

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Tinjauan Terhadap Objek Studi

1.1.1 Sejarah Hotel Perdana Wisata

Hotel Perdana Wisata Bandung dibangun pada tahun 1988 dan diresmikan pada tanggal 3 Maret 1989 sebagai Hotel Bintang Tiga. Pembangunan Hotel ini dilaksanakan oleh PT. Bandung Asri Mulia Hotel, selain Hotel Perdana Wisata Bandung PT. Bandung Asri Mulia Hotel juga membangun Hotel Perdana Cipanas sebagai Hotel Bintang dua pada tahun 1991 dengan jumlah kamar sebanyak 65. Pada awalnya Hotel Perdana Wisata Bandung jumlah kamar yang tersedia sebanyak 69, karena tingkat hunian kamar meningkat maka pada tahun 1992 pihak manajemen menambah bangunan hotel menjadi lebih besar dan lebih banyak jumlah kamarnya. Perluasan kamar sebelah kanan dari bangunan hotel, sehingga pada tahun 1993 jumlah kamar yang ada menjadi 140 kamar.

Pada bulan Mei 1993, manajemen hotel menambah fasilitas dengan membangun sebuah Tavern di lantai 2 yang diberi nama O'Hara's Tavern, sebuah tempat yang disediakan bagi tamu hotel khususnya dan masyarakat lain umumnya. O'Hara's Tavern berkembang dengan pesatnya karena setiap malam menyajikan live music, selain itu juga seringkali dijadikan tempat penyelenggaraan berbagai event yang bersifat nasional.

Pada tanggal 6 Mei 2002 bangunan hotel Perdana Wisata mengalami musibah kebakaran yang mengakibatkan kerusakan di Coffee Shop, Main Kitchen, Hana Karaoke, EURO diskotik dan hampir seluruh bagian hotel kamar yang berada di sayap kanan dan bangunan tengah habis terbakar. Pada bulan Juli diadakan renovasi dan trial opening dilaksanakan pada tanggal 28

September 2002 dengan kamar yang tersedia yaitu 47 kamar. Renovasi terus dilakukan sehingga jumlah kamar sampai saat ini bertambah menjadi 120 kamar dengan 9 tipe kamar, dengan memiliki Meeting Room & Board Room, Lobby, Ballroom, Coffee Shop, Swimming pool, Karuizawa Restaurant dan Terrace Cafe.

1.1.2 LOGO, VISI, MISI, dan MOTO

a. Logo Perusahaan

Gamabr 1.1 Logo Perusahaan



Sumber: Hotel Perdana Wisata 2011

b. Visi Perusahaan

Visi dari hotel Perdana wisata Bandung adalah Menciptakan hotel yang asri, indah, aman, nyaman, ramah serta membuat tamu kembali lagi dengan mengedepankan fleksibilitas yang tinggi sehingga menjadi hotel yang mengerti akan keinginan dan kebutuhan customernya

c. Misi Perusahaan

misi dari hotel adalah Berperan dalam program pemerintahan sekaligus menjadi pilihan hotel untuk bisnis, agar terciptanya tingkat hunian yang mensukseskan Bandung Kota budaya.

