

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Jawa Barat dikenal sebagai salah satu Provinsi di Indonesia yang memiliki kekayaan budaya dan pariwisata yang jenisnya beraneka ragam. Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang cukup potensial di Jawa Barat untuk menunjang pembangunan serta peningkatan pendapatan daerah (Jawa Barat dalam Angka, 2012).

Salah satu wilayah di Jawa Barat yang obyek wisatanya banyak diminati oleh para adalah Kabupaten Bandung. Zona wisata Kabupaten Bandung terbagi atas 3 zona yaitu, zona wisata Kabupaten Bandung Utara, Zona wisata Bandung Selatan dan Zona Wisata Kabupaten Bandung Barat. Diantara 3 zona wisata tersebut Kabupaten Bandung Barat saat ini sedang melakukan program prioritas pembangunan untuk memajukan wilayahnya. Hal tersebut sesuai dengan materi paparan BAPPEDA Kabupaten Bandung Barat mengenai usulan program dan kegiatan prioritas kabupaten Bandung Barat tahun anggaran 2016 untuk APBD provinsi dan APBN tahun 2016 pada rapat yang diselenggarakan tanggal 20 Maret 2015 yang salah satunya membahas mengenai pariwisata, dalam rapat tersebut dikatakan bahwa salah satu prioritas pembangunan RPJMD tahun 2013 - 2018 yaitu akan dilakukannya “Peningkatan sarana prasarana pendukung investasi dan pengembangan pariwisata serta pelestarian budaya lokal”, selain itu yang menjadi sasaran didalam RKPD tahun 2016 yaitu “Pengembangan kepariwisataan dan destinasi wisata siap kunjung serta ekonomi kreatif”. Dengan semakin banyaknya rencana mengenai pengembangan produk pariwisata di Kabupaten Bandung Barat, hal tersebut yang membuat banyak wisatawan baik itu wisatawan domestik maupun wisatawan mancanegara tertarik berkunjung ke Kabupaten Bandung Barat untuk melakukan kegiatan wisata. Berikut data kunjungan wisatawan ke Kabupaten Bandung Barat yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Kunjungan Wisatawan Domestik dan Mancanegara**  
**ke Kabupaten Bandung Barat Tahun 2010 – 2013**

Tahun	Jumlah Kunjungan		Total Kunjungan
	Domestik	Mancanegara	
2010	7180	819.345	826.525
2011	9334	1.065.149	1.074.483
2012	10268	1.278.179	1.288.447
2013	10781	1.342.088	1.352.869

Sumber : [www.disbudparkbb.id](http://www.disbudparkbb.id)

Dari Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa total kunjungan wisatawan pada tahun 2010 sebesar 826.525 dan pada tahun 2011 sebesar 1.074.483, sehingga jumlah wisatawan naik sebesar 30%, selanjutnya kunjungan wisatawan pada tahun 2011 sebesar 1.074.483 dan pada tahun 2012 sebesar 1.288.447, sehingga jumlah wisatawan naik sebesar 19%, kemudian pada tahun 2012 kunjungan wisatawan sebesar 1.288.447 dan pada tahun 2013 sebesar 1.352.869, sehingga jumlah wisatawan naik sebesar 4,1%, dapat penulis simpulkan bahwa dari tahun ke tahun jumlah kunjungan wisatawan mancanegara maupun domestik terus meningkat. Oleh sebab itu dapat dikatan bahwa Kabupaten Bandung Barat merupakan salah satu wilayah yang banyak dikunjungi untuk melakukan kegiatan wisata. Salah satu wisata yang banyak di minati di Kabupaten Bandung Barat adalah wisata alamnya. Berikut wisata alam yang berada di wilayah Kabupaten Bandung Barat yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 dibawah ini:

