

# **BABI**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang masalah**

Krisis global yang menghantam dunia industri di dunia menyebabkan tuntutan ekonomi yang makin tinggi, hal ini membuat lapangan kerja semakin sempit. Krisis global di dunia juga berdampak pada dunia industri Indonesia, banyak perusahaan di Indonesia agar tetap eksis terpaksa mengurangi jumlah karyawan dengan alasan efisiensi melalui pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga menambah angka pengangguran di Indonesia. Hal ini yang menyebabkan masyarakat bekerja apapun juga, asalkan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Alasan itulah yang memotivasi seseorang agar bisa memenuhi kebutuhan fisiologis. Sedang motivasi adalah, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu (Munandar, 2001:323). Motivasi sendiri merupakan penggerak bagi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan sejalan dengan keinginan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi juga dipengaruhi oleh faktor yang lain, seperti halnya gaji, relasi dan juga fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dikemukakan oleh Retno Damayanti (2005: 3) yang meneliti pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang, dimana dalam penelitian tersebut mengatakan bahwa motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Menurut Herzberg motivasi kerja sendiri dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang terdiri dari prestasi kerja, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kesempatan untuk maju. Sedangkan faktor eksternal atau disebut juga faktor hygiene, antara lain kebijaksanaan perusahaan, atasan, upah, dan gaji, hubungan interpersonal. Kondisi kerja dan keamanan kerja (Soraya, 2008, Hubungan Antara Remunerasi Dengan Motivasi Kerja Pada Auditor Intern Bank X, Para 1). Motivasi Mangkunegara (2009:93) yaitu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu. Dan faktor-faktor yang mendominasi motivasi menurut Stanford yaitu harapan untuk berprestasi, kesempatan berkembang, upah/gaji, pelatihan, dan komunikasi.

Oleh karena alasan tersebut maka perusahaan juga harus pandai untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, meskipun terkadang ada perusahaan yang memberikan gaji di bawah UMR (Upah Minimum Regional). Pada kenyataan di Hotel X di Bojonegoro memberikan gaji di bawah UMR dan karyawan juga tetap mau bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang diwawancari pada tanggal 13 Mei 2009 mengungkapkan hal sebagai berikut:

”Ya mau gimana lagi mas meskipun gaji dan fasilitas tidak sesuai dengan standart yang paling penting kerja dan kerja apapun gak masalah. Kalo kerja dimata masyarakatkan saya tidak kelihatan nganggur dan tidak dicap malas bekerja ma tetangga , pekerjaan ini merupakan pekerjaan pertama setelah lulus SMA ”.

Menurut Schiffman & Kanuk (2003:63), mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri individu yang mempengaruhi perilaku, dorongan tersebut timbul untuk memenuhi kebutuhan yang belum

terpenuhi. Sedangkan kompensasi menurut Hariandja (2002:244) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, intensif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuci, dan lain-lain.

Menurut Hasibuan(2002:117) salah satu tujuan kompensasi yaitu motivasi, jika gaji yang diberikan cukup besar, akan mudah memotivasi seseorang. Kompensasi yang dirasakan oleh karyawan Hotel X tercermin dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan pada tanggal 30 mei 2010:

”Enaknya kerja di sini terkadang mendapat uang tip dari tamu, meskipun tidak besar. Tip yang diterima juga dibagi dengan teman yang bekerja satu shift mas, biar nggak ada yang iri. Biar sedikit yang penting bisa untuk penyambung kehidupan.”

Uang tip yang diterima karyawan salah satu bentuk kompensasi yang diterima karyawan dari hasil pelayanan yang dirasakan oleh tamu. Tip yang diterima dijadikan tambahan gaji karyawan, sehingga dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan juga membeli sepeda motor untuk menunjang aktifitasnya. Apabila karyawan menerima ataupun membeli fasilitas kecenderungan masyarakat akan mengevaluasi diri secara positif.

Evaluasi positif yang diberikan oleh orang lain membuat seseorang dapat bekerja dengan nyaman, karena itu individu akan memiliki harga diri disekitar lingkungan tempat tinggal mereka. Individu yang memiliki harga diri di lingkungan secara tidak langsung berpengaruh pada motivasi

individu tersebut, hal ini terbukti pada prestasi karyawan Hotel X di Bojonegoro. Pandangan positif yang diperoleh karyawan Hotel X dari lingkungan tempat mereka tinggal, membuat karyawan Hotel X dapat bekerja sesuai standart hotel, meskipun gaji yang diterima dibawah UMR. Motivasi untuk bekerja sesuai standart hotel sesuai dengan teori salah satu aspek-aspek motivasi yaitu aspek *needs*, aspek *needs* tercermin dari ucapan memenuhi kebutuhan diri sendiri ataupun harga diri karyawan disekitar tempat tinggalnya. Aspek *needs* tercermin pada hasil wawancara dengan salah satu karyawan Hotel X pada tanggal 13 Mei 2009.

