat kerja karyawan yang ada di Hotel Moxy Bandung

TABEL 5

DATA KETERLAMBATAN KARYAWAN 2020-2022

No	Nama Department	Jumlah Keterlambatan		Total
		2020	2021	
1	Front of The House	15	17	10
2	Engineering	3	5	4
3	Finance	3	4	2
4	Kitchen	8	8	5

5	Housekeeping	2	5	3
6	Sales and Marketing	8	7	4
7	Human Resources	0	1	0
8	Executive Level	0	0	3
Total		39	47	31

Sumber : Hotel Moxy Bandung, olahan penulis 2022

Dari data yang tertera di atas, terdapat banyak keterlambatan pada masing masing department yang dimiliki oleh Moxy Bandung, terutama di tahun 2021, hal ini di karenakan masih melonjaknya pandemic Covid-19 dan berkurangnya gaji yang diberikan.

TABEL 6

DATA TURN OVER KARYAWAN TETAP 2020-2022

Waktu	In	Out
2020		
Januari	1	
Februari		1
Agustus		1
Oktober		3
November	3	3
Desember	2	
2021		
Januari		1
Februari	2	2
Maret	3	1
Mei		2
Juni	1	1
Juli	3	1
Agustus	1	2
September	2	1
Oktober	3	1
November	1	3
Desember	1	
2022		
Januari	1	1

Februari	1	1
Maret	3	2
Total	28	27

Sumber : Hotel Moxy Bandung, olahan penulis (2022)

Berdasarkan table di atas, tingkat turn over di Hotel Moxy Bandung masih terbilang cukup tinggi terutama pada tahun 2021. Terdapat karyawan yang masuk sebanyak 28 orang dan keluar sebanyak 27 orang. Hal ini disebabkan oleh banyaknya staff yang kurang nyaman dalam pekerjaannya, salah satunya mengenai sistem penggajian yang kurang baik.

Berdasarkan dari fenomena yang telah penulis sajikan diatas, penulis akan membahas lebih lanjut mengenai grand theory gaji dari Amstrong dan Setiawan (2012) bahwa sistem penggajian yang baik merupakan pengaturan didalam suatu organisasi mengenai bagaimana dan apa karyawan harus dibayarkan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan, dan mengatur bagaimana imbalan dibayarkan dengan seberapa baik karyawan sebagai individu, tim, suatu organisasi dalam bekerja, lalu berdasarkan kontribusi yang dilakukan tingkat keterampilan yang dilakukan dan tingkat kemampuan atau kompetensi yang dimiliki.

Sebuah industri hotel tidak lepas dari kebutuhan tenaga kerja, sistem penggajian yang dilakukan oleh hotel mampu merangsang pemberian jasa yang lebih dari agar dapat lebih termotivasi dan optimal dalam bekerja sesuai dengan keterampilan karyawan itu sendiri. Pada kenyataannya, karyawan akan lebih menghargai dan menetap kepada perusahaan yang dapat memberikan dan menjamin gaji dengan baik maupun dengan jaminan sosial. Produktivitas kerja itu penting dikarenakan terkait sesuai kemampuan yang dimiliki tenaga kerja

untuk menghasilkan hasil keluaran berupa barang maupun jasa pada perusahaan. Tidak hanya perusahaan bagi karyawan produktivitas adalah upaya manusia untuk meningkatkan kualitas hidup seorang manusia. Dikarenakan produktivitas yang baik operasional perusahaan akan berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis membahas lebih lanjut mengenai Analisis Sistem Penggajian di Hotel Moxy Bandung.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis sajikan maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem penggajian karyawan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan di Hotel Moxy Bandung?
2. Bagaimana sistem penggajian karyawan berdasarkan seberapa baik karyawan sebagai individu, tim, suatu organisasi dalam bekerja di Hotel Moxy Bandung?
3. Bagaimana sistem penggajian karyawan berdasarkan tingkat keterampilan yang dilakukan di Hotel Moxy Bandung?
4. Bagaimana sistem penggajian karyawan berdasarkan tingkat kemampuan atau kompetensi yang dimiliki?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penggajian karyawan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan di Hotel Moxy Bandung.
2. Untuk mengetahui penggajian karyawan berdasarkan seberapa baik menjadi individu, tim, dan suatu organisasi di Hotel Moxy Bandung.

3. Untuk mengetahui penggajian karyawan berdasarkan keterampilan di Hotel Moxy Bandung.
4. Untuk mengetahui penggajian karyawan berdasarkan tingkat kemampuan di Hotel Moxy Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan agar dapat menghasilkan sesuatu yang dapat berdampak bagi penulis sendiri, akademik, maupun bagi perusahaan tersebut, di antara lain :

1. Bagi penulis

Pelaksanaan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu tambahan bagi penulis serta memperluas wawasan yang dimiliki oleh penulis dalam menganalisis teori dengan situasi yang ada di Hotel Moxy Bandung.

2. Bagi perusahaan

Penulis berharap agar perusahaan mendapat manfaat dari penelitian yang sudah dilakukan penulis yang dapat dijadikan acuan Moxy Hotel dalam system penggajian.

3. Bagi akademik

Hasil dari penelitian ini bisa menjadikan acuan penelitian selanjutnya atau sebagai informasi pembandingan dalam focus pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel