

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL PERDANA WISATA BANDUNG

Muhammad Idris<sup>1</sup>, Prodi Mbt<sup>2</sup>

Universitas Telkom

---

### Abstrak

Penurunan Motivasi kerja yang terjadi di setiap perusahaan tidak boleh di biarkan terjadi terus menerus dan harus segera di selesaikan, apalagi untuk perusahaan yang bergerak di bidang jasa. karena makin buruk performa SDM yang dimiliki oleh perusahaan jasa akan langsung di rasakan penurunan kualitas prodak yang ditawarkan oleh perusahaan. Penurunan motivasi ini terjadi di Hotel Perdana Wisata Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan ini dari segi pemberian kompensasi yang ada di Hotel Perdana Wisata Bandung. Agar pihak Hotel mengetahui kondisi kompensasi yang mereka terapkan, dan mampu menyikapi permasalahan penurunan motivasi ini dengan tepat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Dan sifat penelitian yang ada adalah kuantitatif. Yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang ada. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa Pemberian kompensasi di Hotel Perdana Wisata Bandung untuk kompensasi finansial tinggi yaitu sebesar 63,3% begitu pula untuk kompensasi non finansial masuk pada kategori tinggi yaitu sebesar 69,47 % . Motivasi kerja karyawan hotel perdana wisata Bandung masuk kategori tinggi yaitu sebesar 69,34%. Kompensasi memiliki pengaruh yang terhadap motivasi kerja karyawan yang ada di Hotel Perdana Wisata Bandung sebesar 18%. Dimana kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan negatif sebesar 58,3%. dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan positif sebesar 45,9%. Kesimpulan yang bisa diambil adalah penerapan kompensasi yang ada di Hotel Perdana Wisata Bandung sudah ada pada tahapan tinggi, begitu pula untuk motivasi karyawan, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan di hotel Perdana Wisata Bandung. Maka saran yang bisa di berikan adalah Pihak Hotel harus selalu memperhatikan kepuasan serta kebutuhan karyawannya terhadap kompensasi yang mereka terima agar motivasi kerja mereka tetap terjaga dari segi pemberian kompensasi yang ada. Kata kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja Karyawan, Kompensasi finansial, Kompensasi non finansial

---

## 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

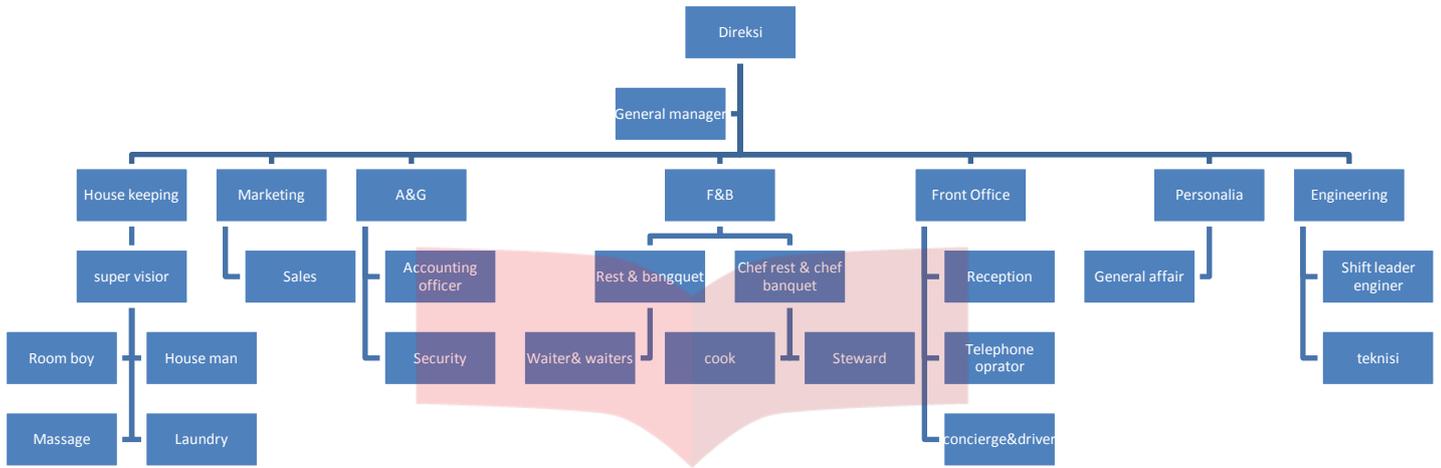
Identitas utama Hotel Perdana Wisata Bandung juga tertulis pada tagline hotel sendiri yaitu “*new dimenssion of hotel comfort*” dengan maksud memberikan dimensi baru dilengkapi dengan kenyamanan yang ada di dalam hotel itu sendiri”

#### 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 setiap 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, Amariyls, 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 :  $1/173 \times$  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 pembayran 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-pores 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 di tentukan.

Permasalahan kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dan fundamental bagi kelangsungan oprasional 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.”

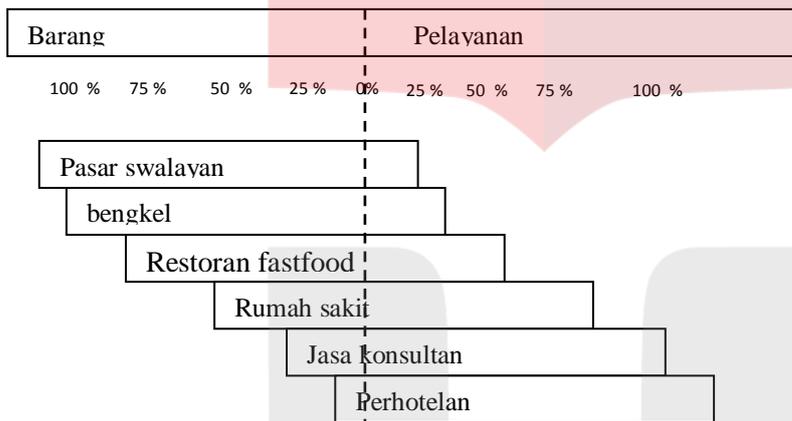
Selain pemberian kompensasi ada juga faktor yang perlu di perhatikan oleh perusahaan untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan, yaitu perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Pegawai melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan 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 opration*”( 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 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.

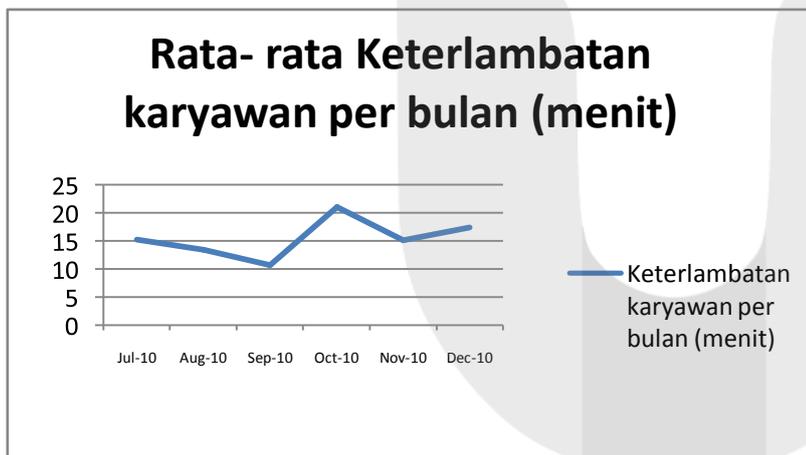
Tabel 1.2 Rata-rata keterlambatan karyawan

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 di asumsikan 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 operasionalisasi 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.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Hotel perdana Wisata Bandung mengenai Kompensasi dan Motivasi kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

- a. Pemberian kompensasi di Hotel Perdana Wisata Bandung untuk kompensasi finansial sudah tergolong dalam kategori tinggi. Begitu pula untuk kompensasi non finansial di Hotel Perdana Bandung sudah masuk pada kategori tinggi
- b. Motivasi kerja karyawan hotel perdana wisata bandung untuk saat ini tergolong dalam kriteria tinggi .
- c. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motifasi kerja karyawan yang ada di Hotel Perdana Wisata Bandung. Yang mana pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja adalah berpengaruh signifikan negatif sebesar karena Kompensasi finansial ialah faktor *hygienis* yang mana faktor tersebut bukannya berkaitan dengan kepuasan melainkan dengan ketidakpuasan. Sehingga asumsi berpengaruh signifikan negativ ialah makin tinggi ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi maka akan makin rendah motivasi kerja karyawan yang ada
- d. pengaruh kompensasi non finansial berpengaruh signifikan positif sehingga apabila makin rendah kompensasi finansial yang ada akan menyebabkan makin rendah pula motivasi kerja karyawan yang ada
- e. Motivasi kerja karyawan di Hotel Perdana Wisata Bandung masih dipengaruhi oleh hal lain selain Kompensasi, hal ini bisa dikarenakan

