

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mutlak harus tersedia dalam setiap perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Apabila terdapat pengelolaan yang kurang baik pada unsur manusia ini akan mengakibatkan timbulnya beberapa masalah seperti munculnya ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, kurangnya semangat kerja, tingkat keluar-masuk yang tinggi, dan tingkat absensi yang tinggi semuanya berpengaruh terhadap kelancaran maupun ketidaklancaran aktivitas perusahaan.

Manusia merupakan sumber daya yang dinamis, mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi lain. Manusia mempunyai sikap, cara berpikir dan tingkah laku yang berbeda-beda. Selain itu manusia mempunyai kebutuhan yang bermacam-macam yang harus dipenuhi. Kebutuhan itu berbeda-beda antara manusia yang satu dengan manusia yang lain, keadaan ini cukup sulit bagi perusahaan dalam menyelaraskannya.

Dalam suatu organisasi, manajer menghadapi bermacam-macam perangai individu. Setiap individu mempunyai perbedaan karakteristik psikologis, pola pikir dan gaya berkomunikasi. Masalah dalam organisasi akan muncul apabila karyawan tidak menyetujui terhadap tujuan yang telah ditetapkan organisasinya,

nilai tentang apa yang dianggap benar dan apa yang dianggap salah yang berlaku dalam budaya organisasinya, dan cara kerja dalam pekerjaannya.

Tugas manajer adalah mengatasi masalah tersebut, agar karyawan bisa menyadari tugas, fungsi dan tanggung jawab masing-masing. Akan tetapi tugas tersebut bukanlah merupakan hal yang mudah. Setiap orang mempunyai kematangan emosi yang berbeda yang akan berpengaruh terhadap pemikiran dan tindakannya.

Adalah menjadi tugas manajemen personalia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif ke dalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh masyarakat.

Sistem penilaian atau evaluasi pekerjaan merupakan salah satu dasar di dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh manajemen perusahaan. Proses evaluasi adalah kegiatan menentukan nilai dengan cara membandingkan kinerja yang telah terealisasi dengan yang direncanakan.

Kinerja merupakan kata kunci keberhasilan, dimana seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan dapat mengoptimalkan keunggulannya dalam hal pengetahuan dan keterampilan kerjanya sehingga hasil kerja menjadi lebih baik. Kemampuan dan pengetahuan yang tinggi dalam suatu bidang pekerjaan seringkali tidak efektif dan menghasilkan kualitas kerja yang optimal, ini dikarenakan tidak optimalnya pengetahuan dan kemampuan tersebut dimanfaatkan dalam upaya menghasilkan suatu kinerja dan prestasi kerja yang diharapkan. Di samping itu dengan kinerja yang tinggi seorang karyawan dapat terhindar dari kesalahan atau kekeliruan yang tidak perlu.

Manusia bukan hanya mengkonsumir produk yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut, tetapi mereka juga merupakan bagian yang utama dalam pemrosesan input menjadi output. Bidang manajemen personalia merupakan bidang yang mencoba untuk membahas mengenai hal ini.

Persoalan-persoalan yang dihadapi akan semakin sulit karena terjadinya perubahan-perubahan di dalam komposisi angkatan kerja, nilai-nilai, pandangan hidup dari para pegawai, permintaan dari para pengusaha dan permintaan dari masyarakat. Perubahan posisi angkatan kerja dapat disebabkan oleh (1) meningkatnya tingkat pendidikan dari angkatan kerja keseluruhan (2) makin banyak karyawan wanita (3) makin banyaknya pekerja wanita yang telah berkeluarga dan (4) bertambahnya karyawan-karyawan asing.

Para karyawan juga mulai memikirkan bahwa kerja bukanlah hanya sekedar untuk memperoleh imbalan yang tinggi, tetapi juga memikirkan untuk menyertakan dirinya (*self actualization*). Sedangkan dari pihak pengusaha persyaratan-persyaratan yang diminta akan makin tinggi. Tenaga-tenaga yang mempunyai tingkat keterampilan tinggi makin banyak diminta. Dan dari pihak masyarakat tercermin lewat peraturan-peraturan yang dikeluarkan pemerintah maupun oleh lembaga-lembaga perwakilan.

Dengan demikian manajer personalia harus bekerja di tengah-tengah tiga kekuatan utama, yaitu: (1) perusahaan yang berkeinginan untuk disediakan tenaga kerja yang mampu dan mau bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan (2) karyawan dan organisasinya yang menginginkan agar kebutuhan fisik dan psikologis mereka terpenuhi dan masyarakat umum, lewat lembaga-lembaga

perwakilannya yang menginginkan agar perusahaan mempunyai tanggung jawab yang luas untuk mengembangkan dan melindungi sumber-sumber daya manusia.

Dalam setiap organisasi mungkin dan biasanya perlu untuk membedakan antara fungsi garis (*line function*) dan fungsi staff (*staff functions*). Setiap budaya organisasi dibentuk berdasarkan tujuan dasar tertentu. Fungsi garis (*line function*) adalah setiap fungsi yang sangat penting dan menyumbangkan secara langsung pencapaian tujuan organisasi yang utama. Sedangkan fungsi staff adalah fungsi yang tidak menyumbangkan secara langsung pencapaian tujuan dasar. Tetapi melakukannya secara tidak langsung dengan membantu dan memberikan fasilitas kepada pelaksanaan fungsi garis.

Mengenai fungsi-fungsi seperti di atas dalam menjalankan kegiatannya akan dibantu oleh staf-staf tersendiri. Bagaimana kinerja para karyawan ini dalam menunjang produktivitas kerja yang dihasilkan dirasakan sangat penting terutama karena merekalah yang akan merasakan hasilnya.

Berdasarkan uraian diatas maka tidaklah berlebihan apabila penulis menyusun skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pulau Umang Resort Hotel Di Kabupaten Pandeglang"**.

1.2. Perumusan Masalah

Pelaksanaan motivasi management khususnya pada perusahaan jasa , yaitu mencakup perilaku personil perusahaan, norma-norma yang berlaku di perusahaan, nilai-nilai yang dominan dalam kehidupan perusahaan, falsafah

manajemen perusahaan, peraturan yang berlaku di perusahaan, iklim kerja organisasi perusahaan, inisiatif personil perusahaan, toleransi terhadap resiko, pengarahan pimpinan (supervisor dan manager), integrasi kerja, pengawasan kerja, identitas personil, sistem penghargaan terhadap prestasi, dan pola komunikasi.

Pemberian motivasi yang tepat dapat menjadi sumber motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk berdisiplin dalam mengeluarkan segenap potensi yang dimilikinya. Hal ini akan memicu terjadinya peningkatan kinerja karyawan yang tentunya akan menguntungkan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Mempelajari hubungan antara pelaksanaan motivasi management dengan peningkatan kinerja karyawan, banyak masalah yang ditemukan. Karena itu, penulis merumuskan beberapa masalah yang ingin diteliti sebagai berikut :

1. Banyak perusahaan yang sulit untuk menghindari diri dari kesalahan fungsi dan pelaksanaan pemotivasian bagi karyawannya. Hal-hal yang sering ditemui adalah adanya ketidaksesuaian antara penilaian kinerja karyawan yang produktivitasnya tinggi dengan kesempatan untuk mengembangkan karir yang lebih baik.
2. Sistem dan tingkat penguasaan IPTEK yang rendah pada karyawan yang mengakibatkan fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh perusahaan tidak dimaksimalkan kegunaannya, sehingga muncul ketidaktahuan dan ketidakpuasan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawannya.
3. Pengukuran kinerja yang perlu dilakukan secara periodik agar dapat dievaluasi perkembangannya dari tahun ke tahun berikutnya.

Perkembangan kinerja karyawan ditentukan efektif tidaknya kepemimpinan manager dalam pengelolaan kegiatan usaha, produktivitas kerja karyawan, serta partisipasi aktif setiap individu perusahaan yang terlibat di dalamnya. Sehingga perusahaan dapat menetapkan suatu standar yang baku dan berlaku menyeluruh dalam menetapkan sistem pengukuran kinerja karyawan.

1.3. Pembatasan Masalah

Setelah masalah yang berkenaan dengan pemotivasian, kinerja karyawan dirumuskan, maka selanjutnya penulis membatasi masalah pokok yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu : peranan manajemen dalam memotivasi keberadaan sumber daya manusia yang tersedia, perkembangan kinerja karyawan dan proses pelaksanaan motivasi yang dilakukan oleh manajemen Pulau Umang Resort Hotel di Kabupaten Pandeglang

1.4. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan pemotivasian yang dilakukan oleh management Pulau Umang Resort Hotel Kabupaten Pandeglang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi yang dilakukan oleh pihak management dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Pulau Umang Resort Hotel ?

3. Faktor apa saja yang menjadi kendala dalam memotivasi karyawan Pulau Umang Resort Hotel ?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti dan menganalisa pelaksanaan motivasi yang dilakukan oleh management serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Pulau Umang Resort Hotel .

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran pelaksanaan motivasi pada management Pulau Umang Resort Hotel.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi management Pulau Umang Resort Hotel dalam memotivasi karyawannya.
3. Untuk menguji bagaimana pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Pulau Umang Resort Hotel.