

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia salah satu bagian dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peran sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sekarang ini perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi.

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja mempunyai peranan penting yaitu sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian dan pembinaan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Perubahan lingkungan di tempat kerja mendorong organisasi untuk mencari cara baru dan efektif untuk meningkatkan kinerja. Untuk mencapai peningkatan kinerja ini, organisasi harus berfokus pada peningkatan kemampuan karyawan dan meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemahaman organisasi tentang karyawannya adalah alat penting untuk sukses. Selain itu kebutuhan untuk menghubungkan motivasi karyawan dengan faktor-faktor pengembangan seperti kompensasi, *job enrichment* dan *job enlargement*, serta pelatihan

untuk mendorong dan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Upneja, 2014).

Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia industri mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia berperan aktif dalam kesuksesan perusahaan, perusahaan juga memiliki peran penting untuk mencapai kesuksesannya salah satu caranya dengan mengembangkan sumber daya manusia agar mampu mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan di pasar domestik maupun di kanca internasional. Dalam pasar yang terus berubah baru-baru ini, perusahaan harus beroperasi di lingkungan kerja yang sangat menantang dan dinamis yang mendorong perusahaan untuk mengubah kebijakan agar tetap kompeten. Motivasi karyawan adalah salah satu faktor agar perusahaan tetap efisien dan efektif untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus memberi perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang akan mempengaruhi tingkat motivasi karyawan.

Sumber daya manusia untuk bertindak dan melakukan sesuatu didasari oleh motivasi kerja. Ketika karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang tidak optimal karena tidak memiliki keinginan dan dorongan dari dalam dirinya untuk mengerjakan pekerjaan. Memelihara motivasi kerja karyawan begitu penting karena motivasi kerja berperan sebagai pendorong. Jika karyawan

tidak memiliki motivasi bekerja, tetapi karena tuntutan dari perusahaan harus tetap bekerja, maka karyawan tersebut akan terus mengerjakan pekerjaannya sampai selesai atau karyawan menyerah akan pekerjaannya sehingga hasil kerja menurun dan tidak berkualitas.

Dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan harus menjadikan motivasi kerja sebagai hal yang utama. Karyawan dijadikan aset oleh perusahaan bukan hanya dijadikan mesin produksi saja. Upaya perusahaan dalam membuat situasi kerja yang efektif dengan menciptakan rasa aman dan memenuhi kebutuhan fisiologis, oleh sebab itu perusahaan mengharapkan, munculnya motivasi kerja karyawan untuk bekerja sama meraih tujuan organisasi. Situasi kerja yang efektif sesuai dengan jenis atau bentuk organisasi. Sebagai contoh adalah adanya perlengkapan dan fasilitas kantor, terjaminnya kesejahteraan karyawan, promosi jabatan, kesempatan mengembangkan keterampilan, kenyamanan dan rasa aman saat melakukan pekerjaan, kompensasi, dan juga pelatihan. Motivasi bekerja di perusahaan adalah dorongan, upaya serta kemauan yang ada didalam diri karyawan yang diaktifkan, diarahkan berperilaku untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik di perusahaan.

Kompensasi, *job enrichment* dan *job enlargement*, serta pelatihan merupakan faktor yang harus diperhatikan organisasi agar tercapainya motivasi kerja karyawan yang merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi. Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki motivasi bekerja cukup sedikit diambil dari survei tentang motivasi kerja karyawan

