



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Kompensasi Finansial dengan Motivasi Kerja
Karyawan pada Hotel Padma Bandung

Skripsi

Oleh

Mahsa Esmeralda

2012320173

Bandung

2017



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Kompensasi Finansial dengan Motivasi Kerja
Karyawan pada Hotel Padma Bandung

Skripsi

Oleh

Mahsa Esmeralda

2012320173

Pembimbing

Dr. Nia Juliawati, Dra, M.Si.

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi



Nama : Mahsa Esmeralda
Nomor Pokok : 2012320173
Judul : Hubungan Kompensasi Finansial dengan Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Padma Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Selasa, 25 Juli 2017
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji
Ketua sidang merangkap anggota
Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si.

: 

Sekretaris
Dr. Nia Juliawati, Dra, M.Si.

: 

Anggota
Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. :



Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mahsa Esmeralda
NPM : 2012320173
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Hubungan Kompensasi Finansial dengan Motivasi
Kerja Karyawan pada Hotel Padma Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 17 Juli 2017



Mahsa Esmeralda

ABSTRAK

Nama : Mahsa Esmeralda
NPM : 2012320173
Judul : Hubungan Kompensasi Finansial dengan Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Padma Bandung

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kompensasi finansial yang diberikan dengan motivasi kerja para karyawan.

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Sedangkan motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan.

Penelitian ini dilakukan di Hotel Padma yang merupakan salah satu hotel terbaik di kota Bandung yang berlokasi di Jl. Rancabentang No. 56 – 58, Ciumbuleuit.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan dengan menggunakan metode *survey*. Teknik pengumpulan data penulis melakukannya dengan cara melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada 119 responden kemudian hasilnya dihitung dengan menggunakan perhitungan korelasi *Rank Spearman*.

Hasil penelitian yang telah penulis lakukan menunjukkan nilai korelasi yang diperoleh antara kompensasi finansial dengan motivasi kerja karyawan sebesar 0,586 yang termasuk kedalam kategori hubungan sedang.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, Hotel Padma Bandung

ABSTRACT

*Name : Mahsa Esmeralda
NPM : 2012320173
Title : Relationship between financial compensation and employee work motivation at Padma Hotel Bandung*

This research was conducted with the aim to find out whether there is a relationship between financial compensation provided with employee.

Compensation can be defined as any form of reward given to employees as a remuneration for the contribution they make to the organization, financial compensation consist of direct and indirect compensation. While motivation is a psychological driven that directs a person toward a goal.

This research was conducted at Hotel Padma which is one of the best hotel in Bandung that is located at Jl. Rancabentang No. 56 - 58, ciumbuleuit.

In this research, the author use the type of quantitative research and by using survey methods. Data collection techniques, the authors do it by conducting interviews and distributing questionnaires to 119 respondents and then the results are calculated by using Rank Spearman correlation calculation.

The results of the research has shown the value of correlation obtained between financial compensation with employee motivation of 0,586 which belongs to the category of medium relationship.

Keywords: Financial Compensation, Work Motivation, Hotel Padma Bandung

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Hubungan Kompensasi Finansial dengan Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Padma Bandung”. Penelitian ini menjadi syarat untuk menyelesaikan studi akademik penulis sebagai Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Katolik Parahyangan. Penulisan penelitian skripsi ini diharapkan menjadi tolak ukur dan standar bagi para dosen untuk menilai kelayakan dan ilmu yang didapat selama menjalani studi di dunia perkuliahan. Dalam penulisan penelitian skripsi ini penulis juga menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis menerima dengan lapang dada apabila diberi masukan dan saran atas apa yang penulis lakukan dalam penelitian ini. Akhir kata penulis mempunyai harapan bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan berguna untuk penelitian selanjutnya dan juga berguna bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian yang digunakan oleh penulis.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dengan penuh rasa hormat atas bantuan dan juga motivasi yang diberikan selama proses pengerjaan penelitian skripsi ini, dengan penuh kebanggaan dan hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orangtua penulis tercinta Papa Nandang Suryana dan Mama Anne Dwi Adha Ningrum yang selalu memberikan kasih sayang, doa, semangat, kritik, saran, dan juga dorongan moril dan materil yang tak terhingga
2. Adik penulis tercinta Akifan Abi Rafdi yang selalu memberikan kasih sayang, doa dan dukungan
3. Raden Ranga Adithya K. atas doa, semangat, dan saran yang diberikan
4. Keluarga besar penulis lainnya, terutama mami (nenek) atas doa yang selalu diberikan

5. Ibu Dr. Nia Juliawati, Dra, M.Si. selaku dosen yang telah membimbing, meluangkan waktu, dan sabar dalam membantu dan membimbing penulis dalam pengerjaan penulisan skripsi ini
6. Bapak Mangadar Situmorang Ph.D. selaku Rektor UNPAR
7. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. selaku Dekan FISIP UNPAR
8. Bapak Y. Purwadi Hermawan, Drs., MA., Ph.D. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan
9. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
10. Bapak Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
11. Seluruh dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis UNPAR yang telah memberikan ilmu dan juga wawasan kepada penulis selama menempuh studi di UNPAR
12. Seluruh staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan bantuan selama penulis menempuh studi di UNPAR
13. Seluruh karyawan Hotel Padma Bandung yang telah bersedia meluangkan waktunya bagi penulis untuk memberikan informasi kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian terhadap Hotel Padma Bandung
14. Sahabat Puteri Amanda, Dega Reksa Mulyana, Amita Monica, Yudistia Fitrahni, Kika Amanda, Azura Novita atas dukungan dan doa yang selalu diberikan
15. Sahabat seperjuangan Fakhrunnisa Nurdina, Maria Ivena Agustine, Indah Permatasari, Parisa Munjia, Sindi Cintya Devi, Ulvi Yulviani, dan Rahmi Anggita atas segala doa dan dukungannya selama ini.
16. Teman-teman angkatan 2012 Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi dan membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Penulis

juga mohon maaf sebesar-besarnya kepada teman-teman dan juga pihak yang tidak dicantumkan satu persatu.

Akhir kata, penulis berharap bahwa hasil dari ilmu yang diberikan oleh dosen FISIP dan dosen PKH dapat bermanfaat bagi penulis untuk menempuh hidup ke jenjang yang selanjutnya.

Bandung, 17 Juli 2017

Mahsa Esmeralda

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.5 Objek Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Pengertian Kompensasi	8
2.2 Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi	8
2.3 Indikator-indikator Kompensasi	9
2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi	10
2.5 Tujuan Kompensasi	12
2.6 Sistem Kompensasi yang Efektif	14
2.7 Pengertian Motivasi	14
2.8 Jenis-jenis Motivasi	15
2.9 Alat-alat Motivasi Kerja	15
2.10 Teori-teori Motivasi	16

2.10.1	Teori Harapan Vroom	16
2.11	Hipotesis Penelitian.....	18
2.12	Hasil Penelitian Terdahulu.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....		21
3.1	Jenis Penelitian.....	21
3.2	Metode Penelitian.....	21
3.3	Model Penelitian	22
3.4	Operasional Variabel.....	22
3.5	Populasi dan Sampel	25
3.5.1	Populasi.....	25
3.5.2	Sampel.....	25
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.6.1	Primer.....	26
3.6.2	Sekunder	29
3.7	Teknik Analisis Data.....	30
3.7.1	Uji Validitas	30
3.7.2	Uji Koefisien Korelasi.....	31
3.8	Koefisien Determinasi.....	34
3.9	Uji Reabilitas.....	35
BAB IV 36OBJEK PENELITIAN		36
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	36
4.2	Visi dan Misi Hotel Padma Bandung.....	37
4.3	Struktur organisasi	38
4.4	Job Desk.....	39
4.5	Proses Pemberian Kompensasi di Hotel Padma Bandung	43
4.5.1	Bonus	43
4.5.2	Service Charge	44
4.6	Proses menentukan skor evaluasi dalam pemberian bonus karyawan Hotel Padma Bandung	45

BAB V Hasil Penelitian dan Pembahasan	48
5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	48
5.2 Karakteristik Responden	51
5.3 Analisis Deskriptif	54
5.4 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Finansial.....	55
5.4.1 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja.....	60
5.5 Hubungan Antara Kompensasi dengan Motivasi.....	67
5.6 Analisis Korelasi Rank Spearman.....	67
5.7 Koefisien Determinasi.....	68
5.8 Pengujian Hipotesis.....	69
 BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	 71
6.1 Kesimpulan	71
6.2 Saran.....	72
 DAFTAR PUSTAKA	 74
 LAMPIRAN.....	 75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data nilai Occupancy dan ADR Hotel Padma Bandung dengan pesaing Tahun 2014-2017	3
Tabel 2.1	Tabel penelitian terdahulu	19
Tabel 2.2	Tabel penelitian terdahulu	20
Tabel 3.1	Tabel Operasional Variabel.....	23
Tabel 3.2	Tabel bobot kompensasi finansial	27
Tabel 3.3	Tabel Bobot Ekspektansi.....	28
Tabel 3.4	Tabel bobot Instrumentality	28
Tabel 3.5	Tabel bobot Valensi	29
Tabel 3.6	Tabel standar interpretasi menurut Sugiyono.....	33
Tabel 3.7	Tabel interpretasi <i>realibilitas alpha</i>	35
Tabel 4.1	Tabel Job desk posisi Hotel Padma Bandung	39
Tabel 4.2	Tabel Persentase Pemberian bonus pada Hotel Padma Bandung	43
Tabel 4.3	Tabel Pemberian bonus pada Hotel Padma Bandung	44
Tabel 4.4	Tabel Target untuk posisi sales manager	46
Tabel 4.5	Tabel Target untuk posisi Housekeeping manager/ Manajer tata usaha.....	47
Tabel 5.1	Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen...49	
Tabel 5.2	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y	50
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 5.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 5.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Departemen	52
Tabel 5.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel 5.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan.....	53
Tabel 5.9	Kriteria Rata-Rata Skor Tanggapan Responden	54
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Finansial Langsung ..55	

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Finansial	
Tidak Langsung.....	57
Tabel 5.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi.....	59
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai <i>Expectancy</i>	60
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai <i>Instrumentality</i>	62
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Mengenai <i>Valensi</i>	64
Tabel 5.16 Kriteria Pengkategorian Motivasi Kerja	66
Tabel 5.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja	66
Tabel 5.18 Tingkat Keeratan Korelasi	67
Tabel 5.19 Hasil Analisis Korelasi.....	68
Tabel 5.20 Pengujian Hipotesis.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Model Penelitian.....	22
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Hotel Padma Bandung.....	38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan tentunya ingin mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Ada beberapa faktor yang berperan agar tujuan tersebut dapat tercapai, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan penting dalam kemajuan sebuah perusahaan oleh sebab itu perusahaan hendaknya dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar produktivitas para karyawan selalu baik.

Seringkali ditemui kinerja perusahaan yang kurang baik karena disebabkan oleh tingkat produktivitas yang dimiliki oleh karyawannya cukup rendah untuk itu perusahaan dapat memberikan imbalan atau kompensasi untuk meningkatkan produktivitas kinerja para karyawannya. Menurut T. Hani Handoko (2014:155), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Kompensasi diberikan bagi karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka yang baik. Menurut Simamora (2015:442), ”Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”. Tujuan pemberian kompensasi ini agar para karyawan memiliki motivasi untuk selalu bekerja dengan baik sehingga kinerja perusahaan ikut meningkat.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang tidak kalah penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan mengerjakan tugas yang diberikan baik atau tidaknya di pengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya. Semakin tinggi tingkat motivasinya maka semakin baik pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Robbins (2015:127), “motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”. Motivasi yang dimiliki oleh karyawan tidak selalu datang dari diri sendiri melainkan dapat berasal dari faktor external yang salah satu contohnya adalah pemberian kompensasi.

Maka agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar dapat mencapai hasil yang maksimal yang salah satunya dengan memberikan kompensasi.

Bandung merupakan salah satu tujuan wisata bagi masyarakat Indonesia karena terdapat beragam tempat rekreasi. Hal ini membuat banyaknya fasilitas penginapan bagi wisatawan khususnya hotel. Berdasarkan data yang diperoleh dari PHRI (Perhimpunan Hotel dan Resort Indonesia) Jawa barat, jumlah hotel di kota Bandung mencapai 450 dengan jumlah kamar 26.000 sehingga persaingan didalam industri perhotelan di kota Bandung cukup sulit.

Hotel Padma merupakan salah satu hotel yang berlokasi di kota Bandung. Hotel Padma Bandung merupakan hotel yang dikenal dengan pelayanan yang baik dan berhasil menjadi hotel terbaik dikota Bandung berdasarkan laporan STR Global. STR Global merupakan konsultan statistik berskala internasional yang

memiliki cabang di Indonesia. STR Global membandingkan Hotel Padma Bandung dengan empat hotel sekelasnya yaitu Hilton, Sheraton, Intercontinental dan Hotel Trans Bandung. Adapun data laporan yang dilakukan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data nilai *Occupancy* dan ADR Hotel Padma Bandung dengan pesaing
Tahun 2014-2017

Month	Occupancy			ADR		
	This Year			This year		
	My Prop	Comp Set	Industry	My Prop	Comp Set	Industry
Jan 2014	81.1	58.8	58.3	1,088,304	1,267,721	673,929
Feb 2014	76.4	58.4	63.7	1,077,652	1,238,734	669,499
Mar 2014	81.9	62.8	66.5	1,068,018	1,290,805	685,871
Apr 2014	79.2	60.1	56.7	1,104,473	1,262,340	682,031
May 2014	88.0	65.7	66.7	1,113,198	1,283,230	661,671
Jun 2014	88.3	77.8	75.9	1,152,168	1,321,737	694,096
Jul 2014	70.1	51.8	51.8	1,310,104	1,437,951	726,931
Aug 2014	90.2	70.8	64.1	1,202,478	1,308,342	687,417
Sep 2014	81.2	66.8	63.4	1,114,446	1,259,717	667,972
Oct 2014	85.3	69.4	65.9	1,131,792	1,294,777	671,462
Nov 2014	85.2	71.3	70.7	1,119,624	1,338,150	669,321
Dec 2014	94.0	78.0	69.1	1,293,477	1,457,798	730,234
Total 2014	83.5	66.0	64.5	1,149,331	1,315,875	685,221
Month	Occupancy			ADR		
	This Year			This year		
	My Prop	Comp Set	Industry	My Prop	Comp Set	Industry
Jan 2015	73.5	59.3	51.1	1,382,064	1,441,816	688,396
Feb 2015	62.8	60.1	53.2	1,324,472	1,334,816	650,018
Mar 2015	78.4	55.1	50.6	1,216,979	1,385,920	652,728
Apr 2015	72.4	53.5	52.9	1,232,785	1,373,011	636,467
May 2015	64.0	60.6	61.7	1,336,182	1,370,078	635,312
Jun 2015	67.5	63.2	54.3	1,355,060	1,236,660	628,681
Jul 2015	75.1	64.4	55.4	1,647,413	1,580,180	742,813
Aug 2015	85.4	59.5	66.1	1,392,670	1,404,153	674,949
Sep 2015	79.7	64.5	61.3	1,375,811	1,314,523	640,234
Oct 2015	78.6	64.7	64.2	1,394,777	1,266,696	617,655
Nov 2015	83.6	69.3	71.2	1,346,091	1,249,742	624,117
Dec 2015	91.4	80.0	78.4	1,637,769	1,482,020	728,779
Total 2015	76.1	63.1	60.2	1,393,708	1,374,390	661,330

