

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pariwisata menurut UU No. 9 Tahun 1990 adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan wisata termasuk pengusaha, daya tarik dan atraksi wisata serta usaha-usaha yang berhubungan dengan penyelenggaraan pariwisata. Semua kegiatan yang berhubungan dengan perjalanan wisata, sebelum dan selama dalam perjalanan dan kembali ke tempat asal, pengusaha daya tarik atau atraksi wisata seperti, pemandangan alam, taman rekreasi, peninggalan sejarah, pagelaran seni budaya. Usaha dan sarana wisata yaitu, usaha jasa, biro perjalanan, pramu wisata, usaha sarana, akomodasi dan usaha-usaha lain yang berkaitan dengan pariwisata.

Menurut Murphy dalam Pitana dan Gayatri (2005), pariwisata (*tourism*) adalah keseluruhan elemen-elemen terkait seperti, wisatawan, daerah tujuan wisata, perjalanan, industry, yang merupakan akibat dari perjalanan wisata ke daerah tujuan wisata, sepanjang perjalanan tersebut tidak permanen. Pariwisata sebagai industri makin berkembang, dibuktikan dengan makin banyaknya hotel, pendidikan keterampilan untuk keperluan tersebut, pesawat udara, gerbong kereta api, bis dan taksi untuk keperluan wisatawan. Karenanya disarankan kepada pemerintah agar dengan tegas mengakui pariwisata sebagai industri, sebagai ilmu, serta membuat undang-undang dan

Rosy Rosmini, 2013

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food&Beverage  
Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mendudukannya sebagai sektor yang ditangani secara professional dalam skala departement.

Pariwisata sebagai ilmu akan tumbuh apabila ia dikembangkan dan dipelihara. Struktur dan fungsinya dapat dipelajari dari sejarah perkembangannya dan diluaskan ruang lingkungannya sehingga menjadi faktor pendorong bagi kemajuan bangsa Indonesia yang memiliki potensi sangat besar. Sebagai ilmu, pariwisata tentu membutuhkan para ahli yang tekun, penuh dedikasi dan rela berkorban untuk melakukan observasi, menggali kaidah kaidah, melakukan percobaan, membuat analisis, menyusun hipotesis dan mendemonstrasikan kebenarannya.

Pariwisata merupakan salah satu bidang industri yang sangat menunjang program pemerintah, khususnya dalam pemasukan devisa negara dan pembangunan pada umumnya. Bidang pariwisata juga dapat membawa citra bangsa di negara lain. Oleh karena itu, pihak pemerintah maupun swasta berusaha meningkatkan bidang pariwisata dalam hal produktivitas atau efisiensi dari tenaga kerja yang potensial, terutama di bidang perhotelan. Bidang ini masih dianggap kurang memiliki tenaga terampil dan siap pakai yang benar-benar dibutuhkan. Berbagai usaha telah dilaksanakan untuk menyiapkan tenaga kerja yang siap pakai dan professional.

Di Indonesia, pariwisata telah menampilkan peranannya dengan nyata dalam memberikan kontribusi terhadap kehidupan ekonomi, sosial dan budaya bangsa. Kesempatan kerja bagi orang-orang terampil di bidang ini

makin bertambah jumlahnya, pendapatan negara dari sektor pajak dan devisa makin bertambah, keadaan sosial masyarakat yang terlibat dalam sektor ini makin baik, kebudayaan bangsa makin memperoleh apresiasi. Di luar itu pariwisata merupakan industri yang paling menjanjikan untuk mendukung perekonomian suatu negara. Saat ini paling tidak ada 40 negara yang menjadikan industri pariwisata sebagai sektor unggulannya.

Pariwisata sebenarnya tidak dapat hanya diukur dari penerimaan devisa atau pendapatan asli daerah saja. Tapi harus tercermin dari peningkatan kesejahteraan, kualitas hidup, dan lingkungan masyarakat di dalamnya. Merencanakan pengembangan pariwisata perlu ada pemahaman, bahwa dalam mekanisme permintaan-penawaran tidak sepenuhnya berlaku dalam pariwisata. Hal yang lebih menentukan adalah “*supply creates its own market*”, yaitu penciptaan diferensiasi yang menimbulkan keingintahuan wisatawan. Oleh karena pada dasarnya wisatawan memutuskan untuk mendatangi suatu daerah tujuan wisata, didasarkan pada keinginan mereka membeli pengalaman yang menyenangkan. Artinya sesuatu yang tidak mereka dapatkan atau berbeda dengan yang ada di tempat asalnya.