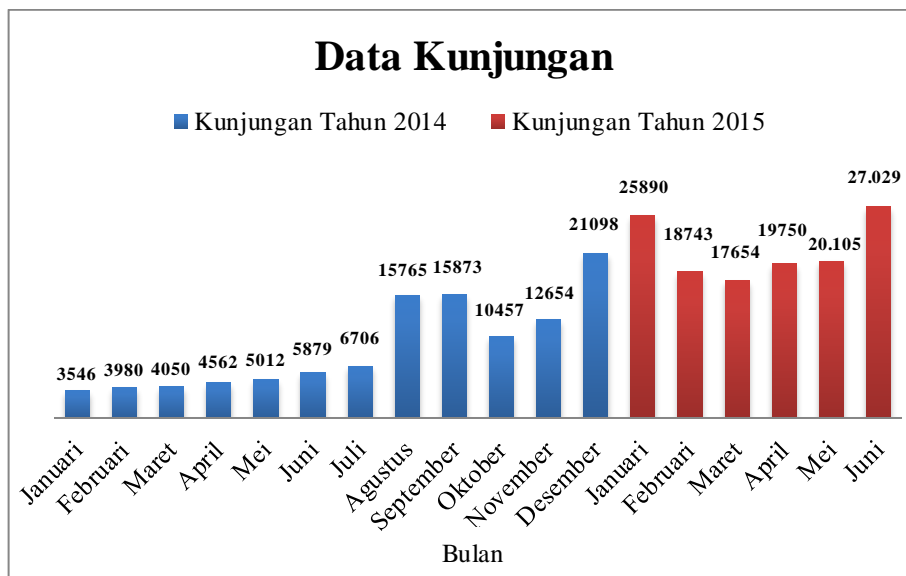
**Tabel 1.2**  
**Daya Tarik Wisata Alam di Kabupaten Bandung Barat**

No	Nama Daya Tarik Wisata
1	Taman Wisata Alam Maribaya
2	Curug Cimahi
3	Kawasan Wisata Bunga Cihideung

4	Curug Malela
5	De Ranch
6	Curug Layung
7	Lembah Bougenville
8	Curug Tilu Leuwi Opat
9	Ciwangun Indah Camp
10	Natural Hills

Sumber : [www.disparbud.jabarprov.go.id](http://www.disparbud.jabarprov.go.id)

Tabel 1.2 tersebut memberikan informasi mengenai daftar daya tarik wisata alam yang ada di wilayah Kabupaten Bandung Barat. Selain daya tarik wisata alam yang disebutkan di atas, Kebun Begonia *Glory* adalah salah satu daya tarik wisata yang berada di Kabupaten Bandung Barat, terletak di ketinggian 1200 dpl yang tepatnya beralamat di Jalan Maribaya Desa Langen Sari No. 120A Kecamatan Lembang km 2,5 ke arah Maribaya. Kebun Begonia *Glory* sebelumnya merupakan suatu Yayasan Bina Tani Sejahtera (YBTS) yang merupakan suatu tempat pelatihan (*Inovation Center*) untuk para warga sekitar Kebun Begonia *Glory* yang mayoritas bermata pencaharian sebagai petani. Namun karena semakin banyaknya lahan pertanian yang dibangun menjadi tempat wisata, maka para petani pindah tempat tinggal ke dataran yang lebih tinggi dan masih banyak lahan pertanian. Oleh karena hal itu, *inovation center* tersebut sekarang telah berubah menjadi tempat wisata yang diresmikan sejak tanggal 1 Januari 2014 hingga saat ini oleh Ibu Erna Saleh sebagai pemilik Kebun Begonia *Glory* tersebut. Meskipun tergolong sebagai tempat wisata yang masih baru namun daya tarik produk wisata Kebun Begonia *Glory* telah terkenal di masyarakat bahkan hingga ke luar pulau Jawa, sehingga saat ini Kebun Begonia *Glory* menjadi ramai dikunjungi baik oleh masyarakat lokal bahkan wisatawan mancanegara. Berikut data kunjungan wisatawan ke Kebun Begonia *Glory* yang dapat dilihat pada Grafik 1.1 dibawah ini:



Sumber : Data Pengelola Kebun Bunga Begonia Glory (2015)

**Grafik 1.1**  
**Data Kunjungan Wisatawan Kebun Begonia Glory**  
**Periode Januari 2014 – Juni 2015**

Berdasarkan Grafik 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah wisatawan yang berkunjung ke Kebun Begonia Glory tidak stabil melainkan naik turun setiap bulannya. Kenaikan yang signifikan di Tahun 2014 terlihat dari bulan Juli pada bulan Agustus dan bulan September, menurut penuturan pemilik Kebun Begonia Glory yang bernama Bapak Atmadi Saleh “Kebun Begonia Glory booming setelah ada tempat kuliner, maka dari itu pada bulan Agustus dan September makin banyak yang datang kesini”, selanjutnya terlihat penurunan pada bulan Oktober, lalu terjadi kenaikan pada bulan november. Selanjutnya kenaikan jumlah kunjungan wisatawan secara pesat terjadi dari bulan Desember hingga Januari tahun 2015 merupakan musim liburan akhir tahun dan pergantian tahun sehingga menurut penuturan Bapak Atmadi Saleh beliau mengatakan “Pada bulan Desember - Januari memang banyak sekali yang datang kesini, bahkan 1 hari bisa lebih dari 1000 pengunjung, namun karena lahan Kebun Begonia Glory ini terbatas dan maksimal hanya mampu menampung  $\pm 1000$  pengunjung maka wisatawan yang datang kami batasi”. Setelah kenaikan pesat yang terjadi pada bulan Desember – Januari, selanjutnya penurunan signifikan yang terjadi di Tahun 2015 pada bulan Januari ke bulan

Februari, lalu terjadi sedikit kenaikan jumlah kunjungan dari bulan Maret ke bulan April, tetapi dari bulan April sampai Mei jumlah kunjungan stabil karena menurut penuturan Bapak Atmadi “pada bulan April sampai Mei kunjungan memang stabil karena belum memasuki musim liburan, paling ramai ketika *weekend* saja”. Lain halnya dengan bulan Juni, terjadi kenaikan jumlah kunjungan, hal tersebut terjadi karena menurut penuturan pengelola yaitu Bapak Wahyudin “Ya, pada bulan Juni memang mengalami kenaikan jumlah kunjungan, meskipun bulan puasa tapi tetap ramai pengunjung karena mayoritas yang datang adalah wisatawan luar kota Bandung beretnis tionghoa”. Maka dari hal tersebut dapat penulis simpulkan bahwa kunjungan wisatawan ke Kebun Begonia Glory fluktuatif melainkan terjadinya naik turun jumlah kunjungan setiap bulannya. Agar Kebun Begonia *Glory* tetap menjadi destinasi wisata yang ramai dikunjungi wisatawan, maka perlu adanya motivasi agar para karyawan mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Salah satu bentuk motivasi kerja tersebut adalah kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja dan juga merupakan alat yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong kinerja karyawan agar dapat bekerja dengan baik guna tercapainya tujuan dari perusahaan. Oleh sebab itu, pihak manajemen suatu destinasi wisata perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan terutama dalam hal pemberian kompensasi agar motivasi kerja dan loyalitas karyawan dalam bekerja tetap terjaga.

Jika ditinjau dari segi sumber daya manusia (SDM) yang ada di Kebun Begonia *Glory* untuk menggambarkan kinerja karyawannya, penulis menyajikan data melalui hasil wawancara dengan pemilik dan pengelola yang bernama Bapak Atmadi Saleh dan Bapak Wahyudin yang mengemukakan pendapat bahwa “disini masih terdapat beberapa masalah di bidang SDM, salah satu yang menjadi masalahnya yaitu mengenai kinerja karyawan”. Selanjutnya Bapak Atmadi Saleh selaku pemilik dari

