

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap Negara di dunia ini tidak bisa melepaskan diri dari arus globalisasi, karena tiap Negara pasti perlu tumbuh dan berkembang oleh karenanya dalam kehidupan internasionalnya perlu sosialisasi tinggi di segala bidang baik sosial, politik, ekonomi dan kebudayaan. Tidak ada suatu negara berdiri sendiri tanpa mau berinteraksi dengan masyarakat dunia. Tetapi ini tentunya tidak selamanya menguntungkan karena dari sini akan timbul dampak positif dan negative. Contohnya arus globalisasi juga menuntut kemampuan pegawai untuk mengadopsi dan memanfaatkan perkembangan teknologi. Kondisi ini mengakibatkan perubahan dan tuntutan mendasar, baik bagi masyarakat maupun pemerintah untuk dapat mengimbangi kemajuan teknologi dan kemungkinan perkembangan teknologi yang baru lagi.

Peningkatan profesionalisme, kemandirian dan citra pegawai menjadi perhatian dan tanggung jawab semua pihak. Hal ini harus dimulai dari kondisi internal pegawai dimana mereka bekerja, Peningkatan profesionalisme tak dapat dilepaskan dari pengembangan dan peningkatan potensi sumber daya manusia di instansi yang bersangkutan, seperti pemberian motivasi-motivasi yang dapat meningkatkan emosional, semangat kerja organisasi yang baik yang didukung dengan kekuatan peraturan pegawai yang tegas terhadap segala

bentuk penyelewengan dan pelanggaran serta ketidakdisiplinan pegawai. Secara jujur diakui masih ditemukan berbagai kekurangan, penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang yang dilakukan para pegawai dalam pelaksanaan tugas di lapangan, bahkan yang telah merugikan bahkan menyakiti hati masyarakat.

Peningkatan prestasi kerja diyakini dapat mempercepat pencapaian tugas pokok, tujuan, sasaran, visi dan misi yang diemban oleh pegawai. Pencapaian tersebut akan secara bertahap meningkat apabila ada pengelolaan yang tepat pada faktor-faktor yang memotivasi keinginan seluruh pegawai.

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia dan menjadi aset penting perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu perusahaan. Kunci sukses sebuah perusahaan terletak pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator, pemberi tenaga, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi secara terus-menerus..

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri.

Di dalam organisasi perusahaan kepemimpinan sangatlah penting kepemimpinan yang efektif harus dapat memberikan pengarahan terhadap usaha semua karyawan dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi profesionalisme para karyawannya.

Perkembangan perekonomian khususnya sektor jasa di Indonesia juga berlangsung pesat. Salah satu sektor jasa yang menjadi andalan Indonesia adalah industri pariwisata yang merupakan salah satu industri yang mampu menjanjikan pertumbuhan ekonomi yang cepat. Hotel merupakan salah satu sarana pokok yang memegang peranan penting perkembangan industri pariwisata karena hotel menyediakan sarana peluang yang beserta bisnis yang menjanjikan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama keberhasilan dalam pengelolaan usaha, tidak terkecuali perhotelan dengan memberikan pelayanan yang terbaik bagi pengunjung. Manajemen yang baik itu harus memberikan arah dalam memenuhi sasaran-sasaran organisasi dan pada saat yang sama juga memenuhi kebutuhan karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam suatu perusahaan. Karena itu, manajemen harus lebih maju dengan cara-cara yang lebih inovatif dan produktif untuk memimpin manusia; sehingga mendapatkan manfaat optimum, yang harus direalisasikan dari karyawan dalam bentuk prestasi kerja efisien, loyalitas dan kinerja lebih tinggi (Dessler, 2010:513).

Kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya (Rivai, 2004:16). Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan tinggi, menengah atau rendah. Kinerja dapat juga dikelompokkan melalui target-target tertentu. Berdasarkan dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk

kerja” dari seorang karyawan. Pelaksanaan tugas karyawan dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan, maka unsur penting dalam penilaian kinerja karyawan adalah kepuasan pelanggan/ pihak yang dilayani. Karyawan akan bekerja dengan baik apabila kebutuhannya sudah dipenuhi dengan baik oleh perusahaan (Mangkunegara, 2010:197). Apabila perusahaan menginginkan pencapaian tujuan yang optimal untuk meningkatkan eksistensinya maka hendaknya dapat memberikan apa yang diinginkan oleh karyawannya.

Menurut As’ad (2010:114), kepuasan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor psikologik yang meliputi sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan ketrampilan, faktor sosial yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar karyawan, faktor fisik yang berhubungan dengan jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja dan keadaan ruangan, faktor finansial yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan yang meliputi kompensasi, macam-macam tunjangan dan jaminan sosial, fasilitas dan promosi. Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kompensasi diartikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja atas jasa atau kerja baik berupa material (gaji, insentif, bonus, komisi, tunjangan) maupun non material (penghargaan secara lisan, pujian, rasa aman) (Handoko, 2004:196). Upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi perusahaan yang sehat adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawannya, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan tentunya memberikan

kompensasi yang memuaskan. Menurut Handoko (2004:196), suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.

Motivasi karyawan yang rendah diwujudkan dengan kurang peduli terhadap pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan atau dengan kata lain, mempunyai komitmen serta *job involvement* yang rendah terhadap perusahaan. Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan kinerja yang rendah pula. Sikap karyawan atas kepuasan kerja pada organisasi menjadi kepentingan dan mendesak bagi kepentingan industri dan manajemen sumber daya manusia karena hal itu membawa dampak bagi perilaku karyawan pada perusahaan dan kinerjanya (Robbins, 2011:149).

Faktor-faktor apakah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja lebih meningkat? Untuk menjawab pertanyaan tersebut diatas dapat ditemukan dalam kajian empiris oleh para peneliti sebelumnya, bahwa banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu antara lain : Kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja (Chairul,2010); kepuasan kerja, kompensasi komitmen organisasi (Yustiani,2005); Kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja (Amil,2008); Kepuasan kompensasi, pemberdayaan, budaya organisasi (Supriyadi,2005); Kompensasi, motivasi (Dito,2010); Kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi

(Devi,2009); Budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi (Wibowo,2008). Kajian empiris tersebut di atas menunjukkan bahwa banyak faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi dalam penelitian ini hanya menitik beratkan pada kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh faktor-faktor motivasi berupa tanggung jawab, kebanggaan terhadap pekerjaannya, dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Luminor Surabaya ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar uraian latar belakang di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor-faktor motivasi berupa tanggung jawab, kebanggaan terhadap pekerjaannya, dan penghargaan berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Luminor Surabaya ?
2. Apakah ada diantara faktor-faktor motivasi tersebut yang berpengaruh dominan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Luminor Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin di capai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi berupa kebutuhan tanggung jawab, kebanggaan terhadap pekerjaannya, dan penghargaan baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Luminor Surabaya .
2. Untuk mengetahui faktor motivasi yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Luminor Surabaya .

1.4 **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis yang dapat digunakan sebagai masukan untuk membuat suatu kebijakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Secara rinci manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti, diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti berikutnya guna mengembangkan penelitian sehingga dapat meningkatkan pemahaman terhadap pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja.
- b. Bagi Perusahaan, sebagai bahan masukan kepada pimpinan Institusi untuk dapat dihasilkan keputusan secara bijaksana dalam mencapai tujuan khususnya tentang faktor – faktor motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

- c. Bagi STIE Mahardhika, sebagai khasanah perpustakaan yang dapat dijadikan referensi bagi pihak-pihak yang memerlukan atau sebagai bahan acuan mahasiswa yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang motivasi kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja.