EMPLOYEE WORK MOTIVATION ANALYSIS AT SUMEDANG SAPPHIRE HOME HOTEL

Muhammad Irfan Nur'Arif
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas April Sumedang
Jl.Angkrek Situ No.19 Sumedang. Telp. (0261) 205524
Email: irfan.feb@unsap.ac.id

Article Info

Article history:

Received
Sept 3, 2023
Revised
Sept 4, 2023
Accepted
Sept 5, 2023

Keywords:

Motivation
Performance

ABSTRACT (10 PT)

This research is motivated by the existence of problems in the implementation of work motivation analysis at Hotel Sapphire Home Sumedang, including employees who are still less than optimal. This qualitative study aims to obtain an overview of how work motivation and efforts to provide work motivation are for employees of Hotel Sapphire Home Sumedang. The research method used is descriptive qualitative with more descriptions of the results of interviews, direct observation, and documentation. Meanwhile, data analysis uses the Miles and Huberman model with data reduction, data presentation and data verification methods. The results showed that the implementation of work motivation analysis on the employees of Hotel Sapphire Sumedang was still not optimal, which was marked by the lack of self-actualization needs. Nevertheless, there are four aspects of work motivation analysis that have been applied quite well, namely physical and biological needs, safety and security needs, social needs, and the need for respect or prestige. Suggestions that can be used in an effort to provide work motivation at the Sapphire Home Hotel Sumedang are through understanding the behavior of subordinates, behaving realistically, with different levels of needs, being able to use expertise, providing motivation that refers to people, and giving examples.

Copyright © 2023 SINTESA. *All rights reserved.*

Corresponding Author:

Muhammad Irfan Nur'Arif,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jl. Angkrek Situ No. 19 Sumedang Utara Sumedang.
Email: irfan.feb@unsap.ac.id

INTRODUCTION

Sebagai seorang tenaga kerja atau karyawan harus memiliki motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan atau tenaga kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Hotel Sapphire merupakan salah satu hotel yang sudah terdaftar di PHRI (Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia) yang terdapat di Kabupaten Sumedang dan bergerak di bidang jasa yang memiliki 50 orang karyawan yang terdiri dari front office, staff marketing, house keeping, dan waiter F&B service. Pelaksanaan pemberian motivasi terhadap karyawan Hotel Sapphire Sumedang secara keseluruhan telah terlaksana cukup baik, yang terdiri dari kebutuhan fisik dan biologis yaitu pemberian insentif/gaji yang berupa imbalan uang dan diterima setiap karyawan secara berkala yang dihitung berdasarkan nilai golongan jabatan masing-masing karyawan tersebut. Kebutuhan keselamatan dan keamanan dengan memberikan asuransi yang berupa asuransi jiwa, asuransi Kesehatan, dan asuransi ketenagakerjaan. Sedangkan untuk kebutuhan akan penghargaan atau prestise berupa pemberian penghargaan yang diberikan kepada karyawan berupa reward, pemberian penghargaan langsung dari pimpinan dan dari Hotel Sapphire Sumedang. Adapun pemberian penghargaan tersebut dimaksudkan agar setiap karyawan termotivasi, bergairah, semangat dalam bekerja, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

LITERATURE STUDI

Motivasi

Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu Tindakan yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:141) "Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Malayu S.P Hasibuan juga (2016:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya nya untuk mencapai kepuasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Donni Juni Priansa (2014) antara lain berkaitan dengan:

1. Keluarga dan kebudayaan
   Motivasi berprestasi pegaai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.
2. Konsep diri
   Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.
3. Jenis kelamin
   Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan, umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.
4. Pengakuan dan prestasi
   Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.
5. Cita-cita atau aspirasi
   Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagi tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

Tujuan Motivasi

Tujuan umum dilaksanakannya motivasi terhadap karyawan dalam suatu perusahaan menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:146) adalah untuk menciptakan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi.

Metode Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:149), metode motivasi karyawan pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua metode yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

1. Motivasi Langsung

   Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
2. Motivasi Tidak Langsung

   Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas- fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melaksanakan pekerjaannya.

METHOD

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian analisis deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2018:347), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme/enterpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument kunci, Teknik pengumpulan data dilakukan secara trianggulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

RESULTS AND DISCUSSION

Motivasi Kerja pada Hotel Sapphire Home Sumedang

1) Kebutuhan Fisik dan Biologis

Dari hasil penelitian melalui wawancara terungkap bahwa kebutuhan fisik dan biologis pada Hotel Sapphire Home sudah diberikan kepada semua karyawan sebagai penunjang pekerjaan agar dapat bekerja secara efektif dan professional. Dimulai dari pemberian ruang kerja yang sudah standar operasional kerja, pemberian sarana dan prasarana kerja yang sudah diberikan sesuai kebutuhan operasional kerja, dan pemberian fasilitas kerja yang sudah layak bagi karyawan.

2) Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan

Dari hasil penelitian melalui wawancara terungkap bahwa keselamatan terhadap resiko kerja perusahaan memberikan perhatian lebih terutama bagi karyawan yang bertugas di bagian lapangan dan di bagian keamanan, untuk dukungan pengamanan itu sendiri pimpinan melakukan monitoring dan menerima laporan dari kepala bagian operasional mengenai keselamatan kerja karyawan. Sementara untuk keamanan pada Hotel Sapphire Home sudah diberikan secara maksimal dengan memberikan jaminan berupa asuransi jiwa, asuransi Kesehatan, dan asuransi ketenagakerjaan.

3) Kebutuhan Sosial

Dari hasil penelitian melalui wawancara terungkap bahwa kebutuhan sosial antar karyawan pada Hotel Sapphire Home sudah dalam keadaan yang harmonis dengan bekerja sesuai SOP dan SOPK pada bagian masing-masing sehingga tercermin hubungan yang saling mengisi dengan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

4) Kebutuhan akan Penghargaan atau Prestise

Dari hasil penelitian melalui wawancara terungkap bahwa kebutuhan akan penghargaan atau prestise pada Hotel Sapphire Home sudah diterapkan kepada semua karyawan diantaranya seperti pemberian insentif, pemberian penghargaan langsung dari pimpinan sesuai penilaian pimpinan, serta pemberian penghargaan langsung dari Hotel Sapphire Home berupa pemberian sertifikat, tiket nonton, dan liburan oleh perusahaan.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Dari hasil penelitian melalui wawancara terungkap bahwa aktualisasi diri pada Hotel Sapphire Home memiliki banyak kendala yang dihadapi seperti kendala dalam mengaktualisasi identitas, dan aktualisasi profesionalitas karyawan.

Upaya Meningkatkan Pemberian Motivasi Kerja pada Hotel Sapphire Home Sumedang

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan pada Hotel Sapphiire Home tentang Motivasi Kerja, ditemukan indikasi masih kurang optimalnya penerapan motivasi kerja pada karyawan. Adapun penjelasan hasil realisasi lapangan dan rekomendasi yang rekomendasi yang diberikan sebagai hal-hal yang perlu dipertimbangkan oleh Hotel Sapphire Home untuk meningkatkan penerapan motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Memahami perilaku bawahan

Dalam pemberian motivasi Hotel Sapphire Home mengharuskan pimpinannya untuk dapat memahami perilaku setiap karyawan karena setiap karyawan memiliki perilaku yang berbeda. Dengan memperhatikan dan mengamati perilaku mereka akan lebih memudahkan memberi motivasi bagi setiap karyawan yang bertugas.

2) Harus berbuat dan berperilaku realistis

Dalam memberi motivasi kepada bawahan Hotel Sapphire Home mengharuskan pimpinan mengetahui kemampuan para karyawan yang bisa dilakukan dengan cara menanyakan apa kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut kemudian langsung di praktekan pada saat bekerja dan apabila kemampuan tersebut dirasa cukup untuk dapat bekerja maka pimpinan dapat memberikan motivasi dengan adanya pelatihan Kembali agar dapat bekerja dan memiliki kemampuan yang lebih baik.

3) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

Dalam pemberian motivasi yang diberikan Hotel Sapphire Home mengharuskan pimpinan untuk dapat melihat kebutuhan setiap karyawannya. Misalnya, untuk karyawan yang bekerja di kantor dan dilapangan kebutuhannya akan berbeda. Dimana karyawan yang bekerja dilapangan lebih memerlukan kebutuhan keselamatan dan keamanan.

4) Mampu menggunakan keahlian

Dalam pemberian motivasi yang diberikan Hotel Sapphire Home mengharuskan pimpinan untuk dapat menggunakan keahliannya dalam memberikan kenyamanan kerja seperti tersedianya ruangan kerja, fasilitas kerja, dan sarana kerja yang sesuai. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa pemberian insentif atau bonus, penghargaan atau pujian langsung dari pimpinan, dan penghargaan yang diberikan langsung dari Hotel Sapphire Home. Mampu mempekerjakan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Memberikan penilaian atas hasil kerjanya, dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju dan berkreativitas.

5) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Dalam pemberian motivasi yang diberikan Hotel Sapphire Home mengharuskan pimpinan untuk dapat memperlakukan karyawan sebagai karyawan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

6) Harus dapat memberi ketelaadanan

Dalam pemberian motivasi yang diberikan Hotel Sapphire Home mengharuskan pimpinan untuk dapat memberikan contoh yang baik kepada karyawannya. Apabila sedang tidak melakukan tugas dan karyawan sedang melakukan tugas maka harus membantunya agar pekerjaannya selesai lebih cepat dan menjalinhubungan yang baik antar sesame karyawan. Agar karyawan yang lain termotivasi dengan perilaku pimpinannya.

CONCLUSION

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai motivasi kerja pada Hotel Sapphire Home Sumedang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada Hotel Sapphire Home Sumedang, dilihat dari kebutuhan fisik dan biologis sudah sesuai operasional kerja karyawan, kebutuhan rasa aman dan keselamatan telah diberikan kepada seluruh karyawan, kebutuhan akan penghargaan atau prestise sudah dilakukan secara objektif oleh pimpinan, dan kebutuhan aktualisasi diri harus bisa menggali potensi yang dimiliki karyawan. Dilihat dari teori motivasi menurut *Abraham Maslow*, motivasi kerja pada Hotel Sapphire Home Sumedang sudah cukup baik.
2. Upaya yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi kerja pada Hotel Sapphire Home Sumedang sudah dilaksanakan cukup baik meskipun masih ada hal-hal yang diperlukan untuk memberikan motivasi. Upaya-upaya yang perlu diperhatikan oleh seorang pimpinan berupa memahami perilaku bawahan, harus berbuat dan berperilaku realistis, tingkat kebutuhan setiap orang berbeda, mampu menggunakan keahlian, pemberian motivasi harus mengacu pada orang, dan dapat memberi keteladanan kepada karyawan.

REFERENCES

Bejo, Siswanto. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Cetakan ke-20. Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.

Martono Nanang. (2010). *Metode penelitian kualitatif*. Jakarta.Rajagrafindo

Maslow (Hasibuan, Malayu S.P 2016. Cetakan ke-20. Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara).

Priansa, Doni Juni. 2014. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali

Riska Amelia. 2016. Motivasi Kerja Karyawan di Hotel Grand Tjokro Pekanbaru. Sugiyono., (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Umar.(2011). *Riset Sumber Daya Manusia*.Jakarta : PT Gramedia