Kebun Begonia *Glory* mengutarakan hal-hal yang diantaranya sebagai berikut “Menurut saya Inisiatif dan Tanggung Jawab karyawan dalam bekerja masih sangat kurang. Indikasi tersebut dapat terlihat pada kasus berikut ini : ada satu buah pot bunga yang jatuh dan diletakan tidak sesuai dengan posisi yang seharusnya, rata – rata karyawan disini bersikap tidak peduli sebelum mendapatkan perintah dari saya atau manajer. Ya bisa disebut bahwa karyawan disini kurang memiliki kesadaran juga inisiatif dalam melakukan pekerjaannya”. Selanjutnya beliau juga mengemukakan masalah seperti berikut “Kerjasama antar karyawan juga kurang terjalin karena seringkali terdapat kecemburuan sosial. Jadi 2 minggu yang lalu saya mengajak salah satu karyawan pergi ke pasar apung *Floating Market*, acara tersebut bukan untuk rekreasi tetapi studi perbandingan antara pasar apung *Floating Market* dan Kebun Begonia *Glory* yang berhubungan dengan *job desk* salah satu karyawan guna meningkatkan pengetahuan karyawan tersebut. Karyawan lainnya merasa saya tidak adil dan ingin ikut ke tempat tersebut, jadi apabila salah satu karyawan pergi bersama saya ataupun manajer, karyawan yang lain juga merasa harus ikut pergi. Maka dari hal tersebut seringkali terjadi adu domba antara karyawan satu dan lainnya yang disebabkan karena karyawan disini masih memiliki rasa cemburu sosial yang tinggi. Bisa saya bilang karyawan yang ada di kebun Begonia *Glory* kurang professional dalam bekerja atau dengan kata lain kurang mengerti akan kepentingan pekerjaan masing – masing, hal tersebut disebabkan oleh kurangnya pengetahuan yang mereka miliki akan *job desk* masing – masing, karena karyawan disini rata – rata adalah masyarakat lokal sehingga *knowledge* yang mereka miliki dalam dunia pariwisata masih kurang”. Selain itu bapak Atmadi Saleh juga mengemukakan masalah seperti berikut "Karyawan yang ada di kebun Begonia *Glory* tidak menjalankan tugas sesuai SOP serta kurang memiliki kreativitas dan jiwa bisnis dalam melakukan pekerjaan. Karyawan di sini hanya mengerjakan pekerjaan sesuai perintah saja, apabila tidak mendapat perintah atau arahan mereka tidak bisa berkreasi sendiri padahal setiap pekerjaan sudah ada peraturannya masing – masing”. Selanjutnya

pengelola yaitu Bapak Wahyudin mengutarakan “Agar tidak membuat jenuh wisatawan, konsep dekorasi di Kebun Bunga Begonia *Glory* selalu berganti – ganti tiap bulannya sesuai musim, apabila karyawan tidak diberi arahan oleh pengelola, maka karyawan tidak dapat membuat ide dan mendekorasi Kebun Begonia *Glory* sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki”. Contoh kasus berikutnya, 6 hari yang lalu saya menemukan beberapa sayuran yang tidak tumbuh dengan baik, seperti tomat dan selada. Hal tersebut terjadi karena kelalaian dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya serta bekerja diluar prosedur yang ada”. Selain beberapa kendala yang telah penulis uraikan diatas pengelola yaitu Bapak Wahyudin juga mengemukakan kendala yaitu “gaji disini masih dibawah upah minimum karyawan (UMK) Kabupaten Bandung Barat (KBB), karena Kebun Begonia *Glory* merupakan tempat wisata baru, selain itu saya melihat dari *background* pendidikan karyawan juga”.

Selanjutnya, selain wawancara dengan pengelola penulis juga melakukan wawancara dengan beberapa orang karyawan di Kebun Begonia *Glory*. Hasil dari wawancara tersebut, karyawan yang bernama ND karyawan yang bekerja di bagian *display* mengemukakan bahwa “gaji yang saya terima disini kurang mencukupi kebutuhan pokok sehari – hari karena saya jarang mendapat bonus diluar gaji, saya telah menikah dan mempunyai anak maka dari itu biaya hidup semakin tinggi, sebenarnya saya bekerja disini hanya untuk mengisi waktu luang dan menunggu panggilan interview di tempat lain yang memberikan saya gaji yang sesuai UMK dan bonus lebih besar”, karyawan selanjutnya yang bernama NR bekerja di bagian *ticketing* mengutarakan “saya merasa senang bekerja disini, *owner* dan pengelolanya baik, gaji yang saya terima cukup namun dalam hal lain – lain di luar gaji paling saya dapat bonus apabila ramai pengunjung karena saya kerja di bagian tiket, seperti asuransi kesehatan dan rekreasi bersama itu sejauh ini belum ada hanya sebatas rencana”, kemudian GN karyawan yang bekerja di bagian kebun mengatakan “Saya kurang puas dengan gaji yang diterima karena saat ini biaya hidup serba mahal, saya merasa telah melakukan pekerjaan yang sangat menguras

