

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pariwisata merupakan sebuah perjalanan yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud berlibur untuk menikmati fasilitas destinasi yang ada. Setiap manusia pasti akan membutuhkan wisata untuk memenuhi kebutuhan baik jasmani maupun rohani. Selain berguna untuk memenuhi kebutuhan psikologis manusia, pariwisata juga memiliki manfaat lain, diantaranya manfaat bagi ekonomi, sosial budaya, lingkungan hidup, nilai pengetahuan, dan masih banyak lagi yang didapat dari adanya pariwisata. Sektor pariwisata dapat dikatakan menjadi salah satu penggerak perekonomian Indonesia. Dampak positif dari sektor pariwisata antara lain menghasilkan devisa negara, menciptakan lapangan kerja, menuntaskan kemiskinan dan pemberdayaan masyarakat, melestarikan lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan budaya serta mempererat persahabatan antar bangsa.

Indonesia memiliki berbagai macam potensi pariwisata baik dari sumber daya alam, seni budaya, bahkan sampai kepada kuliner yang masih belum diketahui oleh banyak orang, dan belum dikembangkan secara maksimal. Pengembangan destinasi pariwisata di Indonesia dapat dilakukan oleh pemerintah dan juga elemen masyarakat itu sendiri, yaitu dengan cara memanfaatkan adanya potensi keindahan alam, dan kesenian budaya yang terdapat pada setiap daerah, termasuk di dalamnya pesta adat, kebiasaan masyarakat, kebijakan yang berlaku, bahkan sampai kepada makanan tradisionalnya. Pemanfaatan itu dimaksudkan untuk melestarikan, dan mencari tahu asal usul, serta ciri khas yang terdapat di dalamnya agar bisa menjadi daya tarik tersendiri bagi para wisatawan domestik maupun wisatawan mancanegara. Pembangunan di bidang pariwisata diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat, karena sektor pariwisata merupakan salah satu sektor pembangunan di bidang ekonomi.

Usaha mengembangkan dunia pariwisata ini didukung dengan UU No.10 Tahun 2009 yang menyebutkan bahwa keberadaan obyek wisata pada suatu

daerah akan sangat menguntungkan, antara lain meningkatnya Pendapatan Asli Daerah (PAD), meningkatnya taraf hidup masyarakat dan memperluas kesempatan kerja.

TABEL 1.1
DATA KUNJUNGAN WISATAWAN MANCANEGERA KE INDONESIA
PERIODE 2011 – 2016

Tahun	Jumlah Wisatawan	Kenaikan/ Penurunan
2011	7.649.731	-
2012	8.044.282	5,6%
2013	8.802.129	9,42%
2014	9.435.411	-7,19%
2015	9.729.350	-3,12%
2016	10.811.281	11,12%

Sumber : Badan Pusat Statistik 2016 diakses pada 5 Maret 2017 pukul 20.50WIB

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah kunjungan wisatawan mancanegara ke Indonesia mengalami kenaikan dan penurunan. Kenaikan terjadi pada tahun 2013 sebesar 9,42%. Namun, terjadi penurunan yang cukup signifikan terlihat pada tahun 2014 dan 2015, jumlah wisatawan mancanegara tahun 2015 mengalami penurunan yaitu sebesar 7,19% dan 3,12% dari tahun sebelumnya. Namun ditahun 2016 terjadi kenaikan yaitu sebesar 11,12% jumlah wisatawan mancanegara yang datang ke Indonesia.

Jawa Barat merupakan salah satu provinsi yang sedang berkembang, yang juga merupakan salah satu provinsi dengan potensi pariwisata yang beragam. Berikut ini adalah jumlah wisatawan mancanegara dan wisatawan nusantara yang datang ke Provinsi Jawa Barat pada periode tahun 2011-2015 :

TABEL 1.2
JUMLAH WISATAWAN MANCANEGERA DAN WISATAWAN
NUSANTARA DI PROVINSI JAWA BARAT TAHUN 2011-2015

Tahun	Wisatawan Mancanegara	Wisawatan Nusantara	Jumlah
2011	1.333.512	35.315.020	36.647.532
2012	1.905.378	42.758.063	44.663.441
2013	1.004.301	45.563.179	46.567.480
2014	1.962.639	47.992.088	49.954.727
2015	2.027.629	56.334.706	58.362.335

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indoenesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sumber : www.disparbud.jabargov.go.id diakses pada 5 Maret 2017 pukul 19.51 WIB

Jumlah wisatawan yang datang ke Provinsi Jawa Barat terus meningkat, membuktikan bahwa Jawa Barat memiliki potensi pariwisata yang bisa terus dikembangkan. Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa setiap tahunnya terjadi peningkatan jumlah wisatawan yang datang ke Provinsi Jawa Barat, baik dari Mancanegara maupun Nusantara. Pada tahun 2012 terjadi kenaikan sebesar 22% dari jumlah wisatawan di tahun 2011. Lalu, pada tahun 2013 dan 2014 hanya terjadi kenaikan sebesar 7% dan 4%. Namun kenaikan yang cukup banyak terjadi di tahun 2015 yaitu sebesar 17%. Hal ini membuktikan bahwa semakin tahun Jawa Barat menjadi salah satu destinasi wisata yang didatangi oleh para wisatawan.

Begitu pula dengan Kota Bandung yang merupakan salah satu Kota Wisata yang berada di Provinsi Jawa Barat. Banyak wisatawan mancanegara dan domestik yang datang ke Bandung untuk melakukan perjalanan wisata. Hal itu karena Bandung memiliki udara yang sejuk, wisata alam yang begitu banyak, wisata buatan, dan juga wisata kuliner. Kota Bandung dijuluki sebagai Paris Van Java yang berarti Kota Paris yang ada di Jawa. Layaknya Kota Paris yang memiliki fashion yang beraneka ragam dan juga sebagai kiblatnya kuliner dunia, begitu juga dengan Bandung yang ternyata juga memiliki aneka macam kuliner. Mulai dari kuliner tradisional, modern, bahkan sampai kuliner tradisional yang diinovasikan menjadi kuliner modern. Namun ternyata, Bandung tidak hanya memiliki aneka kuliner Indonesia yang banyak, namun ada juga kuliner *Western, American, Arabic, Korean, Chinnese, Japanese*, dll. Berikut ini adalah data kunjungan wisatawan domestik dan mancanegara yang datang ke Kota Bandung.

TABEL 1.3
DATA KUNJUNGAN WISATAWAN DOMESTIK DAN WISATAWAN
MANCANEGARA
KE KOTA BANDUNG 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Mancanegara	225.585	176.855	176.432	180.143	183.932
Domestik	6.487.239	5.080.584	5.388.292	5.627.421	5.877.162
Total	6.712.824	5.257.439	5.564.724	5.807.564	6.061.094

Sumber : <https://ppid.bandung.go.id> diakses pada 5 Maret 2017 pukul 20.16 WIB

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indoenesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Jumlah wisatawan baik mancanegara dan wisatawan domestik ke Kota Bandung sempat mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2011. Tahun 2012 terjadi penurunan yang cukup drastis yaitu sebesar 22% dibandingkan dengan tahun 2011. Namun kemudian setiap tahunnya terjadi peningkatan meskipun tidak terlalu banyak hanya sebesar 4%.

Pertumbuhan di Kota Bandung mendorong lahirnya berbagai macam usaha di bidang pariwisata seperti adanya hotel, restaurant, cafe, rumah makan, tempat belanja pakaian, dan sebagainya. Sebagai penunjang pariwisata di Kota Bandung, restoran perlu diperhatikan perkembangannya agar tersedianya fasilitas yang menunjang untuk para wisatawan dengan baik. Berikut ini data jumlah restoran yang berada di Kabupaten dan Kota Bandung dari tahun 2013-2015 :

TABEL 1.4
JUMLAH RESTORAN/RUMAH MAKAN DI KABUPATEN/KOTA
BANDUNG TAHUN 2013-2015

Tahun	Jumlah Restoran	Perubahan (%)
2013	469	7
2014	493	5
2015	507	3

Sumber : www.disparbud.jabargov.go.id diakses pada 5 Maret 2017 pukul 20.00 WIB

Terdapat beberapa tipe restoran menurut Marsum (2005, hal 7) yaitu : Ala Carte Restaurant, Table D'hote Restaurant, Coffee Shop, Cafe, Canteen, Continental Restaurant, Carvery, Dining Room, Discotheque, Fish and Chip Shop, Grill Room, In Tavern, Night Club, Pizzeria, Pancake House, Pub, Snack Bar, specially Restaurant, Terrace Restaurant, Gourmet Restaurant, Family Type, Restaurant, dan Main Dining Room. Jenis Steak House termasuk ke dalam tipe Grill Restaurant.

Suis Butcher Setiabudhi Bandung merupakan salah satu restaurant Steak yang legendaris. Berdiri sejak tahun 1984, yang merupakan salah satu pelopor Menu Steak di Bandung. Berada di Jl.Setiabudhi No. 174, dan terdapat juga beberapa cabang dijalan lain. Berada di salah satu pusat keramaian kota, membuat Suis Butcher memiliki kesempatan yang baik dalam penjualannya, terutama karena tempat ini sudah sangat legendaris. Restoran ini khusus menyediakan hidangan Steak dengan berbagai macam pilihan daging yang tersedia, lalu juga

menyediakan berbagai dessert yang dapat melengkapi sajian menu disini. Suasana yang ditampilkan pun cukup authentic dengan konsep yang masih sama seperti dahulu. Tempat ini tersedia sekitar 27 meja dengan daya tampung 120 orang. Memiliki total 29 orang karyawan.

Adapun masalah yang kerap terjadi di Suis Butcher Setiabudhi ini adalah dalam segi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara pada 8 Mei 2017 pukul 10.35 WIB, dengan bapak Erwin selaku Supervisor mengatakan bahwa banyak dari karyawan yang sering kali terlambat dalam kehadiran, izin tidak hadir, kerapihan dan juga kedisiplinan seragam yang kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.5 pada kolom penilaian (8) Motivasi kerja (2) Penampilan, dan (4) Disiplin Kerja. Pada penilaian kehadiran, dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang nilai nya hanya mencapai 3 atau cukup, bahkan masih terdapat karyawan yang memiliki nilai 2 yaitu kurang dari cukup. Hal ini membuat kinerja karyawan dan semangat kerjanya semakin hari semakin memburuk. Hal itu pun terlihat pada setiap evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan pada setiap satu tahun sekali, masih ditemukan kinerja karyawan yang rata-rata penilaiannya sangat rendah. Namun, ada pula karyawan dengan penilaian yang baik pula. Penilaian dari kinerja karyawan di Sus Butcher dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut :

Eva Silvyana Putri, 2017

***PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

TABEL 1.5
DATA EVALUASI KINERJA KARYAWAN SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG PERIODE 2016

Karyawan	Aspek yang Dinilai											
	Kehadiran	Penampilan	Perilaku	Disiplin	Kualitas	Kuantitas	Kemampuan	Motivasi	Tanggung Jawab	Kerja Sama	Latar Pendidikan	Lama Bekerja
1	B	C	C	C	C	C	C	C	B	B	3	1
2	C	C	C	C	B	B	C	C	C	C	3	3
3	B	C	C	B	B	C	C	C	B	C	3	5
4	C	C	B	B	B	C	B	C	B	C	3	4
5	B	C	B	C	B	C	B	C	B	C	3	1
6	D	C	B	C	B	B	B	B	B	B	3	3
7	C	B	B	B	B	B	A	C	B	B	3	3
8	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	3	1
9	B	A	A	A	A	B	B	B	B	B	3	3
10	B	B	A	B	B	B	A	C	B	B	3	3
11	A	C	C	B	B	C	B	C	B	C	3	2
12	C	B	B	B	C	B	B	C	B	B	3	1
13	B	B	B	A	A	B	B	C	B	B	3	1
14	B	C	B	B	B	B	B	C	C	B	3	2
15	B	C	B	C	B	B	A	C	B	B	3	2
16	B	B	B	B	C	C	B	C	B	C	2	3
17	B	B	B	C	C	B	C	B	B	B	4	1
18	C	C	C	B	B	B	B	B	B	B	4	1
19	B	C	C	B	B	B	C	C	B	B	2	2
20	B	B	B	B	B	A	B	B	B	C	3	3
21	C	C	C	B	B	B	B	B	B	B	3	3
22	B	B	B	C	C	B	B	B	B	B	4	3
23	A	A	B	C	B	B	B	B	B	B	3	2
24	B	B	B	C	B	B	B	B	B	C	4	2
25	B	C	C	C	C	C	C	C	B	C	3	1
26	B	B	B	C	B	C	C	C	B	B	3	1
27	B	B	C	C	C	C	B	B	C	B	3	1
28	C	B	C	B	C	C	C	C	B	C	3	1
29	A	B	B	B	C	C	C	B	C	B	3	1
Total Nilai C	8	14	11	13	10	11	10	18	5	11		