kesulitan mencari lapangan kerja yang lain, karena apabila dilihat dari karakteristik responden yang ada mayoritas responden nya berpendidikan akhir SMA dan usia bekerjanya yang cukup lama pun bisa menjadi faktor yang menyebabkan para responden memilih untuk tetap bekerja di hotel Perdana Wisata Bandung walau pun merasa kompensasi yang dirasakan kurang.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan oleh Hotel Perdana Wisata Bandung untuk meningkatkan Motivasi kerja karyawan. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut :

- 1) Melihat hasil penelitian ini maka perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan akan kompensasi agar motivasi kerja mereka tidak mengalami penurunan baik kompensasi finansial ataupun kompensasi non finansial yang ada
- 2) Untuk meningkatkan Motivasi kerja karyawan Hotel perdana Wisata Bandung, dapat dilakukan hal-hal sebagai berikut :
  - a. Berikan apresiasi yang sesuai dengan hasil kerja dari setiap karyawan, bisa berupa pujian, bonus, atau pun pengaruh nyata terhadap peningkatan jenjang karir yang ada di perusahaan
  - b. Sebaiknya lebih diperhatikan lagi jenjang karir setiap karyawan dan berikan peningkatan jabatan yang benar-benar sesuai dengan hasil kerja serta prestasi karyawan yang ada sehingga tidak terjadi perselisihan yang diakibatkan promosi jabatan yang tidak adil dalam perusahaan

- c. Perusahaan perlu mengadakan kegiatan yang sifatnya memperlambat keakraban antar karyawan agar kondisi bekerja yang nyaman dan kondusif antar karyawan tetap terjaga dengan baik
- d) perlu untuk meminimalisir adanya konflik antar karyawan yang berkepanjangan yang dapat mengganggu suasana kerja di dalam perusahaan.

### 5.3 Saran Untuk Penelitian Lanjutan

Karena dalam penelitian ini Ingin mengetahui Motivasi kerja karyawan dari segi pemberian Kompensasi, maka peneliti selanjutnya perlu untuk meneliti faktor lain apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja selain faktor kompensasi karena diketahui bahwa terdapat cukup banyak pengaruh yang ada di luar Kompensasi. Adapun saran dari penulis untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

- 1) Meneliti faktor atau unsur lain yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan, karena Motivasi kerja tidak dipengaruhi pada pemberian Kompensasi yang saja. Agar hasil dari penelitian tersebut bisa saling melengkapi dengan penelitian ini dan makin membantu perusahaan dalam menjaga Motivasi kerja karyawannya yang ada
- 2) perhatikan karakteristik responden untuk menyesuaikan variable apa yang baik untuk diteliti

DAFTAR PUSTAKA

BUKU TEORI DASAR DAN METODOLOGI:

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.  
Jakarta : Rineka Cipta.

Dessler, Gary. (2003) .*Manajemen sumber daya manusia*. Diterjemahkan oleh  
Benyamin MOlan. ( Edisi ke sembilan). Jilid dua. Jakarta: Indeks

Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Yogyakarta : ANDI OFSET.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia:  
pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan  
produktivitas pegawai*. Jakarta: Grasindo.

-----Marihot Tua Efendi. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Jakarta: PT. Glamedia Widiasarana.

Hasibuan, Malayu. S. P. (2000). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan  
Masalah*, Jakarta : Bumi Aksara.

-----, Malayu. S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :  
Bumi Aksara.

-----, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.(Edisi  
Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Husein, Umar. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka  
Utama.

-----, Umar. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia  
Pustaka Utama.