tenaga setiap harinya tapi saya jarang dapat bonus, saya bertahan disini sambil menunggu panggilan kerja di tempat lain yang memberikan gaji dan bonus lebih besar” dari hasil pemaparan beberapa karyawan tersebut dapat penulis katakan ternyata mereka akan memilih tempat bekerja yang menawarkan gaji atau bonus yang lebih besar dari tempat bekerja nya sekarang, selanjutnya belum adanya asuransi kesehatan dan rekreasi untuk karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ternyata kompensasi bisa mempengaruhi keputusan seorang karyawan dalam menentukan tempat bekerjanya. Dari situasi tersebut, maka peneliti bisa mengemukakan bahwa pihak pengelola seharusnya melakukan komparasi terhadap beberapa tempat wisata yang sejenis dengan Kebun Begonia *Glory* dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, sehingga karyawan yang sudah bekerja di Kebun Begonia *Glory* tidak berpindah ke tempat lain dengan adanya nilai kompensasi yang setara, pengelola juga perlu memperhatikan mengenai kompensasi tak langsung (kompensasi pelengkap) dalam hal kesejahteraan karyawan yang tujuannya melengkapi kompensasi yang telah diberikan dengan alasan seperti yang telah beberapa karyawan kemukakan diatas bahwa saat ini biaya hidup semakin tinggi, hal yang perlu diperhatikan khususnya seperti fasilitas asuransi karyawan dan pengadaan program rekreasi.

Sesuai dengan hasil wawancara yang dipaparkan pengelola dan karyawan, apabila dilihat dari rekapitulasi kehadiran karyawan di Kebun Begonia *Glory*, dapat diketahui bahwa didalam data tersebut adanya ketidakstabilan kehadiran karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari Tabel 1.3 berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Kehadiran Karyawan di Kebun Begonia *Glory***  
**Tahun 2014**

Bulan	Sakit (orang)	Persentase	Izin (orang)	Persentase	Tanpa Keterangan (orang)	Persentase
<b>Januari</b>	4	13.79	4	13.79	5	17.20
<b>Februari</b>	5	17.20	5	17.20	3	10.34
<b>Maret</b>	6	20.68	6	20.68	4	13.79



<b>April</b>	5	17.24	3	10.34	5	17.24
<b>Mei</b>	6	20.68	5	17.20	3	10.34
<b>Juni</b>	3	10.34	6	20.68	6	20.68
<b>Juli</b>	4	13.79	5	17.24	5	17.24
<b>Agustus</b>	5	17.24	4	13.29	4	13.79
<b>September</b>	6	21.12	3	10.34	6	20.68
<b>Oktober</b>	4	13.79	5	17.24	5	17.24
<b>November</b>	4	13.79	3	10.34	4	13.79
<b>Desember</b>	5	17.24	5	17.24	6	20.68
<b>TOTAL</b>	57	196.45	54	185.58	56	193.01
<b>Rata – Rata</b>	4.7	19.6%	4.5	18,6%	4.6	19.3%

Sumber : Data Pengelola Kebun Bunga Begonia Glory (2015)

Dari Tabel 1.3 dapat diketahui dari jumlah rata - rata tiap bulannya absensi sakit karyawan sebesar 19,6%, izin sebesar 18,6% dan tanpa keterangan sebesar 19.3% sedangkan standar ketidakhadiran yang diberikan pengelola, apabila merujuk pada Undang – undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003 “peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari perusahaan yang bersangkutan”. Maka sesuai dari peraturan perundang – undangan mengenai tenaga kerja tersebut dari pihak manajemen Kebun Begonia Glory menetapkan standar ketidakhadiran karyawan yaitu maksimal 15% sehingga dapat penulis katakan bahwa tingkat absensi karyawan melebihi standar yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen. Hal tersebut diperkuat oleh pemaparan Bapak Atmadi Saleh, bahwa “karyawan sering mengambil libur lebih dari 1 kali dalam seminggu”. Beliau memaparkan “Dalam seminggu 1 orang karyawan bisa mengambil libur 2 – 3 kali dengan alasan yang tidak jelas. Alasan yang dipakai antara lain: service motor, mengantar anak sekolah, ban motor bocor, habis bensin, dan alasan lainnya yang kurang dapat diterima oleh saya” sehingga menurut penuturannya tersebut, hal itu merupakan bagian yang menunjukkan penurunan kinerja karyawan di Kebun Begonia Glory. Oleh karena itu, dengan banyaknya karyawan yang tidak disiplin sangat menghambat penyelesaian pekerjaan dan hal tersebut juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan serta tidak tercapainya tujuannya dari perusahaan tersebut.

Berfokus dari berbagai hal yang telah penulis uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil

judul: “**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kebun Begonia *Glory* Kabupaten Bandung Barat**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan di atas yang terkait dengan fakta yang berada di lapangan, maka dapat diidentifikasi beberapa hal yang berkaitan dengan permasalahan yaitu:

Beberapa keluhan mengenai kinerja karyawan di Kebun Begonia *Glory* dapat terlihat dari penuturan Bapak Atmadi Saleh sebagai pemilik Kebun Begonia *Glory* dan Bapak Wahyudin sebagai pengelola mengenai kurangnya inisiatif, tanggung jawab, kerjasama, disiplin waktu dan loyalitas pada karyawan. Selain penuturan pengelola terdapat pula pemaparan karyawan mengenai keluhan yang berhubungan dengan pemberian kompensasi. Menurunnya produktivitas dan semangat kerja karyawan di Kebun Begonia *Glory* dapat dilihat dari rekapitulasi absensi karyawan pada tahun 2014 yang mana tingkat ketidakhadiran karyawan melebihi standar yang telah ditetapkan pengelola. Kompensasi sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan dalam meningkatkan hasil kerja yang optimal. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja adalah kompensasi, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja dan juga merupakan alat yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong kinerja karyawan agar dapat bekerja dengan baik guna tercapainya tujuan dari perusahaan. Masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah bagaimana pemberian kompensasi kepada karyawan di Kebun Begonia *Glory*. Kemudian, bagaimana tingkat kinerja karyawan di Kebun Begonia *Glory* dan seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Begonia *Glory*. Pemberian kuesioner langsung kepada karyawan, dapat menjawab tingkat kinerja karyawan dan sebesar apa pengaruh kompensasi yang diberikan manajemen kepada karyawan di Kebun Begonia *Glory*.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi Masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian kompensasi karyawan di Kebun Begonia *Glory* Kabupaten Bandung Barat?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di Kebun Begonia *Glory* Kabupaten Bandung Barat?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Begonia *Glory* Kabupaten Bandung Barat?

### D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan pemberian kompensasi karyawan di Kebun Begonia *Glory* Kabupaten Bandung Barat.
2. Mendeskripsikan tingkat kinerja karyawan di Kebun Begonia *Glory* Kabupaten Bandung Barat.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Begonia *Glory* Kabupaten Bandung Barat.

### E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya mengenai kompensasi dan kinerja karyawan. Selain itu penulis juga berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan informasi dan referensi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian yang sejenis.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pemerintah dan masyarakat. Selain itu juga penulis berharap agar penelitian ini juga dapat bermanfaat untuk:

- a. Secara praktis penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan bahan masukan yang positif bagi manajemen Kebun Bunga Begonia *Glory* untuk peningkatan kinerja para karyawannya.
- b. Sebagai syarat untuk menempuh program sarjana S-1 Non Pendidikan Program Studi Manajemen Resort dan Leisure di Universitas Pendidikan Indonesia.

## F. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 (lima) bab. Sistematika yang digunakan penulis yaitu sebagai berikut:

### 1. BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai penjabaran latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penulisan dan sistematika penulisan.

### 2. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdapat tinjauan pustaka yaitu berisi uraian mengenai teori – teori para ahli yang mendukung penelitian, kerangka pemikiran penelitian dan hipotesis penelitian.

### 3. BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode – metode yang digunakan pada penelitian yang meliputi lokasi penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, instrumen penelitian, jenis dan sumber data, pengembangan instrumen, uji validitas dan realibilitas, serta uji asumsi klasik.

### 4. BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai pengolahan dan hasil pembahasan atas penelitian yang telah dilakukan penulis berdasarkan teori dan

data yang di dapat melalui survey atau observasi lapangan, wawancara, studi literatur, studi dokumentasi dan penyebaran kuesioner.

#### 5. BAB V: KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada bab ini terdapat uraian mengenai kesimpulan penelitian dan rekomendasi mengenai pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di Kebun Begonia *Glory* Kabupaten Bandung Barat.

#### 6. DAFTAR PUSTAKA

Berisi daftar dari sumber – sumber yang dipakai untuk mendukung penulisan skripsi.

#### 7. LAMPIRAN