”Kerja bantu keluarga, memenuhi kebutuhan sendiri, dapat pengalaman dan pandangan positif dari masyarakat. Kalau saya nganggur pasti tetangga ngerasani mas, makanya lebih baik kerja dengan gaji berapapun nggak masalah dan yang penting kerja”

Pandangan positif dan pandangan negatif yang diberikan oleh lingkungan sekitar di kota kecil masih sangat kental, hal ini dipengaruhi letak geografis dan juga kehidupan gotong royong yang masih ada dalam masyarakat pedesaan. Pandangan positif yang diberikan masyarakat lingkungan tempat karyawan tinggal berdampak pada motivasi karyawan dalam bekerja, hal ini tercermin pada reputasi yang disandang Hotel X, sebagai hotel yang terkenal bersih dan karyawan yang ramah dan juga 3 S menjadi prinsip dasar ketika melayani tamu yaitu senyum, sapa, salam.

Hotel bersih dan karyawannya ramah memang disandang oleh Hotel X, namun hal itu harus dipertahakan terus, karena Hotel X yang berlokasi di jalan Veteran tersebut bukan satu-satunya hotel yang berdiri di jalan tersebut. Hal ini didukung dengan pernyataan Directur Pertamina EP

Cepu Hestu Baygo (Radar Bojonegoro, 2008: 29,39) dapat disimpulkan telah ada tiga perusahaan minyak besar di dalam kawasan Bojonegoro, perusahaan tersebut antara lain yaitu Pertamina Ep Cepu, PetroChina dan Mobil Cepu Limited (MCL). Munculnya perusahaan asing dalam kawasan Bojonegoro memberikan wajah baru dalam industri di kota tersebut, hal ini terlihat banyak sekali fasilitas yang dibangun oleh pemerintah daerah maupun fasilitas yang dibangun oleh pengusaha daerah setempat. Perkembangan industri di Bojonegoro yang pesat dan fasilitas yang dibangun di pojok kota menjadi alasan penelitian dilakukan di kota yang berjulukan kota ledre. Pemilihan penelitian dilakukan di Hotel X dengan alasan saran-prasaran di Hotel X lebih lengkap dibandingkan hotel lain yang juga baru berdiri. Fasilitas yang lengkap dari Hotel X seperti adanya café dan karaoke menyebabkan Hotel X memiliki jumlah karyawan yang lebih banyak dibandingkan dengan hotel lain.

Dari uraian diatas, tertarik untuk diteliti tentang sejauh mana hubungan Motivasi kerja ditinjau dari persepsi terhadap kompensasi karyawan di Hotel X.

## **1.2 Batasan masalah**

Agar wilayah penelitian tidak meluas, maka dilakukan pembatasan terhadap masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, tapi dalam penelitian ini hanya meneliti persepsi terhadap kompensasi gaji dan upah uang

lembur yang diberikan oleh perusahaan yang diperkirakan memiliki hubungan dengan motivasi kerja Hotel X di Bojonegoro.

2. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan tersebut maka dilakukan penelitian yang bersifat korelasional.
3. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel X di Bojonegoro.

### **1.3 Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan batasan masalah, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

”Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi yang diterima karyawan dengan motivasi kerja di Hotel X Bojonegoro?”

### **1.4 Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi yang diterima karyawan dengan motivasi kerja karyawan di Hotel X Bojonegoro.

### **1.5 Manfaat penelitian**

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis yang berguna di bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai motivasi kerja dengan persepsi terhadap kompensasi gaji dan upah uang lembur yang diterima karyawan Hotel X.

## 2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

### a. Bagi Subjek penelitian

Bagi subjek dengan adanya penelitian mengenai motivasi kerja ditinjau dari persepsi terhadap kompensasi karyawan di Hotel X, karyawan dapat mengetahui departemen yang kurang memiliki motivasi kerja dan kompensasi. Dan karyawan diharapkan dapat memperbaiki *performance*, sehingga sesuai dengan visi dan misi Hotel X.

### b. Bagi perusahaan yang diteliti

Bagi pihak Hotel X dengan adanya penelitian mengenai motivasi kerja ditinjau dari persepsi terhadap kompensasi karyawan Hotel X, maka dapat mengetahui motivasi kerja ataupun kompensasi pada departemen di Hotel X. Dan pihak Hotel dapat menemukan solusi untuk departemen tersebut.

### c. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan pula nantinya dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lain yang ingin melakukan penelitian mengenai motivasi kerja karyawan ditinjau persepsi terhadap kompensasi karyawan hotel.