

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan zaman serta pesatnya kemajuan teknologi, semakin mempermudah wisatawan untuk melakukan suatu perjalanan yang akan menimbulkan banyak pemikiran para pelaku dunia usaha untuk menyediakan fasilitas sebagai tempat untuk beristirahat atau membuat suatu tempat sebagai daerah kunjungan wisata yang tentunya akan menyerap juga banyak tenaga kerja sebagai orang yang melayani para pengunjung serta akan terbentuk pula suatu manajemen di dalamnya.

Di Indonesia, dunia pariwisata sempat lumpuh akibat adanya krisis moneter pada tahun 1998. Selain itu juga bencana yang terus-menerus melanda Indonesia membuat kunjungan wisatawan asing semakin berkurang, ditambah lagi dengan adanya teror dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab semakin memperparah kunjungan wisatawan ke Indonesia. Hal tersebut memang sangat disayangkan karena Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki banyak kekayaan alam yang sangat menarik dan dapat dijadikan sebagai objek dan daya tarik wisata (ODTW). Namun seiring berjalannya waktu, pariwisata di Indonesia mulai bangkit dari keterpurukan, hal ini ditandai dengan diadakannya kembali program visit Indonesia oleh pemerintah. Program tersebut dinilai cukup berperan di dalam meningkatkan kembali kunjungan wisatawan ke Indonesia meski tidak mencapai target yang dicanangkan yaitu 7 juta orang sedangkan tingkat kunjungan pada tahun 2009 sebanyak 6,45 juta orang.

TABEL 1.1**STATISTIK KUNJUNGAN WISATAWAN DI INDONESIA 2001 - 2008**

TAHUN	JUMLAH WISATAWAN MANCANEGERA	RATA-RATA PENGELUARAN PER ORANG (USD)		RATA-RATA LAMA TINGGAL (HARI)	PENERIMAAN DEvisa (JUTA USD)
		PER KUNJUNGAN	PER HARI		
2001	5.153.620	1.053,36	100,42	10,49	5.396,26
2002	5.033.400	893,26	91,29	9,79	4.305,56
2003	4.467.021	903,74	93,27	9,69	4.037,02
2004	5.321.165	901,66	95,17	9,47	4.797,88
2005	5.002.101	904,00	99,86	9,05	4.521,89
2006	4.871.351	913,09	100,48	9,09	4.447,98
2007	5.505.759	970,98	107,70	9,02	5.345,98
2008	6.429.027	1.178,54	137,38	8,58	7.377,39

Sumber: Statistical Report on Visitor Arrivals to Indonesia

Salah satu daerah tujuan kunjungan wisatawan yaitu Jawa Barat. Jawa Barat termasuk sebagai salah satu daerah yang paling banyak menyerap wisatawan karena di Jawa Barat terdapat banyak objek dan daya tarik wisata yang menarik dan sudah dikelola dengan baik. Kota Bandung yang merupakan ibu kota dari Jawa Barat memiliki tingkat kunjungan wisatawan yang cukup banyak meskipun kota Bandung apabila dilihat dari kekayaan alam yang dimiliki dibandingkan dengan kota lain memang kurang, namun kota Bandung itu sendiri memiliki daya tarik yang luar biasa dari segi wisata belanja dan wisata kuliner. Daerah tujuan wisata alam yang sering dikunjungi di kota Bandung yaitu daerah Lembang (Bandung Utara) yang memiliki wisata alam Gunung Tangkuban Parahu serta Ciwidey (Bandung Selatan) yang memiliki wisata alam Kawah Putih dan Situ Patenggang. Oleh karena itu, saat ini kota Bandung banyak dimanfaatkan sebagai tempat untuk

membuka usaha di dunia jasa. Salah satu tempat yang saat ini mengembangkan dunia jasa yaitu The Green Forest Resort Bandung dibangun di atas lahan seluas 6 ha yang terletak di Jl. Sersan Bajuri No. 102 Bandung.

TABEL 1.2
JUMLAH PENGUNJUNG THE GREEN FOREST RESORT BANDUNG

Bulan	Jumlah Kunjungan Wisatawan
Juni 2009	3.282
Juli 2009	3.113
Agustus 2009	2.656
September 2009	3.672
Oktober 2009	1.609
November 2009	1.821
Desember 2009	3.259
Januari 2010	1.896

Sumber : Hasil Penelitian, 2010

Dengan dibukanya sebuah usaha baru, maka akan menyerap juga sumber daya manusia yang berperan sebagai manajemen dari usaha tersebut yang berfokus pada pelanggan. Namun sebelum berfokus pada pelanggan, pihak manajemen juga harus berfokus pada kinerja karyawan terlebih dahulu, Karena tidak mungkin fokus pada pelanggan tanpa didahului oleh fokus pada karyawan.

Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan. Motivasi membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah, dan mempertahankan perilaku, motivasi menjadi dorongan (*driving force*) terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama, berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Untuk itu, diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi/dorongan bagi mereka untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain/ organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan hendaknya pula merupakan perwujudan dari moral kerja yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasi bahwa kualitas moral kerja yang tinggi adalah kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan diharapkan mutu pekerjaan akan lebih baik, kerusakan dapat dikurangi dan sebagainya.

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan pada The Green Forest Resort Bandung, terdapat permasalahan yaitu kinerja karyawan masih rendah. Hal ini terlihat dari indikator-indikator berikut :

1. Pengetahuan kerja karyawan masih rendah dan kurang merata. Indikasi ini terlihat dari masih mengandalkannya orang-orang tertentu dalam menangani atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Ketika karyawan yang mempunyai pengetahuan lebih ini tidak hadir atau tidak ada di tempat, maka pekerjaan akan tertunda atau terhambat. Hal ini sebenarnya tidak perlu terjadi bila karyawan lain dengan bidang pekerjaan yang sama mendapatkan pengetahuan atau kemampuan teknik yang serupa.
2. Inisiatif dan ide-ide dari karyawan masih rendah karena masih terpaku pada petunjuk atasan atau pimpinan, walaupun petunjuk tersebut kadangkala tumpang tindih atau sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan waktu. Karyawan sepertinya masih ragu-ragu dan takut dalam menyampaikan ide-ide atau inisiatif tersebut kepada pimpinan.
3. Menurunnya kualitas kerja karyawan, hal ini terlihat dari sikap karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dikerjakannya cukup acuh, karena ada anggapan sekarang bahwa pegawai yang berprestasi dan tidak ternyata kurang terlihat perbedaannya.

Berdasarkan pengamatan peneliti, masalah tersebut disebabkan oleh motivasi kerja dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kurangnya *reward* yang diberikan terhadap karyawan yang berprestasi. Hal ini berakibat menurunnya semangat bekerja para karyawan karena merasa kurang dihargai.
2. Kurangnya pelatihan yang diberikan terhadap karyawan sehingga di dalam melakukan pekerjaan masih bergantung kepada karyawan lain yang memiliki kemampuan lebih.
3. Kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan yang membuat karyawan tidak merasa nyaman bekerja serta ingin mencari pekerjaan lain yang memberikan penghasilan lebih baik.

Untuk itu, peneliti ingin mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka di dalam proposal yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di The Green Forest Resort Bandung” peneliti ingin mengungkapkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan The Green Forest Resort Bandung ?
2. Bagaimana kinerja karyawan The Green Forest Resort Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di The Green Forest Resort Bandung ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi motivasi kerja karyawan The Green Forest Resort Bandung.
2. Mengidentifikasi kinerja karyawan The Green Forest Resort Bandung.
3. Mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di The Green Forest Resort Bandung.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi kajian yang lebih komprehensif dan pengembangan serta pemanfaatan SDM (sumber daya manusia)

2. Secara Praktis

Bagi hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pelaksanaan kinerja karyawan yang berperan penting untuk pencapaian motivasi kerja di The Green Forest Resort Bandung.

Bagi peneliti, penelitian ini berfungsi sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman agar dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, gejala, dan peristiwa yang terjadi secara ilmiah dan objektif sehingga dapat ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.

E. Kerangka Pemikiran

1. Motivasi Kerja

Motivasi diuraikan dalam 3 dimensi seperti yang diungkapkan oleh teori kebutuhan dari Mc Clelland (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:97), yang menyebutkan bahwa motivasi dapat dibangun melalui tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang untuk bekerja, yaitu :

- a. *Need for Achievement (n/Ach)*
- b. *Need for Affiliation (n/Aff)*

c. Need for Power (n/Pow)

Tiga kebutuhan ini sangat penting dalam organisasi atau perusahaan untuk memotivasi para karyawannya.