d. Moto Perusahaan

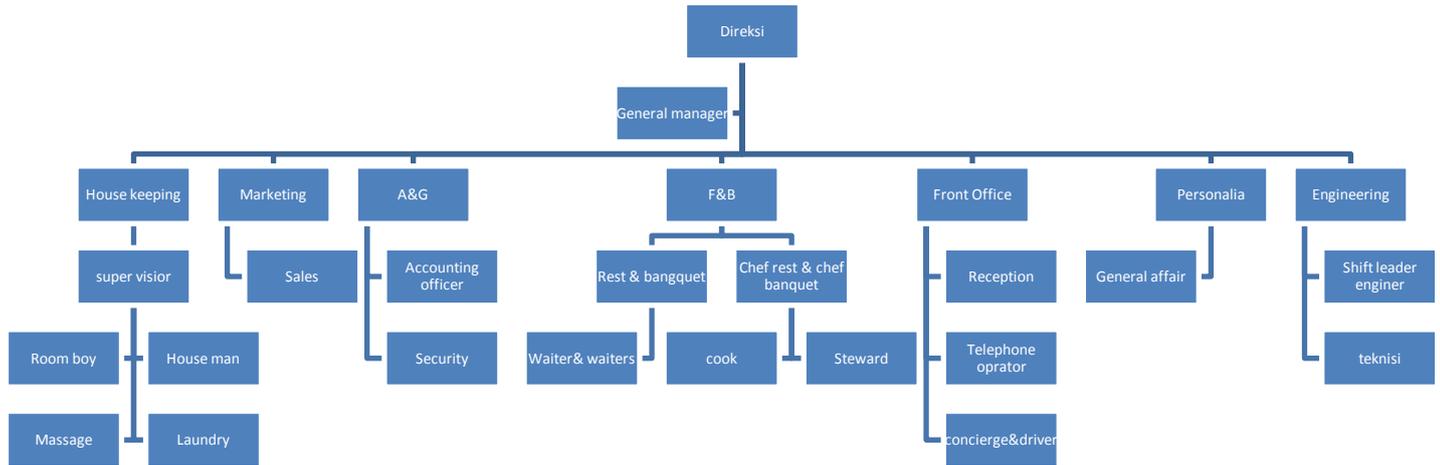
Identitas utama Hotel Perdana Wisata Bandung juga tertulis pada tagline hotel sendiri yaitu *“new dimension of hotel comfort”* dengan maksud memberikan dimensi baru dilengkapi dengan kenyamanan yang ada di dalam hotel itu sendiri”

1.1.3 Struktur Organisasi Hotel Perdana Wisata

Di dalam struktur organisasi Hotel Perdana Wisata kepemimpinan puncak ada pada direksi yang langsung membawahi General Manager. Dan General Manager langsung membawahi Manager-manager harian yang lain. Manager yang ada terdiri dari oprator manager, ass executive housekeeper, sales manager, chief accounting, F&B manager, FO manager, HRD manager, chief engineering, dan duty manager yang membawahi karyawan oprasional harian lainnya.

Adapun gambar strukur organisasinya sebagai berikut:

Gambar 1.2 Struktur Organisasi



1.1.4 Sumber Daya Manusia Hotel Perdana Wisata

Berdasarkan data kepegawayan terbaru menunjukkan bahwa jumlah Karyawan yang bekerja di Hotel Perdana Wisata terdapat jumlah karyawan sebanyak 124 orang untuk semua divisi. rincian jumlah per divisi dari Hotel Perdana Wisata adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah karyawan hotel Perdana Wisata

Divisi	Tugas	Jumlah
Front Office		
	Reception	5
	Operator+ Rsv	5
	Bellboy	5
	Driver	4
	Total	19
Housekeeping		
	Supervisor	4
	OT+ Minibar	2
	Roomboy	13
	Houseman	2
	Gardener	1
	Laundry	7
	Massage	5
	Total	34

FB- Service		
	Banquet	4
	Supervisor	1
	Coffee Shop	6
	Cashier	1
	Total	12
FB-Product		
	Chef	2
	Main kitchen	10
	Dishwasher	6
	EDR	4
	Pastry	1
	Total	23
A & G		
	Accounting	6
	Security	8
	Total	14
Personel		1
Marketing		5
Engineering		
	Shift Leader	2
	Maintenance	8
	Total	10

Mgr+ Duty		6
TOTAL		124

Sumber ; Hotel perdana wisata 2011

1.1.5 Produk dan Fasilitas Hotel

Hotel Perdana Wisata Bandung merupakan salah satu hotel yang bergerak dalam industri pariwisata, yang harus mampu memiliki segala produk dan jasa yang dapat memudahkan tamunya. Produk dan jasa yang ditawarkan oleh Hotel Perdana Wisata Bandung antara lain kamar, makanan dan minuman, dan fasilitas penunjang lainnya. Adapun fasilitas yang dimiliki relative sama dengan hotel-hotel lainnya, namun terdapat beberapa tambahan fasilitas yang disediakan oleh Hotel Perdana Wisata Bandung sebagai salah satu keunikan yang dimilikinya. Fasilitas-fasilitas tersebut antara lain sebagai berikut :

1) Fasilitas kamar

Hotel Perdana Wisata Bandung memiliki sembilan jenis kamar sebagai berikut:

- a) Standard Room : 32 Kamar
- b) Deluxe Room : 21 Kamar
- c) Superior Room : 47Kamar
- d) Superior Triple Room : 4 Kamar
- e) Cabana Room : 7 Kamar
- f) Studio Room : 3 Kamar
- g) Studio Family Room : 3 Kamar
- h) Junior Suite Room : 2 Kamar
- i) King Suite Room : 1 kamar

2) Fasilitas yang disediakan di dalam kamar

yaitu AC (air conditioner), IDD telephone, colours tv with satellite channels, In-house movies, hair dryer, tea and coffee maker, Free mini bar, bath tub, safety deposit box, serta laundry.

3) Fasilitas Hotel Secara Keseluruhan

Fasilitas-fasilitas hotel yang disediakan oleh Hotel Perdana wisata Bandung diantaranya sebagai berikut :

a) Karuizawa Restaurant

Karuizawa Restaurant merupakan restaurant yang khusus menyediakan masakan jepang yang melayani stiap harinya dari pukul 11.00 am - 11.00 pm. Restaurant ini merupakan salah satu tempat makan khusus masakan jepang yang sangat berbeda dan layak untuk dicoba.

.b) Terrace cafe

Menyediakan makan dan minum yaitu international food, dan Indonesian food atau termasuk breakfast, lunch, dinner baik ala carte maupun buffet. Terrace café melayani tamunya selama 24 jam. Tempat ini cocok untuk sebagai tempat gathering yang nyaman.

c) Lobby Lounge

Menyediakan berbagai macam minuman baik minuman beralkohol maupun minuman non alkohol. Buka pada pukul 07.00-11.00 pm. Lobby Lounge diperuntukan bagi tamu yang ingin beristirahat sejenak, tamu yang hendak melakukan pembicaraan dengan rekan bisnis.

d) *Room Service*

Room service sesuai dengan artinya yaitu pelayanan kamar, maka tamu dapat memesan makanan dan minuman yang langsung dapat diantarkan ke kamar. Beroperasi 24 jam setiap harinya.

e) Perdana *Grand Ballroom*

Ballroom Hotel Perdana Wisata Bandung disediakan untuk pernikahan, ulang tahun, maupun meeting yang berkapasitas 1000 pax.

f) Fasilitas *Meeting Room & Boardrooms*

Hotel Perdana Wisata Bandung juga menyediakan tempat untuk pertemuan, seperti ulang tahun, meeting, training, seminar, dan berbagai acara lainnya. Berikut merupakan beberapa *meeting rooms & boardrooms* yang ada di Hotel Perdana Wisata Bandung di Anyelir, Alamanda I, Alamanda II, Casablanca, Flamboyant I, Flamboyant II, Mawar, Cempaka, Amarilys, Anggrek, Aster, Kemuning, Tulip I, Tulip II.

g) *Swimming Pool*

Swimming Pool Hotel Perdana Wisata Bandung yang diperuntukan bagi para tamu yang menginap dan dapat digunakan dari pukul 07.00 am- 08.00 pm.

h) Fasilitas Pelayanan Hotel Lain-lain

Hotel Perdana Wisata Bandung sebagai hotel MICE, yang menyediakan business center Selain itu, pihak manajemen juga menyediakan drug store (memudahkan tamu untuk membeli merchandise), internet *access*, Hotel taxi, *Health traditional massage and spa, laundry, parking area, driver room*, dan mushola.

1.1.6 Proses pelaksanaan kompensasi karyawan di Hotel Perdana wisata Bandung

Pelaksanaan kompensasi finansial yang berlaku di Hotel Perdana Wisata di atur pada suatu pedoman resmi perusahaan yang di sebut Peraturan perusahaan Hotel Perdana wisata yang menjadi pedoman inti sistem kepegawayan di hotel Perdana wisata.

Peraturan perusahaan tersebut di perbaruhi secara berkala sesuai dengan peraturan dinas ketenagakerjaan nasional. Peraturan perusahaan yang terbaru

berisi 35 pasal peraturan ketenagakerjaan yang mana di antaranya terdapat beberapa pasal yang menyangkut masalah kompensasi yaitu:

a. Gaji

Peraturan pemberia gaji/upah di atur oleh perusahaan berdasarkan Pasal 4 tentang pengupahan yang berisi

1) Upah pokok ditetapkan berdasarkan :

a) Tingkat pendidikan

- . i). Pendidikan terakhir yang diakui ialah berdasarkan ijazah yang dapat dibuktikan.
- ii) Penetapan tingkat pendidikan dapat dipertimbangkan oleh Direksi, apabila ijazah tidak dapat dibuktikan.
- iii) Ijazah yang tidak dapat dibuktikan dikarenakan hilang atau alasan lainnya, dapat dikuatkan dengan surat keterangan dari sekolah yang bersangkutan.

b) Tingkat jabatan

Tingkat jabatan ditentukan berdasarkan garis hirarki hak dan wewenang dari setiap jabatan, sesuai dengan struktur organisasi Perusahaan.

c) Tingkat masa kerja

- i) Masa kerja akan dihitung semenjak karyawan tersebut diterima sebagai karyawan dalam masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan.
- ii) Pengalaman kerja sebelumnya dapat dipertimbangkan, apabila jabatan sebelumnya itu sama dengan jabatan yang dipegang sekarang, dan ditentukan dengan surat keputusan Direksi.

b. Uang lembur

Pekerjaan lembur dilaksanakan pada hari kerja biasa, dan dalam keadaan terpaksa karena Perusahaan harus dibuka 24 jam setiap hari secara terus menerus dan apabila satu Departemen kekurangan karyawan yang semua itu dipertanggungjawabkan oleh Department Head yang bersangkutan.

Jumlah Uang Lembur harus sepengetahuan Direksi, dan dibayar bersamaan dengan uang upah setiap bulan

adapun cara perhitungan uang lembur adalah uang Lembur pada hari kerja biasa, untuk jam kerja lembur pertama dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam, dan untuk setiap jam kerja lembur berikutnya dibayar sebesar 2 (Dua) kali upah sejam.

Untuk lembur pada Hari Raya Resmi atau Hari Istirahat / Libur Mingguan setiap jam dalam batas 7 jam atau 5 jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 hari kerja seminggu dibayar 2X upah sejam.

Untuk jam pertama setelah 7 jam atau 5 jam apabila hari raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 hari kerja seminggu dibayar 3X upah sejam. Dan untuk jam kedua dan seterusnya dibayar 4X upah sejam.

Cara perhitungan upah sejam : $1/173 \text{ X upah sebulan}$

c. Uang service

Uang Service ialah uang yang diberikan oleh Perusahaan yang dikumpulkan dari tamu, melalui pembayaran produk Perusahaan sebesar 10 % sebagai jasa pelayanan. Uang Service akan diterima oleh karyawan setiap bulan pada saat pengambilan upah.(Peraturan perusahaan pasal 6).

Pembagian Uang Service telah sesuai dengan Permenaker No. Per 02/Men/1999

d. Tunjangan hari raya keagamaan

Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR), bagi karyawan tetap, sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04/Men/1994. Besarnya THR adalah sebagai berikut :

- 1) Karyawan yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan upah.
- 2) Karyawan yang mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan, diberikan secara proporsional dengan masa kerja, dengan perhitungan sebagai berikut : Masa Kerja X 1 (satu) bulan upah
- 3) Waktu pembayaran THR paling lambat 7 hari sebelum Hari Raya Keagamaan.
- 4) Karyawan yang telah menerima THR lebih dari ketentuan tersebut di atas, dibayar sesuai dengan kebiasaan yang telah berlaku.

e. Tunjangan makan

Tunjangan makan di atur dalam pasal 9 tentang pembagian makanan dan minuman yang pasal tersebut berisi:

- 1). Pembagian makanan dan minuman selama jam kerja diberikan satu kali dalam sehari secara cuma-cuma, di tempat dan waktu yang telah ditentukan oleh Perusahaan.
- 2). Untuk karyawan yang dalam kerjanya harus datang dua kali dalam sehari, jam kerjanya melalui jam-jam makan, maka karyawan tersebut berhak untuk memperoleh makan dua kali.
- 3). Pembagian minuman yang diluar dari air putih, akan ditentukan oleh Surat Keputusan Direksi.

f. Tunjangan sakit

Untuk setiap karyawan yang sakit di beri kan fasilitas periksa dan obat gratis untuk doter umum dan gigi.pengobatan tersebut untuk dokter di Kimia farma yang menjadi partner hotel perdana wisata dalam hal kesehatan

g. Tunjangan kecelakaan kerja

Tunjangan kecelakaan kerja di atur dalam peraturan perusahaan pada BAB VI tentang jaminan JAMSOSTEK (Jaminan social tenaga kerja).

Apabila karyawan mengalami Kecelakaan Kerja, biaya perawatan dan pengobatan akan dilimpahkan kepada PT. Jamsostek (Persero) sesuai dengan UU No. 3 tahun 1992 Jo Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993.Perhitungan asuransi JAMSOSTEK untuk setiap karyawan ialah perusahaan menanggung biaya premi sebesar 0,899% dari gaji karyawan yang bersangkutan setiap bulannya

h. Tunjangan kematian

Untuk karyawan meninggal dunia di atur pada pasal 12 yang berisi Apabila karyawan meninggal dunia bukan disebabkan oleh kecelakaan kerja, ahli warisnya akan diberikan tunjanga berupa : uang duka dan uang kubur yang besarnya ditetapkan oleh Surat Keputusan Direksi, dan sejumlah uang sesuai dengan ketentuan Pasal 166 Undang-Undang 13 Tahun2003

Apabila keluarga karyawan (Isteri/Suami, Anak kandung yang sah) meninggal dunia, akan diberikan tunjangan berupa : Uang duka dan uang kubur, yang besarnya ditetapkan oleh Surat Keputusan Direksi.

Apabila Orang Tua karyawan meninggal dunia, akan diberikan tunjangan berupa : uang duka dan uang kubur yang besarnya ditetapkan oleh Surat Keputusan Direksi.

i. Tunjangan hari tua

Tunjangan hari tua untuk karyawan talh di asuransikan pula oleh perusahaan ke JAMSOSTEK dengan pembayaran premi setiap bulan sebesar

5,7% dari gaji karyawan setiap bulan nya dengan rincian 3,7% di tanggung perusahaan dan 2% Nya di tanggung oleh karyawan itu sendiri.

1.2 LATAR BELAKANG MASALAH

Di dalam kegiatan pengembangan perusahaan pada dunia bisnis zaman sekarang sangatlah dituntut terciptanya kinerja karyawan yang tinggi dan konsisten. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia menurut Ruky (2003:9) “merupakan sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani, sehingga sumber daya manusia berperan sebagai pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang di miliki oleh organisasi atau perusahaan.”

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat di manfaat dengan sebaik baiknya sehingga mampu memberikan output yang maksimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru tergantung pada manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian

motivasi. Melalui proses-proses tersebut karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya memang merupakan hak dari para karyawan sekaligus menjadi kewajiban dari perusahaan yang bisa mendukung kontribusi karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Permasalahan kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dan fundamental bagi kelangsungan operasional perusahaan. Kompensasi merupakan harapan dan masa depan untuk meraih kehidupan yang lebih baik. Oleh karena itu kebijakan kompensasi hendaknya memperhatikan masalah kelayakan, adil, dan berdasarkan kepada kinerja. Dengan demikian, setiap karyawan akan mendapatkan hak-haknya secara proporsional sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Kondisi ini akan mendukung terciptanya suasana damai, tidak ada konflik antara satu dengan yang lain. Suasana yang kondusif ini akan bermanfaat untuk membangun dan meningkatkan motivasi kerja sehingga karyawan akan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Demikian pula sebaliknya apabila mereka merasa kompensasi yang mereka peroleh tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja bisa menurun secara drastis (Sukarta & Pasek 2008 :137-138)

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing dan salah satu alat yang dapat digunakan oleh perusahaan adalah kompensasi (Muljani, 2002 :188). Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi

karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.”

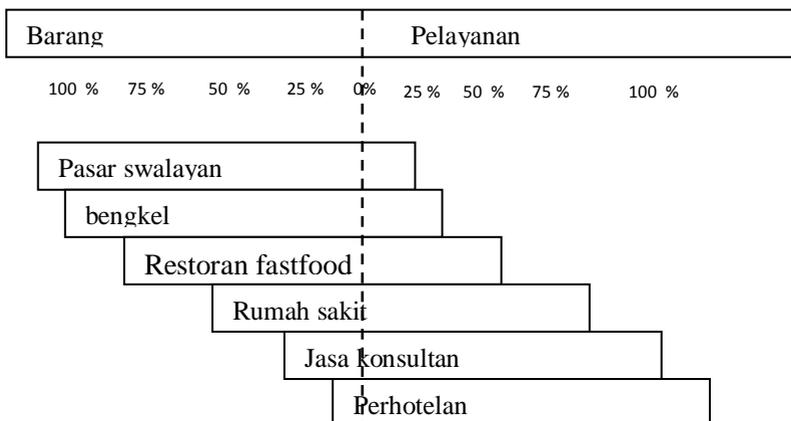
Selain pemberian kompensasi ada juga faktor yang perlu di perhatikan oleh perusahaan untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan, yaitu perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Pegawai melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun,serta disiplin yang di terapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan seluruh daya yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih perlu adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong itu disebut motivasi

“Orang-orang biasanya termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan”(Dessler, 2003:30). Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa untuk memotivasi seorang pegawai diperlukan dua syarat mutlak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja.

Bisnis di bidang perhotelan haruslah sangat memperhatikan masalah kemampuan karyawannya. Karyawan hotel harus memahami pentingnya memberikan kepuasan kepada para tamu dan dapat melihat segala hal dari sudut pandang para tamu. Kemampuan dalam mengelola dan mempertahankan kepuasan para tamu merupakan faktor yang utama karena

hal tersebut akan menjadi nilai lebih yang memberikan ketertarikan para tamu untuk kembali menggunakan jasa hotel. Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting karena jenis industri ini lebih banyak menjual produk dalam bentuk jasa pelayanan dibandingkan dengan produk dalam bentuk barang jadi, seperti yang di kemukakan oleh Olsen dan Wyckoff (2006 ; 58) , yang menyatakan “bahwa dalam industri perhotelan sebagian besar produk yang di tawarkan berupa produk pelayanan atau jasa”.

Gambar 1.3 perbandingan antara jenis barang dan jasa pelayanan



Sumber: “*management of service operation*”(Olsen & Wyckoof dalam Sulastiyono, 2006 ; 58)

Industri perhotelan di kota Bandung memiliki karakteristik yang unik dan berbeda dibanding dengan yang ada di kota lain. Selain dikarenakan kota Bandung yang merupakan salah satu kota tujuan wisata belanja di Indonesia, para pengusaha yang bergerak di bidang perhotelan pun mampu mengemas pelayanan sedemikian rupa dengan keunggulan kompetitif,

sehingga industri perhotelan pun senantiasa tumbuh pesat sejalan dengan semakin berkembangnya industri pariwisata. Hal ini juga ditandai semakin banyaknya orang melakukan perjalanan baik untuk berlibur, berbelanja atau berbisnis. Namun kondisi konsumen yang semakin kritis serta selektif dalam menentukan hotel yang dipilih menyebabkan setiap hotel harus selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik walau pun menjalankan bisnis hotelnya di kota yang memiliki potensi besar untuk bisnis ini termasuk Bandung.

Hotel Perdana Wisata adalah salah satu hotel bintang 3 yang telah lama masuk ke dalam bisnis perhotelan di Bandung. Hotel Perdana Wisata yang telah diresmikan pada tanggal 3 Maret 1989 masih eksis dan produktif dalam persaingan antar hotel bintang 3 hingga saat ini. Konsistensi Hotel Perdana Wisata ini tentunya didukung oleh Sumber daya manusia nya yang berkualitas dan kompeten di bidangnya serta pelaksanaan peraturan perusahaan yang mendukung kinerja baik dari karyawan.

Dalam industri perhotelan di mana saja pelayanan merupakan produk utamanya, menjadikannya sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia harus mampu menciptakan kondisi yang dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan komitmen organisasi agar karyawan mampu untuk memberikan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Motivasi karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari ketepatan waktu karyawan datang ke tempat bekerja. Di Hotel Perdana Wisata keterlambatan karyawan dihitung per menit dia terlambat. Dan data keterlambatan terbaru untuk bulan Juli s/d desember 2010 adalah sebagai berikut.

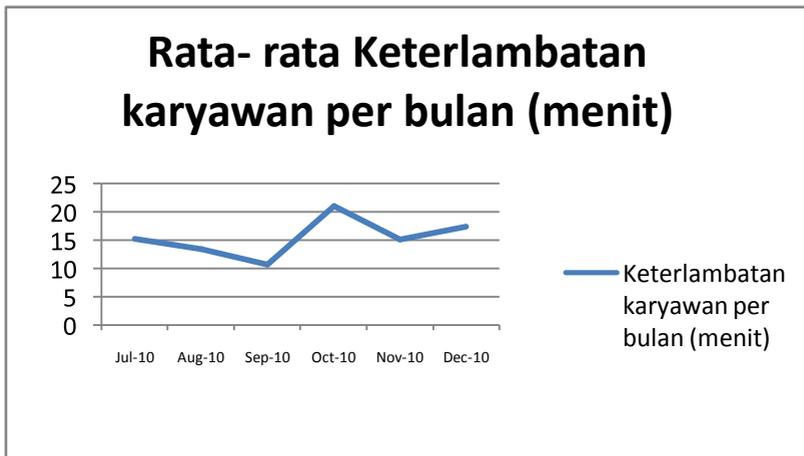
Tabel 1.2 Rata-rata keterlambatan karyawan

Bulan	Rata-rata keterlambatan karyawan perbulan (menit)
Jul-10	15.19
Aug-10	13.46
Sep-10	10.7
Oct-10	21.05
Nov-10	15.16
Dec-10	17.43

Sumber; Hotel Perdana wisata 2011

Gambar 1.4

Rata-rata keterlambatan karyawan perbulan (menit)



Sumber; Hotel Perdana wisata 2011

Dari data keterlambatan tersebut, dapat dilihat adanya peningkatan jumlah keterlambatan karyawan mulai dari July 2010 hingga Desember 2010. Yang mana peningkatan keterlambatan tersebut bisa diasumsikan telah terjadinya penurunan motivasi kerja karyawan. Karena motivasi kerja akan berdampak langsung terhadap produktivitas kerja dan efisiensi (Suharsono 2005:103) maka keterlambatan ini menggambarkan tidak efisiennya kerja karyawan karena penurunan motivasi kerja. Hal ini tidak bisa terus dibiarkan oleh pihak perusahaan karena apabila intensitas karyawan yang terlambat terus meningkat akan berdampak negatif terhadap kemampuan perusahaan mencapai tujuan organisasi yang ada.

Penurunan motivasi kerja tersebut perlu dilihat dari segi kompensasi yang telah diberikan oleh pihak manajemen hotel mengingat kompensasi yang amat penting dalam kaitannya dengan motivasi karyawan karena para karyawan mengharapkan kinerja mereka dalam bekerja berkorelasi positif dengan kompensasi yang adil yang diperoleh dari perusahaan tempatnya bekerja sehingga mereka merasa pekerjaannya mereka bernilai bagi perusahaan dan dapat mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Namun di Hotel Perdana Wisata Bandung menurut data Internal Hotel menyebutkan bahwa pemberian gaji untuk mayoritas karyawan yaitu sejumlah 67% karyawannya ialah sejumlah 1%-3% di atas UMR yang ada dan peningkatannya pun ditetapkan berdasarkan peningkatan UMR. Dalam arti lain untuk mayoritas karyawan yang ada di Hotel Perdana Wisata Bandung mendapatkan gaji dari pekerjaan mereka dengan jumlah 1%-3% lebih tinggi dari upah minimum yang bisa didapatkan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis bermaksud untuk melakukan penelitian ini dengan memfokuskan pada kompensasi finansial yang dilakukan oleh hotel Perdana Wisata Bandung dengan judul skripsi

“ Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Hotel Perdana Wisata Bandung”

Sebagai masukan untuk dapat lebih meningkatkan motivasi kerja pada Hotel Perdana Wisata Bandung

1.3 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana Kompensasi yang ada di Hotel Perdana Wisata berdasarkan persepsi Karyawan.
- 2) Bagaimana motivasi kerja karyawan di Hotel Perdana Wisata Bandung.
- 3) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan yang ada di Hotel Perdana Wisata

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- 1) Untuk mengetahui Bagaimana Kompensasi yang ada di Hotel Perdana Wisata berdasarkan persepsi Karyawan.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan di Hotel Perdana Wisata Bandung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan yang ada di Hotel Perdana Wisata Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak-pihak yang memerlukan, yaitu :

- 1) Pihak perusahaan, Untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada manajemen perusahaan dalam mengelol sumber daya manusia, khususnya dalam merumuskan kebijakan kompensasi agar sesuai dengan harapan karyawan dan tujuan perusahaan serta memenuhi asa adil dan kompetitif sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang berakibat pada peningkatan kinerja perusahaan kelak.
- 2) Penulis, yang diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai Pemberian kompensasi serta bentuk pengaruh kompensasi yang diterapkan didalam perusahaan terhadap motivasi karyawan.
- 3) Pihak lain, sebagai acuan dan dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya dan lebih mendalam mengenai kandungan dari system kompensasi tersebut agar tepat guna di dalam suatu perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun Untuk memberikan Gambaran umum tentang penelitian yang di lakukan dengan sistematika sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang tinjauan obyek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah,tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan batasan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN.

Pada bab ini berisi pustaka dan uraian-uraian umum tentang teori-teori yang digunakan serta literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian, serta yang mendukung permasalahan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian yang digunakan oprasionalisasi variabel dan skala pengukuran, data dan teknik pengumpulan data, teknik sampling, analisi data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan secara rinci tentang pembahasan pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan hotel Perdana Wisata yang berisi data-data yang telah dikumpulkan dan diolah untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang sedang dihadapi.

BAB V KESIMPULAN

- 1) Pada bab ini berisi kesimpulan akhir dari analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya serta saran-saran yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap motivasi di Hotel Perdana Wisata Bandung.