- Umar. (2005). *Metode Penelitian Skripsi, Thesis, Disertasi untuk Bidang Ekonomi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis*. (Edisi Pertama, Cetakan Kedua). Yogyakarta : BPF.
- Ivancevich, John M.. (2005). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2004). *Educational administration (4th ed.)*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Rosda Karya,
- Manullang, Marihot. (2004). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Mondy, Wayne, R. (2003). *Human Resource Management*. Massachusetts :Premeaux, S.R.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pabundu, Tika. (2006) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. ( Cetakan Pertama). Jakarta:, PT Bumi Aksara.
- Pangabeian,Mutiara S. (2004),*Manajemen sumber daya manusia* ,(cetakan ke dua). Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia ,

- Rangkuti. (2001). *Riset Pemasaran*. (Cetakan Keempat). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran variabel-variabel Penelitian*. Bandung : Alfa Beta..
- , (2004). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- , Veithzal. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Terjemahan. (Edisi Kelima). Jakarta : Erlangga.
- Ruky, Achmad S. (2003) *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi menjadi Realitas ( Edisi Pertama)*. Jakarta; PT gramedia Pustaka
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto . (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Edisi II). Jakarta. PT. Bumu Aksara.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods For Business*, (Edisi 4, Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Ketiga).
- Sugiyono. (2008). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- , (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. (Edisi Revisi). Bandung : Alfabeta.

JURNAL

- A.Nadler, David. (2005). *Californian Management Review*. Wallstreet Journal  
<http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=10878572&volume=32&issue=5&articleid=872915&show=html> (7 April 2011)
- Djati, Pantja S, 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*  
*Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 25 – 41*
- Flynn, Stephen, 2011. *Can You Directly Motivate Employees? Exploding The Myth*. Journal Development and Learning in Organizations, Emerald Group Publishing Limited. Vol 25, No 1 : 11-15.  
<http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=1477-7282&volume=25&issue=1&articleid=1896790&show=html> (7 Mei 2011)
- Haines, victor y, 2008. *Intrinsic motivation for an international assignment*.  
Journal international assignment. University of Montreal, Montreal, Canada Vol. 29 No. 5, 2008  
<http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=0143-7720&volume=29&issue=5&articleid=1742412&show=html>( 7 Mei 2011)
- Kadji, Maha Atma, 2008. *Analisis Tentang Motivasi Kerja dan Kinerja Pelayanan Publik*. Jurnal Teknologi dan Manajemen Informatika, Universitas Merdeka Malang. Vol 6, Hal 192-203.
- Komara, asmara hendra, ,2008, *hubungan kepemimpinan strategi dan kinerja pegawai*, jurnal ,o motivasi. Vol VIII 4september 2008
- Lajara, Bartolome´ Marco, 2002 *Human resources management A success and failure factor in strategic alliances*. Journal strategic alliances. Business Management Department, University of Alicante,Alicante,

Spain. Vol. 25 No. 1, 2003

[http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=0142-](http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=0142-5455&volume=25&issue=1&articleid=879804&show=html)

[5455&volume=25&issue=1&articleid=879804&show=html](http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=0142-5455&volume=25&issue=1&articleid=879804&show=html) (7 Mei  
2011)

Muljani, Ninuk, 2002. *Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Vol 4, hal 108

Sukarta, I Wayan., 2008. *Analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan*, Poltek negeri bali Vol. 15, No. 1, januari 2008:137-1441

**KARYA ILMIAH TIDAK DI PUBLIKASIKAN**

Penelitian oleh **Wiwin Agustian** “**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS BINA DARMA**”.  
Mahasiswa **Fakultas ekonomi UNIVERSITAS BINA DARMA Palembang**

penelitian oleh Diaz Febrian R “Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di rumah sakit dustra cimahi”. Mahasiswa program S-1 IMT jurusan Manajemen bisnis telekomunikasi dan informatika bandung

Penelitian oleh Berkat Laksana “Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan Tetap PT. Jasa Marga (persero), TBK Cabang Purbaleunyi Tahun 2008”. Mahasiswa program S-1 IMT jurusan Manajemen bisnis telekomunikasi dan informatika bandung.

**SUMARSO, S.Pd.,M.Pd UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DALAM KEHADIRAN MENGAJAR DI KELAS MELALU PENERAPAN *REWARD AND PUNISHMENT* DI SMP NEGERI 3 MANDALAWANGI KABUPATEN PANDEGLANG**

Intanghina Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai .UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PASUNDAN