Motivasi ini dapat mempengaruhi produktivitas karyawan seperti disebutkan oleh Veithzal Rivai (2004:456), yang menyebutkan bahwa “Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan”.

2. Kinerja Karyawan

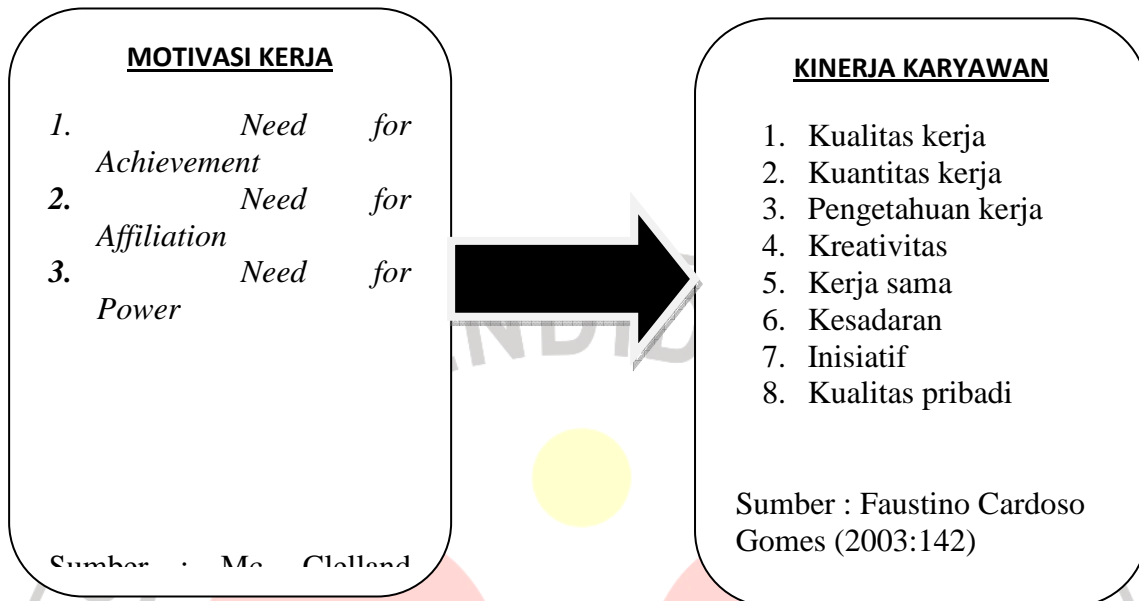
Konsep tentang kinerja karyawan menurut Faustino Cardoso Gomes, (1995:142) menyatakan bahwa: “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Adapun yang menjadi indikator-indikator untuk dapat mengukur kinerja karyawan, menurut pendapat Sumber: Faustino Cardoso Gomes (2003:142) bahwa komponen-komponen dari kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pengetahuan kerja
4. Kreativitas
5. Kerja sama
6. Kesadaran
7. Inisiatif
8. Kualitas pribadi

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat digambarkan secara sederhana paradigma penelitian sebagai berikut :

Gambar 1.1
Paradigma Pemikiran Penelitian



Motivasi kerja adalah variabel bebas

Kinerja karyawan adalah variabel terikat

→ Adalah garis pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja karyawan

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan perumusan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, karena jawaban tersebut didasarkan atas teori yang relevan, belum didasarkan pada faktor-faktor empiris yang diperoleh dari pengumpulan data (Sugiyono, 2005:51).” Uma Sekaran (2006:135), berpendapat:

Hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua variabel atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji, hubungan tersebut diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang diterapkan dalam kerangka teoritis yang dirumuskan untuk studi penelitian. Dengan menguji hipotesis dan menegaskan hubungan, diharapkan bahwa solusi dapat ditemukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

Di lain pihak hipotesis juga berguna untuk mengarahkan penelitian secara lebih jauh sebagaimana yang dikemukakan oleh Komaruddin (1982:80) bahwa ”Suatu hipotesa adalah kesimpulan atau perkiraan yang tajam yang dirumuskan dan untuk sementara diterima

untuk menjelaskan kenyataan-kenyataan, peristiwa atau kondisi-kondisi yang diperhatikan dan untuk membimbing penyelidikan lebih jauh”.

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

“Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di The Green Forest Resort Bandung.”