terhadap 141 negara di dunia oleh sebuah lembaga riset internasional pada tahun 2022 (Gallup Worldwide). Dari hasil riset yang telah dilakukan oleh Gallup Worldwide hanya 8% karyawan di Indonesia yang sungguh-sungguh dalam bekerja serta memiliki motivasi kerja, sebagian lainnya yaitu 92% karyawan tidak memiliki motivasi kerja dalam pekerjaannya atau dalam bekerja karyawan hanya melakukannya karena terpaksa atau tuntutan perusahaan, pergi ke kantor, mengerjakan pekerjaannya sampai selesai lalu pulang, diakhir bulan menerima gaji. Faktor paling penting yang wajib dipunyai seorang karyawan dalam mencapai target adalah bagaimana mengembangkan rasa motivasi kerja itu dan untuk perusahaan bagaimana mengembangkan motivasi kerja karyawan dengan memperhatikan beberapa faktor yang dimiliki perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan, *job enrichment* dan *job enlargement* terhadap motivasi kerja. Jika karyawan tidak mendapat kebutuhan dan kewajibannya secara baik dan tepat, hal tersebut dapat menghalangi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Banyak faktor yang akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain kompensasi, pelatihan, *job enrichment* dan *job enlargement*. Topik ini penting untuk dua komponen baik karyawan sendiri maupun perusahaan untuk pengembangan diri pribadi dan pengembangan perusahaan ke arah yang lebih baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan LPP Hotel Group Yogyakarta?
2. Apakah pelatihan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan LPP Hotel Group Yogyakarta?
3. Apakah *job enrichment* dan *job enlargement* mempengaruhi motivasi kerja karyawan LPP Hotel Group Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada laporan tugas akhir ini guna mendukung hasil yang spesifik dan terarah pada tujuan penelitian berdasarkan pendapat penulis adalah sebagai berikut :

1. Motivasi motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu (Robbins S. , 2018).
2. Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa karyawan pada perusahaan. Kompensasi tidak hanya sekedar dalam bentuk finansial saja seperti gaji, upah, komisi, dan bonus ataupun asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, dan sebagainya tetapi juga dalam berbentuk bukan finansial seperti

pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, status dan kebijakan (Yusuf, 2015).

3. Pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya, pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Widodo, 2015).
4. *Job enrichment* mengacu pada pengembangan vertikal dari pekerjaan. Penambahan ini meningkatkan sejauh mana pekerja itu mengendalikan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dari kerjanya. Suatu pekerjaan yang diperkaya mengorganisasi tugas-tugas sedemikian sehingga memungkinkan pekerjaan itu untuk melakukan kegiatan lengkap, meningkatkan kebebasan dan ketidak tergantungan karyawan itu, meningkatkan tanggung jawab dan memberikan umpan balik sehingga seorang individu akan mampu menilai dan mengoreksi kerjanya sendiri (Robbins, 2017)
5. *Job enlargement* adalah memperbanyak tugas atas pekerjaan kepada seseorang karyawan dalam jabatannya untuk meningkatkan variasi pekerjaan dan mengurangi sifat pekerjaan yang membosankan (Hasibuan, 2014)

1.4 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penyusunan tugas akhir dengan pengaruh kompensasi, pelatihan, *job enrichment* dan *job enlargement* terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan LPP Hotel Group Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja karyawan LPP Group Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh *job enrichment* dan *job enlargement* terhadap motivasi kerja karyawan LPP Hotel Group Yogyakarta.

1.5 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1. Manfaat Teoritis
 - a) Bagi perusahaan, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
 - b) Bagi pihak akademik, hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan serta informasi mengenai kompensasi, *job enrichment* dan *job enlargement*, pelatihan dan motivasi karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi penulis, hasil penelitian ini sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang didapat selama perkuliahan untuk diterapkan dan dikembangkan di dunia kerja.
- b) Bagi pihak lain, dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan penelitian selanjutnya dan hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para peneliti lainnya yang tertarik akan masalah pada masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Laporan

Adapun sistematika laporan untuk tugas akhir yang “Pengaruh Kompensasi, pelatihan, *Job enrichment* dan *Job enlargement* terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada LPP Hotel Group Yogyakarta“ ini adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Pada BAB I peneliti akan menggambarkan secara umum tujuan dan intiasari penelitian ini dengan meliputi : latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Pada BAB II peneliti akan menguraikan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan topik penelitian yang digunakan sebagai landasan dalam menganalisis permasalahan yang terjadi. Selain itu, pada bab ini peneliti juga menyajikan beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pedoman tambahan penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian

Pada BAB III peneliti akan menguraikan mengenai lokasi penelitian ini dijalankan, data penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Pada BAB IV peneliti akan mengolah data hasil penelitian melalui uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, hasil analisis regresi linear berganda, uji F, Uji t dan analisis data yang telah dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner disertai dengan pembahasan yang sesuai dengan rumusan masalah.

BAB V Penutup

BAB V merupakan bab akhir dalam laporan tugas akhir ini yang berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial keterbatasan penelitian, dan saran.