Month	Occupancy			ADR		
	This Year			This year		
	My Prop	Comp Set	Industry	My Prop	Comp Set	Industry
Jan 2016	78.3	55.4	49.7	1,512,690	1,329,574	667,185
Feb 2016	75.0	56.7	53.9	1,379,167	1,306,626	653,375
Mar 2016	73.1	53.0	51.4	1,384,183	1,319,936	637,419
Apr 2016	63.3	49.6	56.2	1,443,932	1,290,846	625,039
May 2016	63.5	53.3	58.0	1,520,692	1,350,949	648,122
Jun 2016	63.1	45.7	41.3	1,423,196	1,217,080	617,971
Jul 2016	85.0	63.2	62.3	1,751,647	1,473,933	717,901
Aug 2016	79.2	58.4	59.7	1,421,812	1,291,330	638,731
Sep 2016	73.2	67.6	73.1	1,526,986	1,274,598	644,495
Oct 2016	76.5	68.3	67.6	1,446,641	1,228,671	641,934
Nov 2016	70.9	57.9	57.4	1,419,018	1,228,887	631,378
Dec 2016	88.3	73.3	68.0	1,637,450	1,462,148	732,078
Total 2016	74.2	58.6	58.3	1,496,396	1,319,563	656,986
Month	Occupancy			ADR		
	This Year			This year		
	My Prop	Comp Set	Industry	My Prop	Comp Set	Industry
Jan 2017	71.7	53.9	49.4	1,547,719	1,299,733	679,817
Feb 2017	72.3	53.6	47.2	1,422,191	1,235,545	666,098
Mar 2017	75.5	60.6	56.3	1,336,010	1,231,011	680,716
Apr 2017	79.8	58.7	58.3	1,363,612	1,277,780	683,351
May 2017	78.9	54.3	51.6	1,270,434	1,158,619	657,892
YTD 2017	75.0	56.3	52.6	1,384,299	1,240,682	674,112

Sumber: STR Global

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa Hotel Padma Bandung merupakan hotel terbaik di kota Bandung berdasarkan perbandingan tingkat Occupancy dan ADR (*Average daily rooms rate*) atau harga rata-rata kamar perhari (harga kamar sudah dikeluarkan pajak dan pelayanan 21% dan sarapan pagi seharga Rp.240,000 per kamar di Hotel Padma) yang diraih oleh Hotel Padma Bandung dengan keempat hotel tersebut.

Meskipun didalam persaingan industri perhotelan yang cukup ketat, Hotel Padma Bandung mampu bertahan dan bersaing dengan hotel-hotel pesaingnya hingga berhasil menjadi hotel terbaik di kota Bandung. Hasil baik ini tak luput

dari produktivitas kinerja karyawan yang dimiliki Hotel Padma Bandung yang tinggi sehingga dapat memberikan yang terbaik bagi para tamunya.

Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya, Hotel Padma Bandung memberikan kenaikan gaji dan bonus terhadap karyawan yang mempunyai kinerja sangat baik, dengan demikian karyawan termotivasi untuk selalu melakukan kinerja yang terbaik dan tidak berkeinginan untuk pindah ke perusahaan. Kebijakan kompensasi yang dilakukan hotel ini yaitu dengan menilai terlebih dahulu kinerja setiap karyawannya, kemudian setiap manager akan menentukan karyawan terbaik di setiap divisi. Karyawan yang terpilih oleh manager sebagai karyawan terbaik yang akan mendapat kompensasi tahunan dari perusahaan.

Kompensasi dan motivasi merupakan dua hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena kedua hal tersebut berperan penting bagi kemajuan perusahaan sehingga butuh pengelolaan yang baik terhadap kedua hal tersebut. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Hubungan Kompensasi Finansial dengan Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Padma Bandung”

1.2 Identifikasi Masalah

Suatu perusahaan pada saat menjalankan kegiatan bisnis memerlukan berbagai sumber daya namun ada faktor penting yang juga sangat berpengaruh yaitu sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut yakni karyawan. Jika perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan maka akan

meningkatkan motivasi karyawan, dengan begitu maka kinerja perusahaan akan baik.

Berdasarkan hal di atas, makamasalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis adalah :

1. Bagaimana kompensasi finansial yang diterapkan pada Hotel Padma Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Hotel Padma Bandung?
3. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi finansial dengan motivasi kerja karyawan pada Hotel Padma Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penyusunan peneliatian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi finansial yang diterapkan oleh Hotel Padma Bandung
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan Hotel Padma Bandung
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kompensasi finansial dengan motivasi kerja karyawan Hotel Padma Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Memperkuat pengetahuan mengenai kompensasi dan motivasi kerja karyawan serta hubungan diantara kedua variabel tersebut, sehingga dengan melakukan penelitian ini diharapkan penulis dan semua pihak yang berkepentingan dapat lebih memahaminya.

1.5 Objek Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian pada Hotel Padma Bandung yang berlokasi di Jl. Rancabentang No. 56 – 58 Ciumbuleuit, Bandung. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pada Hotel Padma Bandung.