Sumber : Restaurant Manager 8 Mei 2017

Catatan :

<i>A atau 5 point</i>	= <i>Sangat Memuaskan</i>
<i>B atau 4 point</i>	= <i>Memuaskan</i>
<i>C atau 3 point</i>	= <i>Cukup</i>
<i>D atau 2 point</i>	= <i>Kurang</i>
<i>E atau 1 point</i>	= <i>Sangat Kurang</i>

Latar Belakang Pendidikan

<i>SD</i>	= <i>mendapatkan 1 point</i>
<i>SMP</i>	= <i>mendapatkan 2 point</i>
<i>SMA/SMK</i>	= <i>mendapatkan 3 point</i>
<i>Diploma</i>	= <i>mendapatkan 4 point</i>
<i>Sarjana</i>	= <i>mendapatkan 5 point</i>

Lama Bekerja :

≤ 2 tahun	= <i>mendapatkan 1 point</i>
2 – 5 tahun	= <i>mendapatkan 2 point</i>
5-8 tahun	= <i>mendapatkan 3 point</i>
8-12 tahun	= <i>mendapatkan 4 point</i>
≥ 12 tahun	= <i>mendapatkan 5 point</i>

Melihat bagaimana kondisi karyawan Suis Butcher Setiabudhi Bandung yang mengalami penurunan kinerja, Bapak Gilang selaku Restaurant Manager di Suis Butcher mengatakan bahwa rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, yang membuat karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja. Dalam wawancara pada Selasa, 8 Mei 2017 pukul 10.35 WIB bahwa pada dasarnya kompensasi yang diberikan oleh Suis Butcher memang masih di bawah UMR Kota Bandung, oleh karena itu banyak sekali karyawan yang merasa kurang termotivasi akibat dari kompensasi yang kurang memuaskan.

Berdasarkan Tabel 1.5 terlihat bahwa pada akhir tahun 2016 hasil evaluasi kinerja bagi seluruh karyawan, menunjukkan sebagian karyawan sudah mencapai pada target penilaiannya. Namun, ada pula yang nilainya masih minim atau masih mendapatkan nilai C atau cukup. Penilaian karyawan dengan jumlah nilai cukup yang paling banyak adalah pada penilaian Motivasi Kerja yaitu sebanyak 18 orang. Artinya, masih banyak karyawan Suis Butcher Setiabudhi Bandung memiliki motivasi kerja yang rendah. Lalu pada penilaian penampilan sebanyak 14 orang yang mendapatkan nilai cukup. Sedangkan untuk penilaian perilaku, kuantitas pekerjaan, dan kerja sama, masing-masing terdapat 11 orang yang mendapatkan nilai cukup. Untuk penilaian dengan jumlah nilai cukup yang paling rendah adalah pada penilaian tanggung jawab. Artinya, karyawan suis butcher sebenarnya telah memiliki tanggung jawab yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zamee, Ali, Nisr & Amir (2014) menyatakan terdapat adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan industri minuman di Pakistan. Perusahaan harus memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang terbaik. Penelitian lain juga menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance di Singaraja, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan motivasi karyawan (Aristarini, Kirya, & Yulianthini, 2014). Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan dari

hasil bekerja kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, Susilaningih & Sumaryati (2013) menyatakan bahwa pemberian kompensasi dari perusahaan sebaiknya disesuaikan dengan kinerja yang diciptakan karyawan, motivasi yang dimiliki juga sebaiknya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang menerima kompensasi dari perusahaan sesuai dengan hasil kinerja karyawan, dan motivasi yang dimiliki seharusnya tetap selalu ada pada diri karyawan saat bekerja sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.

Sesuai dengan hasil wawancara pada 8 Mei 2017 pukul 11.00 WIB menurut Bapak Erwin selaku Supervisor, masalah lain yang dihadapi oleh Suis Butcher adalah ketidakhadiran karyawan yang tinggi terus terjadi, serta keterlambatan, dan rendahnya kedisiplinan dalam bekerja merupakan contoh bukti perilaku yang mengindikasikan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja. Rendahnya motivasi kerja karyawan perlu segera di tangani karena akan menyebabkan karyawan bekerja dibawah kemampuan yang dimiliki, sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Masalah ini jika terjadi terus menerus akan berdampak kurang baik untuk kemajuan kinerja karyawan, dan juga produktivitas perusahaan. Kelambanan serta ketidak disiplin yang sering dilakukan pegawai dalam bekerja akan menghambat pekerjaan lain dan akan menghambat pula ke karyawan lainnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang diungkapkan Nuryanti & Rahmawati (2016) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, tingkat stress, lingkungan kerja, aspek ekonomi, kompensasi, dan kondisi lingkungan fisik lokasi kerja.

Upaya yang dilakukan oleh Suis Butcher Setiabudhi Bandung untuk memecahkan masalah yang ada yaitu berupa pemberian kompensasi yang diberikan untuk membangun adanya motivasi kerja para pegawai. Motivasi yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal, sehingga dengan motivasi yang rendah, maka karyawan tidak akan semangat dalam bekerja dan mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seperti yang dipaparkan oleh Kurnia, Sunuharyo dan Utami, (2013) dalam Johan (2014) bahwa

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indoenesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

“Apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja, sehingga hal ini akan berpengaruh pula pada prestasi kerja karyawan”. Menurut Arep & Tanjung (2004) dalam Taty (2016) indikator motivasi karyawan adalah dari tingkat absensi (ketidakhadiran), disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi kerja yang telah dicapai, tanggung jawab atas pelaksanaan tugas/pekerjaan, serta dalam hal kerjasama antar karyawan. Adapun motivasi yang diberikan oleh Suis Butcher kepada karyawan adalah berupa reward, promosi jabatan dan family gathering. Hal ini sesuai dengan jurnal Riyadi (2011) beberapa cara yang dapat digunakan para pemimpin untuk memberikan motivasi positif terhadap bawahannya, seperti penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, penghargaan khusus secara pribadi, kompetisi, partisipasi, kebanggaan atau kepuasan dan materi.

Adapun kompensasi yang diberikan oleh Suis Butcher Setiabudhi Bandung kepada karyawannya sebagai berikut :

TABEL 1.6
KOMPENSASI YANG DIBERIKAN KEPADA KARYAWAN

Kompensasi Langsung	Kompensasi Non Finansial
Gaji karyawan ± Rp 700.000	Tunjangan kesehatan
Insentif Service Charge berdasarkan menu makanan dan minuman yang terjual setiap bulannya ± Rp 300.000	Tunjangan ketenagakerjaan Aman pada jabatan Peluang karir atau karir diperpanjang masa kontraknya selama 1 tahun kedepan
Uang Transportasi ± Rp 200.000	Peluang promosi
Uang Tunjangan Jabatan	
Tota l Masih dibawah UMR	

Sumber : Restoran Manager Tahun 2016

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, kompensasi dirasa sangat penting hubungannya dengan motivasi kerja karyawan, dan motivasi kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Peneliti melakukan sebuah penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan di Suis Butcher Setiabudhi Bandung”**

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indoenesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran kompensasi di Suis Butcher Setiabudhi Bandung?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja di Suis Butcher Setiabudhi Bandung?
3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan di Suis Butcher Setiabudhi Bandung?
4. Adakah pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Suis Butcher Setiabudhi Bandung?
5. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Suis Butcher Setiabudhi Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran kompensasi di Suis Butcher Setiabudhi Bandung.
2. Gambaran motivasi kerja di Suis Butcher Setiabudhi Bandung.
3. Gambaran kinerja karyawan di Suis Butcher Setiabudhi Bandung.
4. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Suis Butcher Setiabudhi Bandung.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Suis Butcher Setiabudhi Bandung.

1.4 Kegunaan Penulisan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat pada pihak-pihak yang berkepentingan. Manfaatnya antara lain :

1. Kegunaan Praktis

Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Suis Butcher Setiabudhi dalam meningkatkan laba perusahaan melalui kompensasi dan motivasi kerja sehingga terciptanya kinerja karyawan yang baik.

2. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan masukan pada pengembangan ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya

Eva Silviyana Putri, 2017

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI SUIS BUTCHER SETIABUDHI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indoenesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Manusia mengenai kompensasi terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan