

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan terdapat beberapa komponen inti yang harus dimiliki agar perusahaan dapat berjalan. Salah satu dari komponen yang paling penting adalah karyawan. Perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya karyawan yang bertugas untuk menjalankan perusahaan. Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda berdasarkan jabatan, departemen dll. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang banyak agar perusahaan dapat berjalan.

Ketenagakerjaan di Bali, mayoritasnya adalah orang Bali itu sendiri, namun banyak juga pendatang yang ingin merasakan kerja di Bali. *Daily Worker* perusahaan di Bali terdiri dari berbagai macam suku dan agama diakibatkan dari banyaknya pendatang yang ingin mencari nafkah di Bali. Berbagai macam suku dan agama dari *Daily Worker* di Bali yang membuat perilaku *Daily Worker* di Bali juga bermacam-macam. Perilaku tersebut ada yang baik dan ada yang buruk bagi perusahaan. Maka perusahaan harus berusaha untuk memperbaiki perilaku *Daily Worker* ke arah yang lebih baik, sehingga perusahaan dapat bersaing. Menurut Kinley, perubahan perilaku adalah membantu dan mendukung orang lain untuk mengembangkan diri mereka masing-masing (Kinley & Ben-Hur, 2015, p. 1). Salah satunya dapat dilakukan oleh para manager untuk membantu para karyawan untuk mengembangkan diri mereka di aspek-aspek tertentu seperti meningkatkan kinerja kerja.

Walaupun upah minimal di Bali lebih kecil dibandingkan di ibukota. Upah minimal di Bali pada tahun 2019 menurut Lampiran Peraturan Gubernur Bali no. 91 Tahun 2018 tentang Upah minimum Kabupaten/Kota sebesar Rp 2.700.297,-. Ketenagakerjaan di Bali khususnya di bidang perhotelan lebih sulit untuk mencari tenaga kerja dikarenakan terbatasnya anggaran yang diberikan perusahaan untuk menggaji tenaga kerjanya. Jadi perusahaan-perusahaan memaksimalkan tenaga

kerja yang sudah ada. Sehingga para tenaga kerja yang ingin melamar kerja lebih sulit untuk mendapatkan pekerjaan.

Menurut Pianda (2018), motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, tantangan, status, uang, pujian, dan ucapan terima kasih (Pianda, p. 67: 2018). Salah satunya adalah gaji karyawan. Namun gaji yang lebih rendah dari UMR gaji yang di berikan untuk *Daily Worker*. *Daily Worker* yang bekerja di Novotel Bali Nusa Dua hanya diberi upah Rp 125.000,- per hari dengan jumlah hari kerja per bulan rata-rata 15 hari sehingga total yang didapatkan dalam satu bulan Rp 1.875.000,-. *Daily Worker* adalah pekerja yang bekerja di hotel tanpa sistem kontrak resmi dalam jangka waktu tertentu yang sudah ditetapkan.

Dengan gaji UMR yang tergolong rendah sehingga tingkat pergantian *Daily Worker* di Novotel Bali Nusa Dua cukup tinggi. Hal yang harus dilakukan untuk menurunkan tingkat pergantian *Daily Worker* adalah dengan meningkatkan motivasi kerja *Daily Worker* sangat dibutuhkan agar *Daily Worker* dapat meningkatkan kinerja kerjanya serta meningkatkan kualitas perusahaan. Motivasi kerja merupakan hal yang penting. Karena *Daily Worker* yang termotivasi, mereka akan lebih semangat untuk melakukan pekerjaannya sehingga hasil kerjanya lebih baik kualitasnya.

Menurut Amiruddin (2019), motivasi kerja adalah pemberi dorongan atau semangat yang muncul dari diri seseorang untuk bekerja agar dapat mencapai sesuatu sesuai dengan harapannya (Amiruddin, 2019, p. 33). Dari teori tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat membuat seseorang menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga, target atau pekerjaan yang diberikan dapat tercapai.

Menurut Werner (2008), motivasi adalah salah satu elemen dasar dari perilaku manusia (Werner & DeSimone, 2008, p. 44). Teori – teori motivasi mencoba untuk menjelaskan bagaimana upaya dihasilkan dan disalurkan. Motivasi merupakan pengaruh internal yang mendasar dan penting terhadap perilaku *Daily Worker*. Terry Mitchell (2008) menyatakan bahwa definisi dari motivasi kerja

dinyatakan sebagai proses psikologi yang menimbulkan gairah, arahan dan ketekunan pada tindakan sukarela yang diarahkan.

Dengan motivasi kerja *Daily Worker* yang seperti itu terkadang yang sudah lama bekerja tidak di promosikan untuk naik jabatan menjadi *apprentice* atau staff walaupun sudah bekerja dengan waktu yang sangat lama. Sedangkan yang baru mulai bekerja dengan kinerja kerja yang baik dapat di promosikan menjadi *apprentice* atau staff dengan motivasi dia bekerja.

Penelitian ini menganalisa motivasi kerja karyawan *Daily Worker* di Novotel Bali Nusa Dua. Penelitian ini dilakukan karena melihat dari kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepada *Daily Worker* sehingga, banyak pekerja yang keluar dari perusahaan. Keluarnya karyawan dari Novotel Bali Nusa Dua menyebabkan kekurangan pekerja. Dari hasil pengamatan penulis yang sudah kerja praktek di Human Resources Department selama 6 bulan, tingkat pergantian karyawan di Novotel Bali Nusa Dua cukup tinggi. Dalam waktu sebulan ada minimal 1 karyawan *Daily Worker* yang keluar dari pekerjaannya.

Untuk meminimalisir keluarnya *Daily Worker* maka perlu dilakukan penelitian tentang motivasi kerja. Agar dapat mengetahui dan memahami gaji yang diberikan kepada *Daily Worker* memberikan pengaruh pada kinerja kerja. Sehingga Novotel Bali Nusa Dua dapat memaksimalkan kinerja para pekerja *Daily Worker* sehingga tidak membutuhkan banyak pekerja dan menambah pekerja yang ada. Dengan adanya penambahan kualitas pekerjaannya, maka dapat menghemat biaya karena tidak membutuhkan penambahan pekerja baru.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah temuan-temuan masalah yang ada di latar belakang di atas. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

- a) Rendahnya gaji *Daily Worker* di Novotel Bali Nusa Dua

- b) Kurangnya motivasi kerja *Daily Worker* di Novotel Bali Nusa Dua
- c) Tingginya tingkat pergantian *Daily Worker* di Novotel Bali Nusa Dua

1.3 Batasan Penelitian

Batasan masalah adalah alat yang digunakan untuk mengontrol penelitian agar terhindar dari penyimpangan atau melebarnya pokok masalah dan penelitian yang dilakukan lebih terkonsentrasi, sehingga tujuan penelitian tercapai. Batasan masalahnya adalah sebagai berikut:

- Ruang lingkup yang dipakai untuk penelitian hanya pada hotel Novotel Bali Nusa Dua.
- Informasi yang dipakai untuk penelitian adalah: hasil wawancara dengan 2 orang *Daily Worker* dan 1 orang *Human Resource Manager* di Novotel Bali Nusa Dua mengenai gaji kerja di tempat tersebut.

1.4 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dapat mengacu dari identifikasi masalah dan Batasan masalah diatas. Dari batasan masalah di atas, dengan ini merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja *Daily Worker* di Novotel Bali Nusa Dua?
2. Apa faktor yang menentukan motivasi kerja *Daily Worker* di Novotel Bali Nusa Dua?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi motivasi kerja karyawan *Daily Worker* di Novotel Bali Nusa Dua
2. Mengetahui faktor yang menentukan motivasi kerja *Daily Worker* di Novotel Bali Nusa Dua.