Menurut *United Nation Conference on Travel and Tourism* (2011), wisatawan (*tourism*) adalah setiap orang yang mengunjungi Negara yang bukan merupakan tempat tinggalnya, untuk berbagai tujuan, tetapi bukan untuk mencari pekerjaan atau penghidupan dari Negara yang dikunjungi.

Minat masyarakat dunia untuk berwisata ke Indonesia terus meningkat. Hal

ini dapat dilihat dari terus bertambahnya jumlah wisatawan mancanegara datang untuk berlibur di Negara kita ini. Semakin bertambah besar kunjungan wisata tersebut, semakin bertambah besar juga bagi penerimaan devisa Negara maupun terhadap masyarakat Negara kita ini.

Menurut Lawson (1976:27) hotel merupakan sarana tempat tinggal umum untuk wisatawan dengan memberikan pelayanan jasa kamar, penyedia makanan dan minuman serta akomodasi dengan syarat pembayaran. Hotel salah satu kunci bagi pendukung pengembangan pariwisata yang penting karena hotel sangat dibutuhkan oleh para wisatawan yang datang baik wisatawan domestik maupun wisatawan mancanegara untuk menikmati keramah tamahan dan keindahan alam Indonesia. Oleh sebab itu untuk membuat hotel yang baik untuk memenuhi standar internasional dalam hal fasilitas dan mutu pelayanannya, yang perlu ditingkatkan adalah sumber dayanya.

Jawa Barat adalah salah satu provinsi di Indonesia, yang memiliki kekayaan obyek wisata cukup banyak dan beragam, obyek wisata alam, wisata budaya, dan wisata belanja. Demikian pula wisatawan yang memanfaatkan fasilitas akomodasi (hotel dan penginapan) menjadi lebih ramai bersamaan dengan suasana liburan. Untuk melayani wisatawan tersebut maka sarana akomodasi di Jawa Barat harus dapat mencukupinya, karena jumlah tamu yang memerlukan pelayanan akomodasi di Jawa Barat terus menunjukkan peningkatan yang luar biasa. Berikut merupakan perkembangan

wisatawan mancanegara yang datang ke Provinsi Jawa Barat pada tahun 2006-2010 :

**Tabel 1.1**  
**Pertumbuhan Kunjungan Wisatawan Ke Objek Wisata**  
**Di Provinsi Jawa Barat Tahun 2006-2010**

Wisatawan	Tahun				
	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Mancanegara</b>	227.068	338.959	330.369	741.323	720.683
<b>Nusantara</b>	23.859.615	23.782.302	26.287.031	24.138.855	25.066.687
<b>Jumlah</b>	24.086.615	24.121.261	26.671.400	24.880.178	25.787.370

Sumber : Disbudpar Kab.Kota Di Provinsi Jawa Barat Bandung, 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat peningkatan setiap tahun dari jumlah kedatangan wisatawan yang berkunjung ke Provinsi Jawa Barat. Oleh karena itu pariwisata sudah menjadi kekuatan di suatu daerah untuk meningkatkan pendapatan daerah dan lapangan pekerjaan bagi masyarakatnya.

Wisatawan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari dunia pariwisata. Wisatawan sangat beragam , mulai dari tua-muda, asing-nusantara, semuanya mempunyai keinginan dan juga harapan yang berbeda, khususnya Kota Bandung menjadi kota favorit untuk para wisatawan. Pada tahun 2012, kunjungan wisatawan ke Provinsi Jawa Barat mencapai 25.787.370 orang. Wisatawan yang berkunjung ke Bandung tentunya mereka akan mencari Hotel untuk menginap dengan suasana yang indah, nyaman dan tempatnya strategis.



Berikut merupakan tingkat hunian The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa pada tahun 2010-2012 :

**Tabel 1.2**  
**Rata-rata Tingkat Hunian The Jayakarta Bandung**  
**Boutique Suite Hotel & Spa**  
**Tahun 2010-2012**

No	Tahun	Occupancy (%)	Available Room	Occupade Room	Guest
1	2010	64,378	76.650	49.346	88.137
2	2011	67,786	76.850	52.094	96.395
3	2012	65,746	76.540	50.322	89.855

Sumber : *Human Resources Departement, 2012.*

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai rata-rata tingkat hunian kamar, bahwa jumlah tamu pada tahun 2010 sebesar 88.137 orang, sedangkan pada tahun 2011 mengalami kenaikan sebesar 96.395 orang dan pada tahun 2012 jumlah tamu mengalami penurunan sebesar 89.855 orang. Dari tahun 2011 ke tahun 2012 terjadi penurunan jumlah tamu dikarenakan semakin banyaknya hotel di KotaBandung, maka semakin banyak pula persaingan bisnis hotel-hotel di Kota Bandung ini.

Berikut merupakan omset The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa pada tahun 2010-2012 :

**Tabel 1.3**  
**Omset The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa**  
**Tahun 2010-2012**

Tahun	Omset (Rp)
2010	39.744.367.226
2011	44.642.448.048
2012	40.777.370.299

Sumber : *Human Resources Departement, 2012.*

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai omset The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa bahwa omset pada tahun 2010 sebesar 39.744.367.226, sedangkan pada tahun 2011 mengalami kenaikan sebesar 44.642.448.048 dan pada tahun 2012 omset mengalami penurunan sebesar 40.777.370.299. Dari tahun 2011 ke tahun 2012 omset terjadi penurunan, dikarenakan jumlah tamu yang menginap di The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa menurun.

Obyek wisata dan fasilitasnya suatu yang tidak bisa terpisahkan, jika salah satunya tidak memenuhi maka kepariwisataan tidak akan berkembang secara baik. Jawa Barat adalah salah satu provinsi yang memiliki obyek wisata alam yang cukup kaya sekaligus sebagai obyek wisata belanja, dan kuliner khususnya di Kota Bandung. Demikian juga fasilitas akomodasi yang

cukup memadai hal itu adalah suatu modal besar yang perlu dipertahankan, bahkan lebih dikembangkan lagi. Maka sektor kepariwisataan di Jawa Barat suatu saat bisa dijadikan sebagai sumber penerimaan pendapatan daerah yang cukup handal. Sehubungan dengan hal itu pengembangan obyek-obyek wisata di berbagai tempat, pengembangan sumber daya manusia yang akan bertanggung jawab dalam mengelola obyek-obyek wisata serta peningkatan pelayanan dalam berbagai fasilitas yang berkaitan dengan kepariwisataan tersebut harus menjadi model pengembangan yang serasi dan seimbang, agar kepariwisataan dapat menjadi modal pembangunan di provinsi Jawa Barat ini.

Bahasan yang akan dibahas penulis tersebut adalah mengenai sumber daya manusia, khususnya karyawan Food&Beverage Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya. Faktor yang menjadi perhatian dalam Manajemen sumber daya manusia adalah manusianya itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi,

**Rosy Rosmini, 2013**

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food&Beverage Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Paradigma baru dalam pengelolaan kegiatan perusahaan adalah pendayagunaan sumber daya manusia. Hal tersebut di cerminkan dari peran sumber daya manusia dalam kegiatan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2002, 117 ), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Dengan keterpuaskannya kebutuhan – kebutuhan karyawan melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan, oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara jumlah kompensasi dengan tingkat kontribusi yang disumbangkan oleh tenaga kerja kepada perusahaan. Dengan demikian kepuasan kerja para karyawannya akan terpenuhi oleh apa yang telah dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi. Adanya sikap positif dari diri karyawan itu sendiri maka akan dapat menjadikan pekerjaan menjadi lebih mudah dan cepat selesai. Dalam menyikapi hal ini tentunya perusahaan harus bisa memuaskan para karyawannya agar terus bekerja dengan baik demi kemajuan dan keuntungan perusahaan itu sendiri. Salah satu caranya yaitu dengan kompensasi yang sesuai dan layak agar para karyawan selalu puas dan senang dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.

Hal yang disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku seperti rasa malas, rajin, produktif, semangat dan lain-lain atau memiliki

hubungan dengan berbagai jenis perilaku yang sangat penting dalam suatu organisasi. Itulah beberapa sikap yang akan ditimbulkan karyawan bilamana mereka mengalami ketidakpuasan kerja.

Sedangkan menurut Keith Davis “Kepuasan kerja adalah perasaan menyongkong atau tidak menyongkong yang dialami pegawai dalam bekerja”. Kepuasan kerja umumnya perusahaan melihat dan menghubungkan dengan tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, turnover, dan ukuran organisasi perusahaan. Jika karyawan datang tepat waktu ke tempat kerja dan tingkat absensinya rendah maka secara relative kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika karyawan datang ketempat kerja sering terlambat dan tingkat absensinya tinggi maka kepuasan kerja karyawan diperusahaan dikatakan kurang.

Melihat masalah kepuasan kerja karyawan ini dialami pula oleh The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa di Kota Bandung selama kurun waktu 2010-2012 tercatat tingkat absensi mengalami kecenderungan peningkatan. Hal ini dapat terlihat dalam tabel tingkat ketidakhadiran karyawan berikut ini :

**Tabel 1.4**  
**Tingkat Kehadiran Karyawan Food & Beverage Departement**  
**The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa**  
**Tahun 2010-2012**

No	Tahun	Rata-rata Kehadiran (%)
1	2010	80,689
2	2011	96,923
3	2012	85,215

Sumber : *Human Resources Departement, 2012.*

Pada tabel 1.4 diatas dapat diketahui rata-rata kehadiran karyawan Food&Beverage Departement pada tahun 2010 sebesar 80,689%, sedangkan tahun 2011 mengalami kenaikan sebesar 96,923% dan pada tahun 2012 mengalami penurunan sebesar 85,215%. Dari tahun 2011 ke tahun 2012 terjadi penurunan rata-rata kehadiran, kecenderungan penurunan kehadiran karyawan ini mengindikasikan tingkat ketidakdisiplinan karyawan Food & Beverage Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa. Ketidakpuasan kerja karyawan Food&Beverage produk ini memperlihatkan bahwa banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja dalam bekerja.

Tingkat ketidakhadiran antara 2 hingga 3 persen biasanya dianggap normal, hasil presentase akan bervariasi berdasarkan daerah dan perusahaan. Survei menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat gaji dan semakin lama masa kerja karyawan, berarti semakin rendah tingkat ketidakhadirannya.

Dari hasil pra-penelitian yang penulis dapatkan dengan menyebarkan kuisisioner, dihasilkan berupa jawaban dari para karyawan Food & Beverage Departement Hotel The Jayakarta Boutique Suite Hotel & Spa Bandung :

**Tabel 1.5**  
**Data Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**  
**The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa**

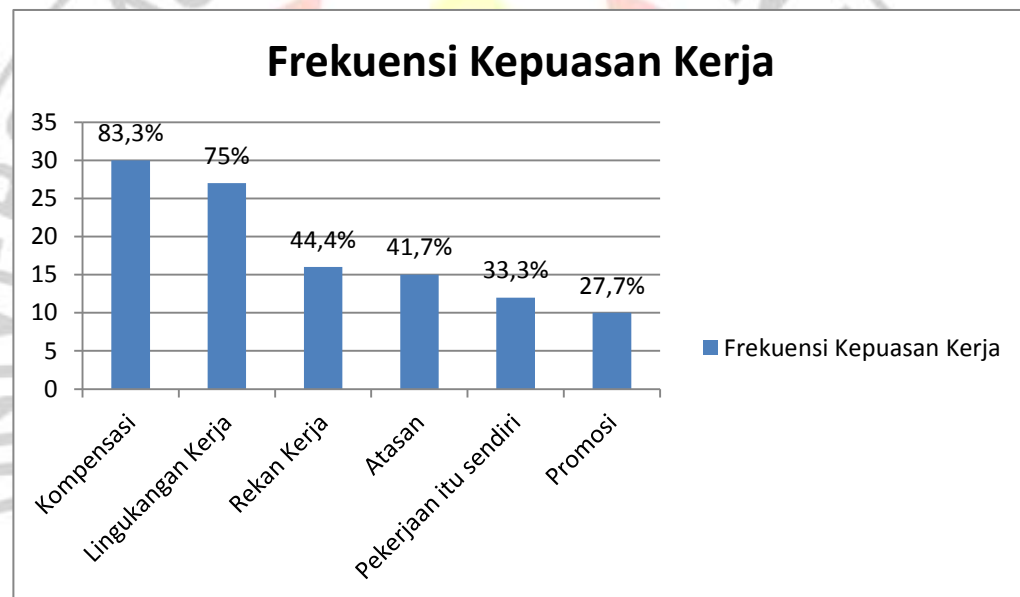
Pertanyaan	Jawaban											
	Kompensasi		Lingkungan Kerja		Rekan Kerja		Atasan		Pekerjaan itu sendiri		Promosi	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Jika anda merasa bahwa anda tidak puas dengan kondisi lingkungan kerja anda. Faktor-faktor apa saja yang menurut anda rasakan pada saat bekerja di perusahaan ini? (anda boleh menjawab lebih dari satu)	30	83,3	27	75	16	44,4	15	41,7	12	33,3	10	27,7

Sumber : Hasil Kuisisioner Pra-Penelitian, 2012.

Berdasarkan tabel diatas, pengaruh faktor kompensasi, dan lingkungan kerja diduga menyebabkan ketidakpuasan Food & Beverage Department The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa. Dari hasil pra penelitian ini

menunjukkan dari 36 responden sebanyak 83,3 % memilih faktor kompensasi, dan 75 % memilih faktor lingkungan kerja.

Untuk lebih jelas melihat frekuensi faktor-faktor yang diduga menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan Food & Beverage Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa, berikut dijelaskan pada gambar 1.5:



**Gambar 1.5**  
**Grafik Frekuensi Hasil Kuisisioner pra-penelitian**

Hal ini mengindikasikan bahwa ketidakpuasan kerja karyawan Food & Beverage Departement Hotel The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa, memang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendapat Mangkunegara (2007:117) “Ketidakpuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan



pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, dan lain sebagainya”. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut dalam bentuk program kompensasi yang sesuai misalnya yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, pensiun, cuti, pendidikan dan lain sebagainya. Kebijakan Kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial, oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting bagi karyawan adalah kompensasi. Dengan adanya kompensasi maka karyawan merasakan adanya suatu ikatan dengan perusahaan. Selain kompensasi, perusahaan biasa memberikan rasa aman, nyaman serta adanya fasilitas yang cukup serta memadai bagi karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada para karyawan dapat memberikan rasa kepuasan kerja bagi karyawan Handoko (2001, 155).

Kompensasi sangat penting bagi pegawai. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

Faktor lingkungan kerja pun merupakan faktor yang cukup andil dalam memengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu, tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lingkungan

kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja dan motivasi kerja karyawan.

Fenomena yang dikemukakan indikasi yang menunjukkan masih adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan Food & Beverage The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa yang berdasarkan pada hasil kuisisioner yang disebar oleh penulis ke karyawan Hotel merujuk pada ketidakpuasan karyawan pada faktor kompensasi dan lingkungan kerja di Hotel tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan judul untuk meneliti tentang **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food & Beverage Department The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa.**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari uraian permasalahan di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompensasi dan lingkungan kerja pada bagian Food & Beverage Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa ?
2. Sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian Food & Beverage Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa ?
3. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian Food & Beverage Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar gambaran kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian Food & Beverage Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian Food & Beverage Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa?

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian Food & Beverage Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa?

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua macam manfaat, yaitu sebagai berikut :

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan manfaat untuk meningkatkan ilmu dan wawasan mengenai sumber daya manusia. Diharapkan dapat menjadi bahan pengayaan bagi program studi Manajemen Industri Katering, khususnya mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Food & Beverage Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis manfaat penelitian ini berguna untuk memberikan informasi tambahan bagi perusahaan, hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan kepala personalia dalam mengevaluasi guna meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu juga sebagai bahan untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food & Beverage Departemen The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa.

**Rosy Rosmini, 2013**

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Food&Beverage  
Departement The Jayakarta Bandung Boutique Suite Hotel & Spa  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu