

**PERANAN MANAJER PERSONALIA DALAM MEMOTIVASI KERJA
KARYAWAN
(Studi Pada Hotel Herlingga Jaya Blitar)**

SKRIPSI

Oleh :
IKA NUR SEPTIANI
NIM :02220068



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2007**

**PERANAN MANAJER PERSONALIA DALAM MEMOTIVASI KERJA
KARYAWAN
(Studi Pada Hotel Herlingga Jaya Blitar)**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

**Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
Untuk Memperoleh Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

IKA NUR SEPTIANI

NIM : 02220068



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2007**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PERANAN MANAJER PERSONALIA DALAM MEMOTIVASI KERJA
KARYAWAN
(Studi Pada Hotel Herlingga Jaya Blitar)**

Oleh :

IKA NUR SEPTIANI

NIM :02220068

Telah Disetujui 05 Juli 2007

Dosen Pembimbing,

Drs. H.A MUHTADI RIDWAN, MA

NIP. 150 231 828

Mengetahui :

Dekan,

Drs. H.A. MUHTADI RIDWAN, MA

NIP. 150 231 828

LEMBAR PENGESAHAN
PERANAN MANAJER PERSONALIA DALAM MEMOTIVASI KERJA
KARYAWAN
(STUDI PADA HOTEL HERLINGGA JAYA-BLITAR)

Oleh
IKA NUR SEPTIANI
NIM : 02220068

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji dan Dinyatakan
Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE) Pada 21 Juli 2007

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua <u>Achmad Sani, SE., M.Si</u> NIP. 150327244	()
2. Sekretaris / Pembimbing <u>Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA</u> NIP. 150231828	()
3. Penguji Utama <u>Jamal Lulail Yunus, SE., MM</u> NIP. 150299506	()

Disahkan Oleh :
Dekan,

Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA
NIP. 150231828

Persembahkan

Karya ini kupersembahkan untuk,
Bundaq Utami,
Ayahq Mahfud Effendi, yang selalu memberiku
Semangat dan do'a. dan selalu memberiku semangat
Hingga terseleseikannya skripsi ini.

Ucapan terima kasih

- 1) Bonjoviq, thanx atas waktumu dan kesabaranmu.
- 2) Keluarga kecilku 133A; Sasa yang selalu mendesahkan suaranya, Nisa', Popon yang selalu cerewet, Anita si juragan gula, Ariq yang selalu menemani tidurku, Ulin dan Nyak yang selalu bersih dalam segala hal, Unun yang selalu endel, Azik si.....(hehehe), iyin yang selalu sexy dan yayuk si tambun,
- 3) Keluarga Bisnis Center, yang selalu memberiku semangat dan limpahan rezeki.
- 4) Crew Simfoni FM, Agil, Ale, D, Arman, Dien, Sya, Dino, Wong Ireng, Salme, Mona, Abe, Mas Rangga, dan all crew bersamamu aku merasakan kebahagiaan dan kesedihan bersama.
- 5) Anak-anak Teater K2 ; ledre, bencis tongseng, pete, cenil, kingkong, dan semua anggota TK2 "Tak ada seniman yang terlatih tetapi berlatih"
- 6) Kedua sahabatku Bunga Dan Arieq, selamanya qt sahabat.....dan selamanya qt saudara.
- 7) Dina, thanx komputere boz!!!

- 8) Endah, Retno, umi, semoga kalian gak bosan hidup jauh dari peradaban.
- 9) Hadi-Munjidah Rental suwon yo reeeek,,,,,
- 10) Dan temen-temen semua yang gak bisa kusebutkan satu persatu.

MOTTO

أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه مسلم)

Artinya : "Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan diminta pertanggung jawaban mengenai orang yang kamu pimpin" (Bukhori muslim)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ika Nur Septiani
Tempat/Tgl Lahir : Blitar, 22 september 1983
Jenis Kelamin : Perempuan
Nama Bapak : Mahfud efendi
Nama Ibu : Utami
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Ds. gledug Rt. 02 Rw. 03
Kec. Sanan kulon Blitar
Nomor Tlp. : (0342) 562502/085 645 787 193

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrohmanirrahim

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena hanya atas segala rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat diselesaikan, hingga tersusun sebuah skripsi dengan judul, “Peranan Manajer Personalia Dalam Memotivasi Kerja Karyawan (Studi Pada hotel Herlingga Jaya-Blitar). Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

Sholawat dan Salam, tak lupa semoga Allah tetap melimpahkan rahmatnya kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, yang telah menunjukkan kepada kita semua jalan kebenaran yaitu jalan yang diridhoi oleh Allah SWT, dan menunjukkan agama yang benar yaitu agama Islam.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak khususnya yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
2. Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dan selaku dosen pembimbing skripsi atas segala masukan dan kesabaran beliau dalam membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Orang tuaku Bapak Mahfud efendi dan ibuku Utami yang tercinta beserta keluarga yang menyayangi dan memberikan dorongan bagi penulis untuk menjadi manusia yang berguna di dunia dan akhirat.

4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku kuliah.
5. Seluruh karyawan dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
6. Pimpinan dan karyawan hotel Herlingga Jaya-Blitar yang telah berkenan memberikan waktu dan tempat bagi penulis untuk melakukan penelitian.
7. Teman-temanku tercinta yang selalu memberikan motivasinya untuk lebih semangat lagi dalam belajar dan mengerjakan skripsi ini.
8. Dan semua pihak yang telah membantu dengan meluangkan waktu untuk berdiskusi dalam rangka memberikan masukan dan solusi bagi penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini, maka dari itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak.

Akhirnya, semoga skripsi yang penulis buat ini dapat bermanfaat bagi semua pihak pada umumnya dan penulis pada khususnya. *Amin ya Robbal 'Alamin*

Malang, 2007
Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Lembar Persetujuan	
Lembar Pengesahan	
Motto	
Kata Pengantar	
Daftar Isi	
Daftar Tabel	
Daftar Lampiran	
Abstraksi	
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Laporan Terdahulu	8
B. Pengertian Peranan	10
C. Personalia	11
D. Motivasi	18
E. Peranan Manajer Personalia Dalam Memotivasi Kerja Karyawan	35
F. Hubungan Manajer Personalia Dan Motivasi	39
G. Peranan Manajer Dalam Perspektif Islam	40
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian	44
B. Jenis Penelitian	44
C. Subyek Penelitian	46
D. Data Dan Sumber Data	46
E. Tehnik Pengumpulan Data	48
F. Analisa Data	51
BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	
A. Pembahasan	55
B. Hasil Penelitian	69
C. Implementasi Kerja Dalam Perspektif Islam	75
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	84
B. Saran	84
Daftar Pustaka	
Lampiran	

ABSTRAKSI

Ika Nur Septiani, 2007 SKRIPSI. Judul "Peranan Manajer Personalia Dalam Memotivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel Herlingga Jaya Blitar)"

Pembimbing : Drs. H Muhtadi Ridwan

Kata Kunci : Peranan Manajer, Motivasi Karyawan

Penelitian ini dengan judul "**Peranan Manajer Personalia Dalam Memotivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Hotel Herlingga Jaya Blitar)**"

Penelitian ini dari fenomena tentang pentingnya seorang manajer personalia untuk memberikan motivasi kerja terhadap karyawan di hotel Herlingga jaya Blitar. Sebagai perusahaan baru dibidang jasa disektor pariwisata, sebagai perusahaan baru, hotel Herlingga Jaya memiliki karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan yang sangat variatif. Mengingat karyawan adalah ujung tombak dari sebuah perusahaan jasa diperlukan dorongan semangat dan pemberian motivasi, seorang manajer juga memberikan kenyamanan dan kesejahteraan bagi karyawan selain karyawan yang rajin dalam pekerjaan. Dan manajer personalia juga memberikan pelatihan-pelatihan bagi karyawan agar para karyawan bersemangat dalam bekerja. Dan semua itu tidak terlepas dari peranan manajer personalia.

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif saedangkan jenis penelitiannya menggunakan penelitian deskriptif. Dan analisa datanya dengan tiga tahap yaitu;reduksi data, penyajian data, dan penariakn kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini merumuskan deskripsi dari Peranan Manajer Dalam Memotivasi Karyawan. Oleh manajemen hotel Herlingga Jaya Blitar sebagai berikut:

seorang manajer dalam memberikan motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan. Baik yang bersifat materi atau non materi. Karena dengan adanya motivasi dari manajer karyawan akan merasa diperhatikan sehingga para karyawan akan semangat dalam bekerja. Dan para karyawan juga mendapat nyaman dalam bekerja.

Manajer juga memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan, penghargaan, gaji, tunjangan hari raya, cuti kerja dan semua ini juga merupakan usaha dari manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Implementasinya dalam islam adalah setiap manusia itu dilahirkan untuk menjadi pemimpin jika dilengkapi oleh ilmu-ilmu pengetahuan dan diasah dengan pengalaman yang lebih dan ini juga akan berhasil.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG.

Manajer personalia mempunyai peranan penting untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuan adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini manajemen personalia di tempat menunjukkan upaya agar perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah besar dan banyak dengan cara yang tepat B. Flipo (1984:10).

Keberadaan manusia sebagai individu yang melaksanakan pekerjaan didalam suatu organisasi perusahaan tidak dapat kita abaikan begitu saja, karena kualitas manusia merupakan faktor yang paling penting didalam suatu lingkungan perusahaan.

Dalam kaitannya dengan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi, manajer personalia memegang peranan yang sangat penting dalam menggerakkan manusia agar dapat mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Dapat dikatakan berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi adalah tergantung pada peranannya itu sendiri. Sebagai pemimpin suatu organisasi perusahaan.

Kesuksesan suatu organisasi sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusianya, tugas seorang manajer personalia untuk selalu menciptakan kondisi sedemikian rupa sehingga para karyawan senantiasa bergairah dalam menjalankan dan melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain, hal tersebut menunjukkan bahwa manajer personalia berhasil menjalankan fungsinya. Sering kali juga ditemui seorang manajer personalia gagal memotivasi karyawan sikap, tindakan serta ucapannya justru menyebabkan karyawan dimotivasi.

Dalam kenyataannya, pandangan yang sederhana tersebut tidak mampu untuk memecahkan permasalahan manusia yang semakin kompleks dalam kehidupan manajemen dewasa ini. Oleh karena itu, hal-hal yang perlu diperhatikan sebenarnya adalah hubungan antar manusia didalam manajemen suatu organisasi, baik hubungan formal maupun informal.

Hubungan antar manusia di dalam manajemen perlu dibina dan diciptakan dalam semua tingkatan organisasi, sebab manusia pada hakikatnya bukan hanya merupakan makhluk biologi tetapi juga merupakan makhluk yang memiliki hak-hak kemanusiaan dan mempunyai martabat tinggi diantara makhluk-mahluk yang lain serta tujuan kepribadian dan cita-cita.

Dalam perkembangan berikutnya, hal yang paling penting untuk diperhatikan adalah faktor-faktor yang mendorong manusia sebagai

individu di dalam organisasi dengan melakukan tindakan-tindakan tertentu didalam kehidupan dilingkungan organisasi sehingga perlu diperhatikan oleh seorang manajer personalia adalah cara-cara yang dapat dipakai untuk meningkatkan kegiatan karyawan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dan lebih efektif dan efisien. Pada umumnya organisasi tidak dapat dipakai untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan, hal ini disebabkan karena manajer personalia yang masih belum bisa mempengaruhi sikap dan perilakunya karyawan agar mereka sejalan dengan usaha yang mereka laksanakan. Dengan seorang manajer personalia dituntut untuk memiliki suatu ketrampilan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan semula dengan menggerakkan orang-orang dibawahnya. Sehubungan dengan hal ini tersebut ini maka seseorang manajer personalia harus dapat berperan secara aktif terhadap situasi dan kondisi yang sedang terjadi agar peran manajer personalia sebagai unsur motivator (penggerak) dapat terlaksana dengan baik.

Suatu organisasi akan berhasil bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh peran dari manajemen personalia sehingga tidak berlebihan jika ada ungkapan yang menyatakan manajerialah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Ungkapan ini membuktikan betapa kompleknya tugas dan tanggung jawab manajer personalia dalam membawa organisasi menuju arah yang lebih

baik. Manajemen personalia adalah ahli strategi yang menempatkan visi dan misi organisasi serta memusatkan perhatian pada cara-cara agar organisasi mencapai tujuan. Dengan memusatkan perhatian kepada suatu visi manajer personalia dalam mengoperasikan sumber daya yang dimiliki baik fisik maupun sumber daya emosional dan spiritual organisasi, mengoperasikan nilai-nilai komitmen dan aspirasinya. Kepuasan dalam bekerja. Para pemimpin berhasil biasanya seringkali menginspirasi karyawannya untuk mencapai hasil yang lebih tinggi dengan menunjukkan pada mereka bagaimana pekerjaan mereka bisa memberikan sumbangan dan manfaat antar kepentingan pribadi.

Manajer personalia dituntut untuk mampu merencanakan dan mengkoordinasikan, mengorganisasikan sumber-sumber daya yang dimiliki agar berguna dan berhasil guna dalam meningkatkan daya saing perusahaan supaya perusahaan dapat bersaing dengan baik dan berkembang dan bertahan di tengah-tengah lingkungan yang sangat kompetitif. Dalam lingkungan yang sedemikian ketatnya sumber daya manusia sebagai aset utama yang merupakan tumpuan bagi kelangsungan hidup bagi perusahaan harus dapat dikelola dengan baik.

Masalah-masalah yang muncul dan mengganggu efektivitas kerja karyawan sering kali muncul dan tidak jarang disebabkan oleh sikap seorang manajer personalia itu sendiri, dan peranan manajer personalia yang ada di perusahaan itu sendiri. Dan hal ini sering berkaitan dengan

hilangnya motivasi kerja karyawan, sikap acuh tak acuh pada pekerjaan dan rasa kurang percaya diri kurangnya komitmen terhadap perusahaan.

Demikian halnya di Hotel Herlingga Jaya Blitar, sebagai salah satu hotel yang besar yang ada di kota Blitar dan salah satu Hotel yang menjadi kepercayaan kota Blitar harus bisa memberikan pelayanan yang sangat baik, dan semua ini juga berkaitan dengan peranan manajer personalia untuk memotivasi para karyawannya. Karena tanpa adanya peranan yang diberikan oleh manajer, karyawan tidak akan termotivasi. Dan ini merupakan bagian terpenting yang menjadi faktor organisasi.

Selain itu di Hotel Herlingga Jaya Blitar merupakan Hotel yang terkenal di luar kota Blitar dan sudah mengalami perkembangan usaha yang cukup meningkat. Banyak karyawan yang telah mempunyai masa kerja yang cukup lama dan berpengalaman dalam bidang kerjanya. Kenyataan seperti ini tentunya dapat menunjukkan bahwa mereka cocok dalam bekerja di Hotel Herlingga Jaya Blitar dan mereka telah menunjukkan sikap loyal dan kesetiaan mereka.

Pada sisi lainnya, setiap karyawan Hotel Herlingga Jaya Blitar tentunya mempunyai kinerja yang ulet, dan ini juga tidak terlepas dari peranan manajer yang ada di Hotel Herlingga Jaya Blitar.

Dari uraian diatas, kita dapat menyimpulkan bahwa manajemen personalia dalam sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang

vital bagi pencapaian tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan efisien dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Memotivasi karyawan berarti memberikan dorongan pada karyawan, sehingga mereka mau bekerja dengan semangat dan bekerja dengan baik. Hal ini merupakan tugas manajer personalia seharusnya mampu memberikan motivasi terhadap para karyawan, sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Malayu Hasibuan (2002:9).

Menyadari pentingnya peranan dari manajemen personalia dalam memotivasi karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan menganalisa bagaimana peranan manajer personalia untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada hotel Herlingga Jaya Blitar.

B. Rumusan Masalah.

Dengan adanya metode serta peranan manajer personalia yang diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan yang bersangkutan dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan. Dengan melihat uraian diatas, permasalahan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana peranan manajer personalia dalam memotivasi kerja karyawan?

2. Bagaimana manajer personalia dalam meningkatkan kinerja karyawan?
3. Bagaimana implementasi kerja dalam persepektif islam?

C. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan penelitian yang akan dicapai adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui bagaimana peranan manajer personalia dalam merumuskan kebijakan, memberi pengarahan dan bimbingan, memberikan bimbingan kepada karyawan atas hasil prestasinya, pemberian pengawasan dan teguran, serta menciptakan pola kerja dan kesempatan berkembang bagi karyawan.
2. Untuk mengetahui sejauh mana peranan manajer personalia dalam meningkatkan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui implementasi kerja dalam persepektif islam.

D. Manfaat Penelitian

1. Implikasi Penelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya khususnya di bidang motivasi manajer terhadap bawahannya.

2. Implikasi praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan motivasi sebagai penyemangat kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Laporan Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya untuk mempermudah dalam pengumpulan data. Penelitian tersebut:

Pertama penelitian yang dilakukan oleh Bagus Projo (2002) mahasiswa Universitas Brawijaya Malang dengan judul "Peranan Manajer Personalia Dalam Memotivasi Kerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peranan manajer dalam merumuskan kebijakan yang harus dikerjakan oleh karyawan, pengarahan dan pemberian bimbingan, pemberian gaji, dan pemberian kesejahteraan, pemberian pengawasan dan hukuman, pemberian penghargaan, kondisi kerja yang tercipta, penilaian kerja dan kesempatan berkembang pada para karyawan. Untuk mencapai tujuan ini digunakan jenis penelitian deskriptif dengan analisa kualitatif. Dengan penelitian pada fokus penelitian pada peranan pemimpin pada bagian tata usaha keuangan PT. PG Kebon Agung-Malang yang meliputi perumusan kebijakan yang harus harus dikerjakan oleh karyawan, pemberian gaji dan jaminan kesejahteraan kepada karyawan, pemberian pengawasan dan hukuman karyawan, pemberian penghargaan kepada karyawan, kondisi kerja, penilaian prestasi kerja dan kesempatan berkembang atau tumbuh.

Dari penelitian yang dilakukan, menunjukkan dimana pemimpin sudah dapat melaksanakan peranan dengan baik sehingga dapat meningkatkan partisipasi karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dimana hak-hak dari para karyawan telah diberikan secara baik oleh pemimpin sehingga karyawan merasa baik semua yang telah dikerjakan atau dilakukan baik itu merupakan tanggung jawab mereka atau mendapat penghargaan dari pimpinan mereka. Sehingga dengan adanya peranan pemimpin maka karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab. Dan karyawan juga memiliki dorongan untuk bekerja dengan lebih baik dan berusaha untuk mencapai prestasi dalam bidangnya.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2003) mahasiswa Universitas Brawijaya Malang dengan judul "Peranan Manajer Dalam Memotivasi Kerja Karyawan". Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui upaya pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan, untuk mengetahui gambaran motivasi kerja karyawan yang diterapkan pada unit jaringan PT PLN (persero) distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan jaringan Malang.

Sehubungan dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti, maka pendekatan kualitatif sedangkan jenis penelitiannya adalah deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan pemimpin adalah peranan pemimpin dalam melakukan hubungan dengan yang

dipimpin, yaitu dengan melakukan fungsi-fungsi pokoknya. Antara lain: memimpin, menyemangati, mengembangkan, dan mengkoordinasikan. Pemimpin bukanlah sebuah tugas yang ringan dan dituntut untuk mampu memberikan contoh-contoh yang baik pada bawahannya. Karena apa yang dikerjakan pemimpin maka akan ditiru oleh anak buahnya, dan jika hal itu negatif maka akan terpengaruh sangat buruk terhadap motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja dari organisasi tersebut.

Berdasarkan pada pengamatan serta wawancara terhadap para karyawan Unit Jaringan PT PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang timbul suatu kesimpulan bahwa seseorang pemimpin harus bisa menumbuhkan sebuah kepercayaan kepada bawahannya agar masing-masing karyawan bisa lebih baik dan teliti serta bertanggung jawab dalam bekerja dapat optimal dan pada akhirnya tujuan organisasi akan tercapai.

B. Pengertian Peranan

Menurut Arikunto (2004:243) pengertian peranan merupakan aspek dinamis kedudukan. Apabila seseorang melakukan hak dan kewajiban sesuai dengan aspek dan kedudukannya maka dia menjalankan suatu peran.

Peranan menurut Kusnadi (1990:20) adalah pola perilaku dari individu yang diharapkan dalam unit organisasi. Suatu misal untuk

tujuan manajerial peranan merupakan pola perilaku dari seseorang yang diharapkan dalam unit fungsi yang ada dalam organisasi, dengan demikian peran sangat terkait dengan fungsi yang ada dalam organisasi.

Beberapa pengertian di atas maka peran disuatu pihak dapat diartikan sebagai orang yang memegang kendali dalam suatu kelompok, sedangkan dilain pihak peran merupakan aspek yang dinamis dari pimpinan suatu organisasi. Peran juga dapat diartikan sekumpulan fungsi yang berisi kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan pemegang peran sebagai respon atas tuntutan atau keinginan pemegang peran maupun lingkungannya, dalam penelitian ini menekankan pada peranan yang dilakukan manajer dalam memotivasi kerja sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi.

C. Personalia

1. Pengertian Personalia

Personalia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut *Minner* (2002:11) berpendapat bahwa manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

2. Fungsi Manajer Personalia

Hasibuan (2002:10) menjelaskan bahwa fungsi Manajemen Personalia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang besar dari presentasi tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedang pemerintah berharap mendapat pajak.

Personalia adalah pengelolaan dan pendayagunaan Sumber Daya Manusia untuk menciptakan efektifitas Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Menurut Frenc (2000:3) mendefinisikan bahwa manajemen personalia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan Sumber Daya Manusia oleh organisasi. Sedangkan menurut Flippo (2000:3) manajemen personalia adalah perencanaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan Sumber Daya Manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Organisasi merupakan wahana untuk mencapai tujuan agar supaya pencapaian tujuan ini dapat dilaksanakan dengan baik, diperlukan fungsi-fungsi. Pengertian fungsi adalah tugas-tugas yang dapat dengan segera

dibedakan dengan tugas-tugas yang lain. Sebagai pelaksana fungsi-fungsi tersebut, diperlukan personalia yang diberi wewenang, tanggung jawab, dan pertanggung jawaban. Wewenang, tanggung jawab, dan pertanggung jawaban tersebut dimulainya, merupakan motor dan katalisator, pelaksanaan tugas dan setiap pelaksanaan tugas yang diberikan kepada setiap pelaksanaannya di dalam organisasi. Oleh karena itu, dituntut mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga dengan demikian, perlu dicari pelaksana-pelaksana yang benar-benar baik, dalam arti bersedia sesuai dengan fungsinya, pada dasarnya di dalam perusahaan terdapat dua macam tenaga kerja yaitu:

- a) Tenaga Eksekutif yaitu yang mempunyai dua tugas pokok ialah mengambil berbagai keputusan dan melaksanakan fungsi organik manajemen: merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinir, dan mengawasi.
- b) Tenaga Operatif yaitu merupakan tenaga terampil, yang menguasai bidang pekerjaannya, sehingga setiap tugas yang dibebankan dapat terlaksana dengan baik. Tenaga operatif ini, ditinjau dari kemampuannya melaksanakan tugas dibagi menjadi tiga golongan :
 - a. Tenaga terampil (*Skilled labor*)
 - b. Tenaga setengah terampil (*Semi skilled labor*)
 - c. Tenaga tidak terampil (*Unskilled labor*)

3. Fungsi-Fungsi Manajemen

Hani Handoko (1995:17) secara umum manajer berarti setiap orang yang mempunyai tanggung jawab atas bawahannya dan sumber daya organisasi lainnya. Manajemen dapat berarti pencapaian tujuan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi tertentu, tetapi dalam hal ini belum ada persamaan pendapat dari para ahli manajemen tentang apa fungsi-fungsi manajemen itu, fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

a. Untuk mencapai tujuan. Pembuatan keputusan banyak terlibat dalam fungsi ini. Pada dasarnya perencanaan kreatif merupakan pekerjaan penentuan fakto-faktor, kekuatan, pengaruh, pengaruh dan hubungan-hubungan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

b. Organizing

Organizing (pengorganisasian) adalah penentuan sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan, penugasan tanggung jawab tertentu dan kemudian pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Fungsi ini menciptakan struktur formal dimana pekerjaan ditetapkan, dibagi dan dikoordinasikan. Seorang manajer belum

mempunyai kemampuan untuk mengembangkan tipe organisasi yang sesuai dengan tujuan akan membutuhkan jenis organisasi yang berbeda pula.

c. Actuating

Actuating (pengarahan) adalah untuk membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan. Fungsi ini melibatkan kualitas, gaya, dan kekuasaan pemimpin serta kegiatan-kegiatan kepemimpinan seperti komunikasi, motivasi dan disiplin. Fungsi actuating sering disebut bermacam-macam nama, antara lain leading, directing, motivating dan actuating.

d. Controlling

Controlling (pengawasan) adalah penemuan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efektif dan efisien. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali.

Fungsi pengawasan pada dasarnya mencakup empat unsur, yaitu penempatan standar pelaksanaan, penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan nyata dan bandingannya

dengan standar yang telah ditetapkan, dan mengambil tindakan koreksi yang diperlukan bila menyimpang dari standar. (Hani Handoko 1995: 23-26)

4. Peranan Dan Tugas Manajer Personalia

Menurut Hasibuan (2002:14) Manajemen personalia adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa Sumber Daya Manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Menurut Flippo (2002:11) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Tugas-tugas manajer personalia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Penetapan jumlah dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job discription, job specification, job recrutmen, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan azas.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

4. Meramalkan penawaran dan permintaan Sumber Daya Manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangannya perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan dengan tehnik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

D.Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui seseorang atas sesuatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise dan sebagainya. Dilihat dari segi pasif motivasi dapat dikatakan sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik tenaga kerja maupun sumber daya lainnya. Dilain pihak dari segi aktif motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan

potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan kedua aspek itu, motivasi pasif yang telah dikemukakan diatas motivasi kerja tampak sebagai kebutuhan pokok manusia dan motivasi kerja sebagai intensif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan. Berdasarkan pandangan tersebut menurut pendapat Bedjo (2001:268) motivasi dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Setiap perasaan, kehendak atau keinginan sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga tersebut didoong untuk berperilaku dan bertindak.
- 2) Pengaruh kekuatan yang menimbulkan kekuatan yang menimbulkan perilaku individu.
- 3) Setiap tindakan atau yang menimbulkan perilaku individu
- 4) Proses dalam yang menentukan gerakan atau perilaku individu kepada tujuan.

Para ahli juga berpendapat motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yaitu berarti dorongan atau gaya penggerak. Duncan (dalam Pangewa (2004:79)) menjelaskan “ *motivation revers two any conscious attempt to influence behavior toward the accomplishment of organization goals*(motivasi adalah setiap usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi)”. Hariandja mengartikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan

dan mendorong perilaku keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam usaha yang keras dan lemah. Hariandja juga menjelaskan bahwa motivasi juga dapat diartikan sebagai keinginan, tujuan, kebutuhan atau dorongan, dan sering dipakai secara bergantian untuk menjelaskan motivasi.

Menurut pendapat Amirullah dan Hanafi (2001:168) motivasi adalah pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*)

Berdasarkan pendapat ini dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar seseorang dapat mampu mencapai tujuan motifnya. Sedangkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang agar mampu mencapai tujuan motifnya. Siagian (1995:138) mengemukakan pendapat definisi motivasi yaitu

“Sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya dalam rangka

pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa berbicara mengenai motivasi mengandung tiga hal yang amat penting, yaitu:

- 1). pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional.
- 2). Motivasi merupakan proses berkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu dengan kata lain motivasi merupakan kesediaan untuk mengarahkan usaha tingkat tinggi untuk pencapaian tujuan organisasi.
- 3). Dilihat dari definisi motivasi ialah adanya kebutuhan.

Dari batasan pengertian di atas terlihat pula bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan istilah motivasi intrinsik, motivasi bukan hanya dari faktor dalam diri seseorang tetapi motivasi juga bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan yang dikenal dengan istilah motivasi eksternal atau intrinsik.

b. Teori Motivasi

Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli untuk menjelaskan hakekat dan tujuan motivasi. Untuk membantu pemahaman tentang hal tersebut maka kita perlu meninjau tentang beberapa klarifikasi utama dalam teori motivasi, klarifikasi dari masing-masing teori motivasi. Menurut pendapat Marvin D yang diterjemahkan oleh Bedjo (1990:138)

teori-teori tentang motivasi dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu:

1) Teori kepuasan (*content Thoris*)

Pada teori kepuasan berorientasi pada faktor dalam diri individu yang menguatkan, mengarahkan dan mendukung dan menghentikan perilaku

“Kebutuhan manusia itu tersusun dalam suatu hirarki atau tingkatan, hirarki yang paling tinggi adalah kebutuhan fisik (*physiological need*) kemudian hirarki yang kedua adalah kebutuhan akan adanya rasa aman (*safety needs*) dan yang ketiga adalah kebutuhan adanya kebersamaan (*social needs*) sedangkan kebutuhan yang keempat adalah kebutuhan akan harga diri kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization needs*)”

Teori ini mengasumsikan bahwa manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih utama yaitu kedudukan fisiologis terlebih dahulu sebelum berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Artinya kebutuhan yang paling rendah akan dipenuhi terlebih dahulu setelah itu memenuhi kebutuhan di atasnya.

Oleh sebab itu manajer yang ingin memotivasi karyawan atau bawahannya perlu memahami arti kebutuhan-kebutuhan manusia. Orang akan berhenti motivasinya apabila kebutuhan telah terpenuhi dan akan berusaha terus apabila kebutuhannya belum terpenuhi.

Teori motivasi dikemukakan oleh Herzberg, teori ini dikenal dengan Herzberg's Two Factor Theory. Yang dimaksud dua faktor tentang motivasi Herzberg adalah "faktor yang membuat orang merasa puas (*satisfiers*) dan faktor yang membuat orang tidak merasa puas (*dissatisfiers*)".

Dengan kata lain dua faktor yang dimaksud dalam teori motivasi Herzberg adalah dua yaitu ada serangkaian kondisi yang menyebabkan orang merasa tidak puas, jika kondisi ini ada dan tidak diperhatikan maka orang itu tidak akan termotivasi, Dikemukakan oleh Herzberg bahwa :

"Kondisi yang lain adalah kepuasan kerja yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja baik. Apabila kondisi tersebut tidak ada maka kondisi tersebut ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian kondisi itu biasa disebut sebagai *satisfiers* atau *mitivator*".

Agar terdapat kerja yang positif pada para bawahan maka menurut gagasan Herzberg (dalam Amirullah dan Hanafi (2001:175)) para manajer harus memberi perhatian yang sungguh-sungguh terhadap faktor *mitivator* kepada para bawahan. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- a). Keberhasilan pelaksanaan (*achievement*)

Manajer harus dapat mempelajari dan memahami bawahan dan pekerjaan agar manajer harus dapat berhasil dalam menjalankan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar dapat berusaha mencapai hasil. Kesempatan itu harus sedemikian rupa sehingga orang-orangnya berkembang sendiri., manajer juga harus memberikan semangat kepada para bawahannya dan maju berusaha mengerjakan sesuatu yang diarsa bawahannya tidak dapat dikuasainya.

b). Tanggung Jawab (*Responsibilities*)

Menghindari pengawasan yang ketat merupakan salah satu cara yang agar tanggung jawab benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Penerapan prinsip partisipasi ini akan membuat bawahan serta penuh merencanakan pekerjaan.

c). Pengakuan (*Recognition*)

Apabila bawahan telah melaksanakan pekerjaan dengan berhasil, maka manajer harus memberikan pernyataan pengakuan atau keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan terhadap bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu langsung menyatakan keberhasilan

ditempat pekerjaanya, memberikan surat penghargaan, memberikan hadiah dan memberikan kenaikan pangkat atau promosi.

d). Pengembangan

Supaya faktor pengembangan benar-benar berfungsi sebagai motivator maka manajer dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan yang lebih bertanggung jawab, bila menunjukkan hasil yang baik maka manajer perlu memberikan usulan untuk dilakukan pengembangan.

e). Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)

Manajer harus membuat langkah-langkah yang riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari kebosanan dalam pekerjaan bawahannya agar setiap bawahan sudah tepat pekerjaanya”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan manajer harus menghilangkan rasa ketidakpuasan hasil kerja karyawan atau paling tidak mengurangi ketidakpuasan itu sendiri dan perlu memberikan peluang untuk pencapaian prestasi, peningkatan prestasi dan tanggung jawab. Dengan adanya peluang-peluang prestasi yang diberikan kepada karyawan dalam

berprestasi ternyata tidak memberikan kontribusi terhadap organisasi, hal ini karena manajer sebagai pemimpin tidak memberikan peluang untuk pencapaian prestasi yang terbaik.

2) Teori Proses (*theories*)

“Dalam teori proses menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung dan dihentikan. Teori proses mencoba mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana perilaku menguatkan (*energize*), diarahkan (*direct*), mendukung (*sustain*), menghentikan (*stop*). Pada teori ini terdiri dari beberapa teori yang meliputi: Teori Harapan (*expectancy theory*), teori keadilan (*equity theory*) dan teori penguatan (*reinforcement theory*).”

Teori harapan beranggapan bahwa orang akan memilih cara bertingkah laku diantara berbagai macam alternatif tindakan berdasarkan harapan mereka akan apa yang akan diperoleh dari setiap tindakannya. Harapan itu menunjukkan persepsi individu mengenai sulitnya mencapai perilaku tersebut dan merupakan tujuan yang harus dicapai dengan usaha yang semaksimal dalam mewujudkan keinginan.

Teori keadilan mengasumsikan bahwa faktor utama dalam memotivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atas keadilan dan penghargaan yang diterima. Artinya bawahan akan membandingkan usaha mereka dan imbalan mereka dengan pekerjaan dengan usaha dan

imbalan yang diterima orang lain dalam iklim kerja yang sama. Perbandingan keadilan di sini diartikan diantara input pekerjaan individu dengan balas jasa.

Sedangkan teori pengukuhan mengatakan bahwa jika suatu perilaku akan diberi balasan yang menyenangkan (rewarding) maka perilaku akan diberi balasan dimasa mendatang. Sebaliknya, jika suatu perilaku diberi hukuman (punishment) maka perilaku tersebut tidak akan diulangi di masa mendatang.

Seorang manajer dalam hal ini harus mampu menunjukkan sikap saling menghargai seseorang sesuai dengan pengorbanannya dan mampu memperlakukan tindakan-tindakan koreksi jika ada perlakuan yang adil.

Teori motivasi dikemukakan oleh Graham Aep dan Tanjung (2003:39), bahwa ada beberapa cara yang digunakan untuk memotivasi karyawan meliputi:

- a). Berikan informasi yang jelas kepada karyawan tentang kebutuhan mereka perlukan utuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik.
- b). Berikan secara regular umpan balik terhadap apa yang mereka kerjakan.
- c). Ciptakan jalur komunikasi yang mudah dipakai sehingga karyawan dapat mengajukan pertanyaan dan mendapat dan mendapatkan jawaban yang tepat.

- d). Belajarlah dari karyawan tentang apa yang dapat memotivasi mereka.
- e). Berikan ucapan selamat secara pribadi kepada mereka yang melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- f). Tulis memo pribadi kepada mereka mengenai prestasi mereka.
- g). Ungkapan secara terbuka kepada umum tentang hasil kerja mereka yang baik.
- h). Berikan kepada mereka pekerjaan yang baik untuk diselesaikan.
- i). Akui dan kenali adanya kebutuhan pribadi karyawan.
- j). Gunakan prestasi sebagai dasar promosi.

c. Metode-Metode Motivasi

Metode motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002:149) terbagi menjadi dua yaitu:

1. Motivasi tidak langsung

Motivasi tidak langsung merupakan kegiatan manajemen yang mengarah pada penggerakan motivasi dari dalam demi pemenuhan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Kegiatan ini bertujuan mengarah pada:

- a). Penyelarasan aspirasi individu karyawan dengan tujuan perusahaan

- 1). Pemberian pengertian yang mendalam pada para karyawan tentang tujuan perusahaan
 - 2). Pemberian pengertian bahwa tujuan perusahaan tidak bertentangan dengan aspirasi masing-masing individu
 - 3). Pemberian kesempatan kepada karyawan untuk ikut serta berpartisipasi menetapkan cara pencapaian tujuan perusahaan
 - 4). Pengusahaan agar cara yang digunakan tidak merugikan karyawan
- b). Pembinaan kondisi perusahaan kearah yang menyenangkan untuk berprestasi. Usaha ini dapat dilakukan dengan berpedoman pada faktor-faktor dibidang:
- 1). Social condition. Orang akan giat bekerja apabila kondisi setiap perusahaan menurut pandangan karyawan memuaskan
 - 2). Association and conformaty working condition. Orang akan lebih bersemangat bekerja apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik dan saling pengertian antar karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
 - 3). Customary and coformaty working condition. Orang akan bekerja giat dalam suatu organisasi dimana hubungan

pribadi antar anggota terjadi erat didasarkan pada rasa persahabatan dan solidaritas yang tinggi.

2. Motivasi langsung

Motivasi langsung adalah penggerak kemampuan bekerja secara langsung dan sengaja diarahkan kepada interval motivasi karyawan dengan jalan memberikan perangsang.

- a). Materiil intensif adalah alat motivasi yang diberikan pada karyawan berupa uang dan barang yang mempunyai nilai pasar, misalnya: kendaraan, rumah, dan lain-lain.
- b). Non materiil intensif adalah alat motivasi yang diberikan pada karyawan berupa barang atau kebanggaan rohani saja, misalnya: medali, piagam, penghargaan dan lain-lain.

d. Hal-Hal Yang Menimbulkan Motivasi Kerja

Seorang manajer dituntut selalu mengetahui tentang kebutuhan (needs) dan keinginan (wants) yang diperlukan para karyawan atau bawahan dari hasil pekerjaan itu. Motivasi karyawan ditentukan oleh perangsangnya, perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Pendapat Hasibuan (2002:142) mengemukakan tentang hal-hal yang menimbulkan motivasi, meliputi:

1. *"The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utam dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan merupakan salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja
3. *The desire for power*, artinya keinginan dan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong agar orang mau bekerja.
4. *The desire for recognition*, artinya keinginan dan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang bekerja".

Dengan demikian jelas bahwa setiap pekerja mempunyai motif (wants) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari setiap hasil pekerjaannya. Hasibuan (2002:142) juga mengemukakan pendapat tentang kebutuhan (needs) dan keinginan-keinginan (wants) yang dipuaskan dengan bekerja:

1. Kebutuhan fisik dan keaman, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik (biologis) serta makan, minum, dan tempat tinggal, dan lain-lainnya. Disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya

2. Kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan jika masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.
3. Kebutuhan egoistik, ini berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Unsur-unsur penggerak motivasi yang dikemukakan oleh Bedjo (2001:269) adalah sebagai berikut:

1. Kinerja (*achievement*) seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu kebutuhan atau needs dapat mendorongnya mencapai sasaran. Melalui achievement motivation training (AMT) maka entrepreneurship sikap hidup itu berani mengambil resiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.

2. Penghargaan (*recognition*)

Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah

3. Tantangan (*challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan perangsang bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang tidak mampu jadi perangsang bahkan cenderung menjadi kegiatan

rutin, tantangan demi tantangan akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

4. Tanggung jawab (*responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk ikut bertanggung jawab

5. Pengembangan (*development*)

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan bergairah.

6. Keterlibatan (*involment*)

Adanya rasa keterlibatan (*involment*) bukan saja menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*), tetapi juga menimbulkan mawas diri untuk bekerja lebih baik menghasilkan produk yang lebih bermutu.

7. Kesempatan (*opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib, tidak akan merupakan perangsang untuk berkinerja produktif.

Disebutkan juga oleh Tohardi(2002:337) menyatakan bahwa ada 3 hal cara untuk memotivasi pada diri seseorang yaitu “Dengan menjelaskan apa tujuan yang akan dicapai, maka semakin tinggi motivasi seseorang, menjelaskan mengapa pentingnya mencapai tujuan tersebut serta harus mampu memberikan penjelasan insentif apa yang akan diperoleh”. Jadi kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa ada tiga faktor utama yang menunjang motivasi, yaitu motiv, harapan dan nilai-nilai insentif.

1. Motiv

Motiv diarahkan pada tujuan yang mungkin sadar atau tidak.

2. Harapan

Sesuatu yang diharapkan oleh individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan kemungkinan mempunyai beberapa keinginan.

3. Insentif

Pada masa sekarang ini tidak dapat dipungkiri bahwa tujuan manusia yang ingin diicapai sangat kompleks, tidak hanya kebutuhan sandang dan papan, tetapi juga kebutuhan skunder.

Menurut Arep dan Tanjung (2003:51) faktor-faktor yang dapat menimbulkan maotivasi adalah:

1. kepemimpinan
2. hubungan antar manusia
3. upah, gaji, imbalan jasa

4. kebijakan manajemen dan aturan administrasi
5. jaminan sosial dan keamanan
6. kondisi(lingkungan) kerja
7. pengakuan
8. pelatihan dan pengembangan
9. prestasi

Dengan memperhatikan unsur-unsur tersebut maka dapat tercapai sesuatu yang diharapkan manajer itu adanya perilaku dari karyawan yang ideal dan termotivasi. Tentu saja untuk mencapai hal tersebut diperlukan kerjasama yang harmonis dan mantap antara sesama karyawan dan juga antara karyawan dengan manajer perusahaan itu sendiri.

Tingkah laku akan dipengaruhi serta oleh adanya keinginan, kebutuhan dan tujuan kepuasannya. Rangsangan tersebut timbul dari diri sendiri (internal) dan juga dapat dari luar (external) yaitu lingkungannya. Rangsangan tersebut dapat menciptakan motivasi yang akan mendorong orang untuk bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya itu. Untuk mengetahui perilaku manusia dan sesuatu yang menyebabkan orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan yang dapat dinikmatinya karena bekerja maka seseorang manajer akan lebih mudah dalam memotivasi karyawan.

E. Peranan Manajer Personalia Dalam Memotivasi Kerja Karyawan

Perlu diketahui bahwa perencanaan suatu organisasi dapat berhasil karena orang-orang yang dapat menyatukan aktivitas secara tepat. Pengorganisasian secara efektif karena orang menggunakan untuk dapat berkerjasama secara proaktif. Pengontrolan dapat pula efektif karena dapat membantu karyawan lain mencapai maka mereka harus mempunyai kesempatan yang tepat dengan sebaik mungkin, maka mereka harus mempunyai kesempatan yang tepat, bantuan dan memotivasi atau perangsang yang cukup untuk mengembangkan potensi mereka secara seratus persen. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003:150) bahwa motivasi yang dilakukan oleh manajer dapat berupa:

- a Motivasi Positif (Insentif Positif) yaitu manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik.
- b Motivasi Negatif (Intensif Negatif) yaitu Manajer memotivasi bawahannya (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka panjang waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka panjang dapat dapat berakibat kurang baik.

Motivasi positif untuk jangka panjang, hal ini dikarenakan dengan memotivasi positif semangat kerja bawahan akan manusia pada umumnya senang menerima sesuatu yang baik. Dan memotivasi negatif

efektif untuk jangka panjang, hal ini disebabkan karena semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka panjang waktu panjang dapat berakibat kurang baik karena manusia pada umumnya tidak senang menerima hal yang dianggapnya kurang baik dan dalam waktu yang lama mereka akan bosan dengan keadaan tersebut.

Oleh karena itu, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan kedua jenis motivasi positif maupun motivasi negatif agar dapat menghasilkan tujuan yang diinginkan. Cara seorang manajer dalam mendorong motivasi karyawan dalam suatu organisasi tidaklah sama, hal ini haruslah seorang manajer memiliki pendekatan tertentu cara dan bagaimana motivasi karyawan yang memimpinya. Perbedaan cara motivasi itu sangat tergantung pada gaya, selera, penekanan dan kemampuan dari manajer itu sendiri.

Pendapat Amirullah dan Hanafi (2001:183) cara-cara yang digunakan manajer dalam memotivasi karyawan, meliputi:

a Pengarahan dan pengendalian

Memberitahukan tentang apa yang seharusnya mereka tidak kerjakan merupakan fungsi dari fungsi dari motivasi pengarahan.

Sementara pengendalian dimaksud untuk memastikan bahwa karyawan sudah bekerja sesuai dengan apa yang akan diarahkan tadi, dan

hal tersebut saling terkait satu dengan yang lainnya sehingga peranannya dalam memotivasi harus selalu ada.

b Kompensasi bentuk uang

Memberikan kompensasi dalam bentuk uang merupakan hal yang paling sering digunakan dalam organisasi untuk memotivasi karyawan. Para karyawan didorong oleh keinginan mereka untuk memperoleh uang sehingga uang tersebut digunakan untuk memperoleh kebutuhan hidup.

c Penetapan pola kerja yang efektif

Dari penelitian-penelitian para ahli mengajukan bahwa pola kerja dalam organisasi mempengaruhi secara positif dan negatif terhadap produktivitas. Pola kerja yang tidak efektif akan membosankan para karyawan, sehingga mereka tidak lagi termotivasi untuk bekerja keras. Dan sebaliknya, semangat kerja yang tinggi akan ditunjukkan karyawan apabila kondisi dan pola kerja sudah ditata dan dikelola dengan sangat efektif.

d Kebijakan

Kebijakan dapat diartikan sebagai suatu tindakan dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan seseorang, dengan kata lain kebijakan adalah satu usaha untuk membuat seseorang bahagia. Karyawan merasa dirinya bahagia. Cara-cara yang dilakukan untuk menunjukkan yang positif bisa berupa pelatihan atau kursus-kursus pembentukan perilaku.

Dengan mengenal dan memahami karyawan maka manajer tidak akan memperlakukan karyawan sebagai perahan akan tetapi karyawan akan dijadikan sebagai partner atau mitra kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan kata lain bahwa peran manajer dalam perusahaan selain mengambil keputusan juga memberi inspirasi, semangat dan dorongan kepada setiap karyawan untuk bekerja lebih giat dan mengambil tindakan pengetahuan tentang motivasi serta penerapannya dikehidupan organisasinya, setidaknya meliputi tentang teory motivasi dan jenis motivasinya.

Pengarahan kepada karyawan dimaksudkan untuk menyalurkan perilaku bawahan dalam kegiatan-kegiatan tertentu dan menghindari kegiatan lain dalam menetapkan aturan dan standart, kemudian memastikan dan melarang jenis perilaku tertentu yang dapat merugikan organisasi tersebut. Pengendalian adalah mengukur hasil kerja dan campur tangan bila hasil yang dicapai kurang memuaskan, pengendalian didalam memotivasi karyawan diperlukan sehingga karyawan yang tahu bahwa mereka telah melakukan pekerjaannya dengan hasil yang baik cenderung termotivasi untuk mengulangi kembali keberhasilan yang dilakukan.

F. Hubungan Manajer Personalia Dan Motivasi

Hubungan manajer personalia dan karyawan akan terjalin dengan baik apabila masing-masing menyadari apa yang menjadi tanggung

jawab masing-masing dan apa yang mereka butuhkan dari masing-masing pihak. Hubungan ini tidak akan berjalan mulus apabila ada salah satu pihak yang merasa dirugikan atau salah satu pihak tidak mendapatkan apa yang diharapkan.

Hubungan antara manajer personalia dan bawahan akan terjalin dengan baik apabila mereka saling membantu untuk mengembangkan diri masing-masing dan juga tetap memepertahankan batas-batas dan identitas dirinya dengan cara yang terbuka dan saling menerima serta tidak saling menutup diri, hal yang paling penting dipertahankan selain hal diatas adalah rasa kebersamaan dan rasa kekeluargaan dalam organisasi sehingga dapat menimbulkan suatu kerja yang untuk mencapai tujuan perusahaan.

Peranan manajer personalia dalam memberikan motivasi kepada karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan selain point-point diatas, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Perlu diingat bahwa seluruh keinginan seseorang individu berhubungan erat dengan tiap individu dan bukan dengan kelompok.

G. Peranan Manajer Dalam Perspektif Islam

Firman Allah Al-Qur'an menyatakan bahwa ada beberapa prasyarat bagi setiap pemimpin dan manajer islam itu ada 5 (lima) prasyarat yaitu sebagai berikut:

1). Beriman

Iman merupakan dasar keyakinan hidup sebagai motivasi agar kita selalu berbuat amal salih, karena amal saleh merupakan suatu perbuatan untuk mengisi keimanan. Dipihak lain amal saleh selalu harus dikaitkan dengan keridlaan Allah, sebagaimana dalam firman Allah: 55.

Dan Allah Telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa dia sungguh-sungguh akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi, sebagaimana dia Telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang Telah diridhai-Nya untuk mereka, dan dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. mereka tetap menyembahku-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan Aku. dan barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, Maka mereka Itulah orang-orang yang fasik.(An-Nuur:55)

Allah telah memerintahkan pula dalam memberikan izin untuk mengangkat orang yang beriman beramal saleh saja untuk jadi pemimpin. Dan Allah melarang keras orang mukmin mematuhi perintah pemimpin yang kafir, munafik, yang memperolok-olokkan atau memusuhi agama islam. Hal ini ditegaskan Allah di dalam firmanNya:

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَلَيْسَ

مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ تُقَنَّةً وَيُحَذِّرْكُمْ اللَّهُ نَفْسَهُ وَإِلَى اللَّهِ

الْمَصِيرُ

28. *Janganlah orang-orang mukmin mengambil orang-orang kafir menjadi wali[192] dengan meninggalkan orang-orang mukmin. barang siapa berbuat demikian, niscaya lepaslah ia dari pertolongan Allah, kecuali Karena (siasat) memelihara diri dari sesuatu yang ditakuti dari mereka. dan Allah memperingatkan kamu terhadap diri (siksa)-Nya. dan Hanya kepada Allah kembali (mu).*

2). Keunggulan mental

Seorang pemimpin haruslah mempunyai mental yang kuat, tangguh dan baik. Bagi seorang pemimpin muslim, mental itu adalah produk dari iman dan ahlak. Mental seorang muslim jika diperincikan akan terwujud dalam sifat yang berikut :

- Taqwa, takut kepada Allah
- Amanat

- Sungguh-sungguh
- Istiqomah
- Adil, sabar
- Berani, bertanggung jawab (*mus'uliyah*)
- Pengasih serta penyayang

3). Keunggulan fisik

Seorang pemimpin atau manajer kalau perlu harus berani memberikan contoh melakukan pekerjaan. Karena itu, dia harus selalu memelihara kesehatan dan kekuatan fisiknya.

4). Keunggulan intelektual

Adalah cara positif untuk mengajarkan semua perbuatan baik, baik yang wajib atau yang sunah, yang diperintahkan oleh Allah dan RasullNya. Seorang pemimpin selalu menganjurkan orang lain untuk bekerja baik, menyuruh berbuat makruf, mencegah munkar, maka ia sendiri yang harus memberikan contoh untuk berbuat yang sedemikian, selalu beramal saleh. Didalam surat ash-Shaf ayat 2-3 dijelaskan, yang artinya :

"Hai orang-orang yang beriman, mengapa kamu mengatakan sesuatu yang tidak melakukannya. Besar sekali kebencian Allah karena kamu menyatakan sesuatu yang kamu sendiri tidak melakukannya."

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. LOKASI PENELITIAN

Adapun lokasi penelitian merupakan tempat dan keadaan dimana penulis diharapkan dapat menangkap keadaan yang sebenarnya dari obyek yang penulis teliti dalam rangka memperoleh data. Agar data yang diperoleh lebih akurat, maka penulis memilih sekaligus menetapkan tempat dan waktu serta suasana yang memungkinkan dalam upaya menggali keterangan atau data yang dibutuhkan dengan pertimbangan agar dapat memperoleh kemudahan dalam pengambilan data sesuai dengan tema penelitian. Maka situs penelitian yang ditetapkan pada bagian personalia Hotel Herlingga Jaya Jl Jaksa Agung Suprpto No 49 Blitar

B. JENIS PENELITIAN

Dalam melaksanakan penelitian ilmiah diperlukan metode secara terancang dan sistem untuk menemukan pengetahuan baru yang terhandal kebenarannya, selain itu metode penelitian ilmiah karena

dengan metode yang sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti mampu menemukan data yang relevan dan dapat dipercaya. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan penelitian kualitatif sedangkan jenis penelitiannya menggunakan jenis penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana peranan manajer personalia dalam memotivasi karyawan. Penelitian deskriptif menurut Arikunto (2002:9) penelitian deskriptif adalah "penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan atau menggambarkan variabel masa lalu dan sekarang sedangkan deskriptif Nazir (1994:64) adalah "Suatu metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian sehingga metode berkendak mengadakan akumulasi data dasar belaka".

Sehingga tujuan dari penelitian deskriptif gambaran atau lukisan secara sistematis faktual dan akurat akan fakta-fakta, sifat-sifat mengenai fenomena yang diselidiki jadi dalam penelitian ini penulis berupaya memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat tentang kondisi tersebut dan berdasarkan fakta-fakta yang diambil suatu kesimpulan.

Metode penelitian ini merupakan syarat dalam penelitian yaitu cara-cara berfikir dan berbuat yang dipersiapkan dengan baik untuk mengadakan proses penelitian dengan menggunakan metode-metode tertentu dan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode ini memakai

persyaratan yang ketat untuk dapat memberikan pegarahan dan bimbingan yang cermat dan teliti dalam rangka mempunyai nilai ilmiah tinggi.

Adapun alasan peneliti untuk menggunakan jenis kualitatif, karena fokus penelitian yang akan dilakukan adalah interaksi langsung dengan manajer personalia pada perusahaan Hotel Herlingga Jaya Blitar.

C. SUBYEK PENELITIAN

Penentuan subyek penelitian menggunakan model perpurisv sampling atau sampel bertujuan yaitu sampel yang dilakukan dengan cara mengambil subyek bukan berdasarkan atas strata tetapi adanya tujuan tertentu (Arikunto, 1998:117). Tehnik ini biasanya dilakukan karena beberapa pertimbangan, antara lain karena krterbatasan waktu, tenaga dan biaya, sehingga tidak bisa mengambil jumlah sampel dengan jumlah banyakadapun sampel yang diambil peneliti sebanyak 3 kategori:

1. Manajer personalia 1 orang
2. Pengawas perusahaan 1 orang
3. Karyawan perusahaan 3 orang, yaitu: satpam, recepcionis, dan room boy.

Jadi sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 5 orang yang memang mengerti tentang perusahaan.

D. DATA DAN SUMBER DATA

1. Data

a. Data Primer

Iqbal Hasan(2002:82)mendefinisikan bahwa data primer adalah “ data yang langsung dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya”. Dalam penelitian ini data primer berupa hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis kepad general manajer dan kepad keryawan. Adapun yang menjadi sumber data primer sebagai berikut:

- Manajer personalia
- Kepala devisi-devisi
- Karyawan

b. Data Skunder

Iqbal Hasan (2002:82) Menyatakan bahwa” data skunder adalah data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen, dimana peneliti tidak banyak dapat berbuat untuk menjamin mutu dan peneliti harus menurut apa adanya”. Data skunder yang diperoleh dalam penelitian ini adlah berupa data karyawan, profil hotel herlingga blitar, struktur organisasi dan data-data yang berhubungan erat dengan peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan.

2. Sumber data

Sumber data menurut Arikunto (1998:14)adalah “subyek primer dan data skunder. darimana data diperoleh, sumber data yang dimaksud adalah satu organisasi atau lebih yang dipilih untuk menjadi narasumber

atau responden dan sebagai informan dari peristiwa yang terjadi". Dalam penelitian ini data yang akan diperoleh berdasarkan sumbernya dapat diklasifikasikan ke dalam data.

Sumber data menurut Moeleong (1990:112-116) adalah yang berkaitan dengan data utama, jenis datanya dibagi menjadi tiga yaitu kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto, dan statistik.

a. Kata-kata dan tindakan

Kata-kata dan tindakan orang yang diamati atau diwawancarai merupakan data utama. Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis, cita melalui rekaman, pengambilan foto, atau film.

b. Data tertulis

Data tertulis merupakan sumber data yang diambil melalui data-data buku, majalah ilmiah sumber dari arsip, dokumen lain. Dari data tersebut diatas peneliti dapat memperoleh data informasi yang berkaitan sebagai bahan penelitian, seperti informasi tentang lingkaran keluarga yang diteliti.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Data hasil pengamatan langsung terhadap perilaku manusia dimana peneliti secara partisipatif berada dalam kelompok orang-orang yang diselidikinya. Untuk mengumpulkan data dan keterangan yang

diperlukan, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan pengamat obyek yang diteliti. Dalam hal ini observasi yang dilakukan dibatasi pada materi yang dibutuhkan sesuai dengan tujuannya. Yaitu dititik beratkan pada peranan manajer terhadap memotivasi karyawan sehari-hari. Dalam hal ini dengan peneliti datang langsung ke lokasi dan melakukan pengamatan di tempat penelitian.

b. Interview (wawancara)

Merupakan tehnik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden yang mempunyai Relevansi berhubungan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan dan manajer bagian personaliatentang permasalahan dan fokus penelitian.

Sehubungan dengan hal ini wawawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara tidak terstruktur, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2001:133) bahwa wawancara tidak terstruktur adalah “Peneliti belum mengetahui secara pasti data yang akan diperoleh, sehingga

peneliti lebih banyak mendengarkan apa yang akan diceritakan oleh responden”.

c. Panduan

Mengadakan pencatatan dari dokumen-dokumen tertentu yang ada hubungannya dengan penulisan penelitian ini, yang dapat dari tehnik dokumentasi ini adalah:

- 1). Profil hotel
- 2). Struktur organisasi
- 3). Data karyawan
- 4). Serta data-data yang berhubungan erat dengan masalah yang dianalisis dalam penelitian.

d. Instrumen Penelitian

Untuk mendukung sesuatu membantu penelitian penulis dalam melakukan pengumpulan data digunakan beberapa instrumen penelitian menurut pendapat Arikunto (1998:137) “instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan dalam penelitian, sehingga kegiatan penelitian dapat berjalan secara sistematis dan lancar”. Adapun instrumen dari penelitian ini adalah peneliti sendiri karena hanya peneliti sendiri yang mampu menangkap makna yang terjadi dan ditunjang

dengan alat-alat diantaranya alat tulis, file not, interview guide yaitu pertanyaan yang disusun secara sistematis yang akan diajukan kepada narasumber mengenai permasalahan peneliti.

e. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik atau metode pengumpulan data dengan cara mengambil data dari dokumen-dokumen yang ada baik berupa catatan atau transkrip agenda maupu yang lain (Arikunto,2002:107). Dalam hal ini peneliti akan meminta kepada manajer tentang sejarah perusahaan, tujuan, visi da misi perusahaan serta catatan mengenai kegiatan karyawan atau kerja dari para karyawan.

F. ANALISA PENELITIAN.

Analisa data adalah suatu proses untuk mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar sebagai mana yang diungkapkan Efendi dan Manning (1998), dan menurut Nazar (1998:283) bahwa analisi data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih yang muda dibicarakan dan diinterpretasikan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisa data kualitatif. Data itu mungkin dikumpulkan dalam aneka macam cara seperti observasi, wawancara, dokumentasi, tetapi analisa kualitatif tetap

menggunakan kata-kata yang biasanya disusun kedalam teks yang diperluas. Huberman, (1992:16) menjelaskan bahwa analisa kualitatif terdiri tiga alur yaitu: Reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan atau vertifikasi.

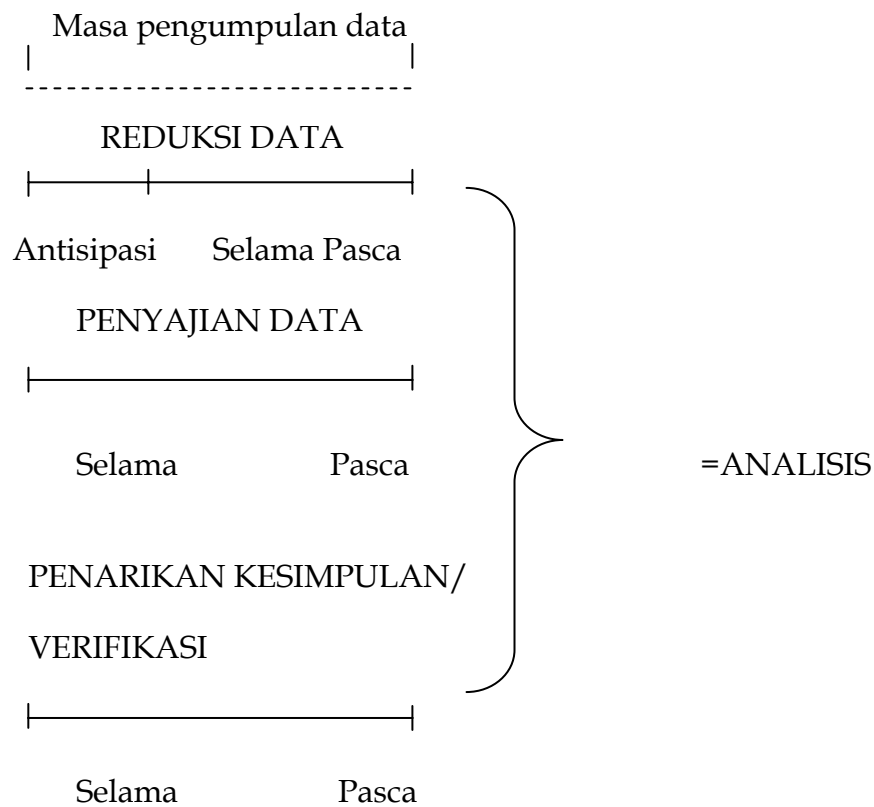
1). Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai proses penelitian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data "kasar" yang muncul dari catatan-catatan tertulis lapangan. Reduksi data bukanlah suatu hal yang terpisah dari analisis. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisa yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian sehingga kesimpulan akhirnya kita tidak menepis data yang ada dari konteks dimana itu terjadi atau diperoleh.

2). Penyajian data

Alur penting yang kedua dari kegiatan analisis adalah penyajian data. Kami membatasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan melihat penyajian-penyajian kita akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan lebih jauh menganalisa atau mengambil

tindakan berdasarkan atas pemahaman yang didapat dari penyajian-penyajian tersebut. Dengan demikian seseorang menganalisa dapat apa yang sedang terjadi, dan menentukan apakah yang menarik kesimpulan yang benar ataukah terus melangkah melakukan analisa yang menurut saran yang dikisahkan oleh penyajian sebagai sesuatu yang mungkin berguna.



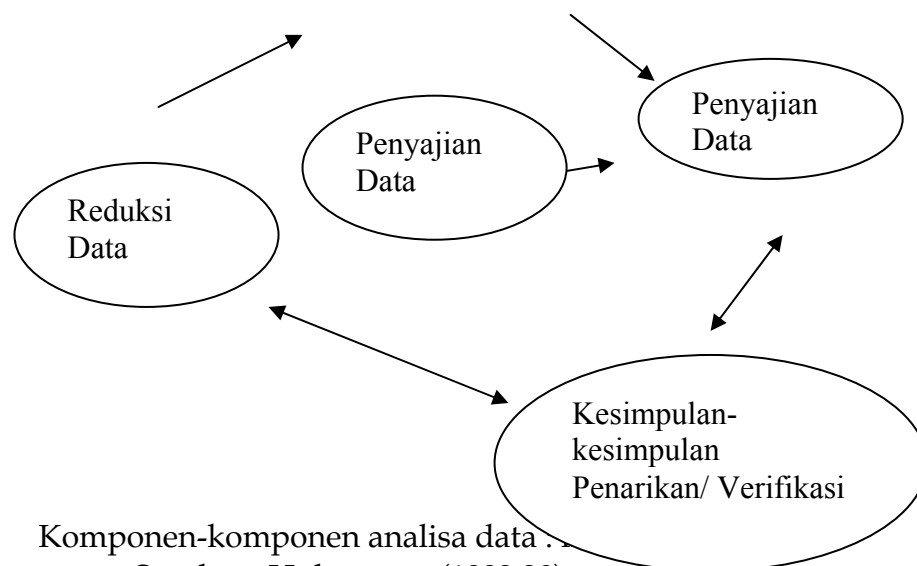
Komponen-komponen analisa data: model air

Sumber : Huberman (1992:18)

3). Menarik kesimpulan/ verifikasi

Kegiatan analisa ketiga yang penting adalah menarik kesimpulan dan permulaan pengumpulan data, seorang menganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda mencatat keteraturan, pola-pola, dan proporsi. Penarikan kesimpulan, dalam pandangan kami, hanyalah sebagian kesimpulan, dalam-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung.

Dalam pengertian ini, analisis data kualitatif merupakan upaya yang berlanjut, berulang terus-menerus. Masalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi menjadi gambaran keberhasilan secara berurutan sebagai rangkaian kegiatan analisis yang saling susul-menyusul. Namun dua hal lainnya itu senantiasa merupakan bagian dari lapangan.



Sumber : Huberman, (1992:20)

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. PEMBAHASAN

1. Sejarah Singkat Taman Rekreasi Herlingga Jaya Blitar

Hotel Herlingga Jaya merupakan perusahaan perseorangan yang bergerak dalam bidang industri perhotelan. Perusahaan ini dimiliki oleh bapak Khusni sebagai pemilik tunggal perusahaan. Rencana awal pembangunan perusahaan ini adalah pendirian hotel di Blitar untuk memenuhi permintaan pasar, mengingat setiap tahun Kota Blitar selalu dikunjungi banyak wisatawan, yaitu pada saat peringatan meninggalnya Ir. Soekarno.

Pembangunan hotel diawali pada tahun 1993 dengan dimulainya pembebasan tanah sebagai lokasi perusahaan. Pada saat itu, bapak Khusni sebagai pemilik modal mendapat dukungan dari Wali Kota Blitar pada saat itu. Pembangunan tahap pertama mampu menyelesaikan motel yang berjumlah sembilan kamar yang mulai dioperasikan pada bulan April 1996. Empat bulan kemudian perusahaan mulai mengoperasikan kamar standart yang berjumlah 32 kamar. Kamar VIP mulai dioperasikan pada bulan Juni 1998. Kamar kelas ini berjumlah 32 kamar atau sebanding dengan kamar standart.

Didalam hotel Herlingga jaya juga memiliki tempat hiburan rakyat atau taman rekreasi dan ini juga merupakan fasilitas yang diberikan hotel Herlingga jaya kepada para tamu hotel.

2. Lokasi Perusahaan

Dalam industri jasa, pemilihan lokasi perusahaan memegang peranan yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut sangat berkaitan dengan biaya, kesempatan kerja, dan aspek pemasaran perusahaan.

Lokasi perusahaan juga memegang peranan yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan pertimbangan yang ada Hotel Herlingga Jaya Blitar di jalan Jaksa Agung Suprpto nomor 49 Blitar. Adapun faktor-faktor yang dipertimbangkan adalah:

Aspek Primer

a. Bahan Baku

Bahan baku merupakan aspek penting yang diperhatikan perusahaan di dalam penentuan lokasi usaha. Hotel Herlingga Jaya memiliki produk yang mayoritas menggunakan pelayanan yang sangat bagus untuk menerima para konsumennya.

Di lihat dari segi kemudahan transportasi, tempat usaha ini sangat strategis karena berada di ruas jalan utama yang menghubungkan jalur Malang-Blitar-Tulungagung, sehingga tempat usaha ini dapat dijangkau dengan mudah baik menggunakan kendaraan pribadi maupun angkutan umum.

b. Tenaga Kerja

Tenaga kerja di Hotel Herlingga Jaya ini pada umumnya dari lingkungan Hotel sendiri, karena ini juga bisa membantu

pengangguran yang ada dilingkungan hotel khususnya bagi daerah Blitar. Selain itu hotel ini juga dekat lingkungan kampus jadi juga memudahkan pencarian tenaga kerja dari mahasiswa kampus. Dan pengambilan tenaga kerja juga tidak hanya dari wilayah Blitar saja tapi juga dari luar kota Blitar.

c. Sumber Energi

Karena berada di daerah perkotaan, maka kebutuhan akan sumber energi yang diperlukan perusahaan akan mudah dipenuhi. Baik sumber listrik, air, maupun kebutuhan teknologi komunikasi.

Aspek Sekunder

a. Badan Kredit

Di sekitar lokasi perusahaan banyak terdapat badan keuangan dan perkreditan baik yang berupa bank maupun badan kredit yang lain, sehingga kebutuhan akan modal dapat dipenuhi perusahaan dengan cepat.

b. Lingkungan Masyarakat

Masyarakat di sekitar lokasi perusahaan sangat mendukung dengan adanya Hotel Herlingga Jaya. Bahkan masyarakat sekitar perusahaan mendapat mata pencaharian baru dengan membuka usaha berupa kedai makanan, souvenir, dan jenis usaha lainnya.

c. Ekspansi Perusahaan

Meskipun berada di tengah kota, letak perusahaan ini menguntungkan untuk ekspansi karena tepat di belakang perusahaan merupakan lahan persawahan milik penduduk, sehingga kemungkinan perluasan area masih sangat besar.

3. Batas Wilayah Perusahaan dan Upaya Pengembangan

Hotel Herlingga Jaya memiliki batas-batas sebagai berikut:

- a. Batas sebelah barat atau samping kanan : pemukiman penduduk
- b. Batas sebelah timur atau samping kiri : sungai
- c. Batas sebelah utara atau belakang : area persawahan
- d. Batas sebelah selatan atau depan : Jalan raya Jaksa Agung Suprpto

Melihat batas-batas wilayah yang di miliki oleh Hotel Herlingga Jaya Blitar maka besar kemungkinan untuk memperluas area. Dalam hal fisik, perusahaan terus menerus mengadakan pengembangan dan perbaikan untuk memenuhi keinginan pengunjung.

4. Sumber Dana

Agar perusahaan dapat terus menerus beroperasi dengan baik, diperlukan dana untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional perusahaan. Sumber dana yang ada di Hotel Herlingga Jaya Blitar berasal dari:

1. Tamu yang datang
2. Karcis masuk lokasi taman rekreasi
3. Karcis penyewaan

4. Pendapatan parkir
5. Penyewaan tempat kepada umum
6. Modal pemilik

5. Struktur Organisasi

Untuk menjaga kelancaran tugas pada sebuah organisasi perusahaan diperlukan kejelasan wewenang dan tanggung jawab tiap-tiap fungsi organisasi. Hotel Herlingga Jaya Blitar yang membawahi motel dan taman rekreasi memiliki struktur organisasi seperti di bawah ini:

6. Uraian Jabatan

1. Direktris

Direktris bertanggungjawab atas kelancaran jalannya perusahaan secara keseluruhan. Direktris juga merupakan wakil perusahaan baik di dalam maupun untuk urusan dalam hubungan perusahaan dengan pihak di luar perusahaan. Wewenang yang dimiliki direktris adalah melimpahkan tugas dan tanggungjawab kepada masing-masing kepala bidang yang ada di perusahaan.

2. Kepala Bidang Repair dan Maintenance

Kepala bidang repair dan maintenance memiliki tanggungjawab atas keseluruhan operasional teknis dan jalannya kelancaran mesin-mesin

yang ada di perusahaan baik yang dipakai sebagai operasional hotel maupun operasional taman rekreasi. Kepala bidang repair dan maintenance bertanggungjawab langsung kepada direktris. Wewenang yang dimiliki adalah mendelegasikan tugas kepada supervisor bagian repair dan maintenance.

3. Kepala Bidang Room Division

Kepala bidang *room division* memiliki tanggungjawab atas keseluruhan operasional hotel Herlingga Jaya Blitar. Kepala bidang *room division* bertanggungjawab langsung kepada direktris dan memiliki wewenang mendelegasikan tugasnya kepada masing-masing supervisor yang ada di dalam operasional hotel.

4. Kepala Bidang Taman Rekreasi

Kepala bidang taman rekreasi memiliki tugas untuk menjaga kelancaran operasional taman rekreasi secara keseluruhan. Tanggungjawab yang diterima langsung dilaporkan kepada direktris. Kepala bidang taman rekreasi dapat mendelegasikan tugasnya kepada masing-masing koordinator yang berada dibawahnya.

5. Administrasi dan Umum

Bertugas untuk melakukan tugas-tugas administrasi yang diperlukan bagi kegiatan hotel dan bertanggungjawab langsung kepada direktris. Tugas yang diberikan dapat didelegasikan kepada masing-masing pegawai administrasi yang ada di bawahnya.

6. Food and Beverage

Bertugas untuk mempersiapkan dan mengelola restoran dan memenuhi pesanan makanan dari para tamu hotel. Divisi ini langsung bertanggungjawab kepada direktoris.

7. Supervisor Repair dan Maintenance

Bertugas untuk mengawasi operasional mesin-mesin perusahaan secara langsung dan membawahi teknisi perusahaan. Pertanggungjawaban dilakukan kepada kepala bidang repair dan maintenance.

8. Supervisor Laundry

Bertugas untuk melakukan pengawasan operasional terhadap kebersihan peralatan hotel maupun pakaian para tamu hotel yang memanfaatkan jasa laundry. Tanggungjawab supervisor laundry dilakukan langsung kepada kepala bidang *Room Division*.

9. Supervisor House Keeping

Bertanggungjawab atas kebersihan, kerapian, dan kenyamanan kamar hotel yang akan ditempati oleh tamu. Supervisor house keeping bertanggungjawab kepada kepala bidang *Room Division*.

10. Supervisor Front Office

Bertanggungjawab atas proses operasional bagian penerimaan tamu hotel. Proses ini meliputi proses *Check In, Check Out*, informasi dan kegiatan di *lobby*. Tanggungjawab dilakukan kepada kepala bidang *Room Division*.

11. Koordinator Taman dan Kebersihan

Bertanggungjawab atas keindahan taman pada taman rekreasi dan kebersihan. Koordinator bidang ini juga melakukan pengawasan terhadap bangunan fisik taman rekreasi. Tanggungjawab dilakukan langsung kepada kepala bidang taman rekreasi.

12. Koordinator Operasional dan Keamanan

Bertanggungjawab atas operasional masing-masing permainan yang ada di taman rekreasi dan keamanan baik taman rekreasi maupun keamanan pengunjung. Koordinator ini bertanggungjawab kepada kepala bidang taman rekreasi.

13. Marketing

Bertugas untuk membuat perencanaan dan pelaksanaan dari strategi pemasaran yang digunakan taman rekreasi serta mengevaluasi kegiatan tersebut. Bagian marketing ini diberikan wewenang untuk melaksanakan kegiatan pemasaran, mengevaluasi, dan membuat target penjualan.

14. Administrasi Keuangan

Bertugas untuk membuat laporan keuangan terhadap pemasukan dan pengeluaran taman rekreasi dan melaporkan kepada kepala bidang taman rekreasi.

15. Koordinator Karyawan

Bertugas untuk mengkoordinir karyawan taman rekreasi, mengatur shift kerja serta pembagian waktu pengambilan cuti dan ijin karyawan. Selain itu koordinator karyawan juga mengamati kinerja dan kedisiplinan karyawan.

7. Organisasi Dan Personalia

1. Jumlah dan tingkat pendidikan karyawan

Jumlah karyawan yang bekerja pada Taman Rekreasi Herlingga Jaya Blitar yang tercatat sampai dengan bulan April 2007 adalah:

Tabel 4.1

Jumlah Karyawan Hotel Herlingga Jaya Blitar

Per April 2007

No.	BAGIAN	JUMLAH
1.	Direktris	1
2.	Manajer personalia	1
3.	Pengawas	5
4.	Marketing	5

5.	Administrasi dan Keuangan	4
6.	Operasional	15
7.	Satpam	6
8.	Resepcionis	6
	Total	43

Sumber: Hotel Herlingga Jaya Blitar, 2007

Sedangkan tingkat pendidikan karyawan Hotel Herlingga Jaya Blitar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan Karyawan
Hotel Herlingga Jaya Blitar

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Sarjana	9
2.	Diploma	7
3.	SLTA	17
4.	SLTP	5
5.	Sekolah dasar	5
	Total	43

Sumber: Hotel Herlingga Jaya Blitar, 2007

2. Jam dan hari kerja karyawan

Jam kerja karyawan hotel Herlingga Jaya Blitar dilaksanakan selama tujuh hari dalam satu minggu dan dibagi dalam tiga shift, yaitu:

Shift pertama pada pukul 06.00 sampai 14.00

Shift kedua pada pukul 14.00 sampai 22.00

Shift ketiga pada pukul 22.00 sampai 06.00

Karyawan diperbolehkan ijin untuk tidak masuk kerja maksimal tiga kali dalam satu bulan kecuali ijin sakit. Ijin yang diambil tidak boleh bersamaan dengan karyawan lain di dalam satu shift dan tidak diperbolehkan mengambil ijin pada hari libur, sabtu dan minggu. Cuti besar diberikan perusahaan sebanyak dua kali dalam satu tahun masing-masing selama tujuh hari. Cuti tersebut dibagi ke dalam dua semester. Apabila semester pertama telah habis masa waktunya maka jatah cuti yang belum diambil tersebut hangus dan tidak dapat diakumulasi ke semester selanjutnya.

3. Sistem penggajian

Kebijaksanaan pemberian gaji karyawan pada hotel Herlingga Jaya Blitar diatur oleh bagian administrasi keuangan dan umum dengan menggunakan standar tertentu yang diberlakukan dalam perusahaan. Jenis gaji yang diberikan kepada karyawan adalah gaji bulanan atau gaji tetap yang diberikan kepada karyawan tetap dan diberikan setiap bulan.

4. Kesejahteraan karyawan

Dalam upaya menjaga semangat kerja karyawan perusahaan dituntut untuk melaksanakan usaha-usaha agar para karyawan senantiasa lebih giat dalam bekerja. Upaya tersebut antara lain:

a. Jaminan Sosial

Perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan untuk berobat apabila sakit atau mengalami kecelakaan kerja.

b. Pemberian Bonus

Pemberian bonus bagi karyawan di hotel Herlingga Jaya Blitar disebut dengan pemberian jasa servis. Dalam pemberian jasa servis perusahaan menilai dari prestasi kerja karyawan.

c. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya diberikan kepada karyawan pada setiap satu tahun sekali pada saat hari raya.

8. Pemasaran Dan Penjualan

a. Pemasaran

Pemasaran dan penjualan yang dilakukan oleh hotel Herlingga Jaya sangat luas yaitu diluar wilayah kota Blitar. Antara lain di daerah yaitu: Tulung Agung, Trenggalek, Kediri, Nganjuk, Malang, Surabaya dan daerah wilayah Jawa Timur. Pemasaran dan penjualan yang dilakukan hotel Herlingga jaya yatu dengan cara lewat radio dan dengan menyebarkan brosur tentang profil hotel Herlingga Jaya.

b. Penjualan

Tarif kamar hotel Herlingga Jaya:

- Motel Rp 249.000,- Termasuk servis dan PP 1(21%)

Motel/8 jam Rp 119.000,-

Fasilitas: garasi mobil di dalam, termasuk servis dan PP 1 (21%)

- Hotel VIP Rp. 199.000,- Termasuk Servis dan PP.1 (21%)

Fasilitas: Double/ Twin Bed , TV, AC, kamar mandi (bath tub),
air panas/dingin, dan breakfast.

- Hotel standart AC Rp. 109.000,- Termasuk servis dan PP (21%)

Fasilitas: spring bed, AC, TV berwarna, kamar mandi di dalam.

- Hotel standart Rp. 79.000,- Termasuk servis dan PP. 1(21%)

Fasilitas: TV berwarna, exhouse fan, kamar mandi di dalam.

9. Keuangan Perusahaan

Dana dan keuanagn perusahaan di dapat dari modal dari pemilik perusahaan itu sendiri.

10. Pelaksanaan Peranan Manajer Dalam Memotivasi Karyawan.

Manajer disini sangat berperan bagi karyawan, karena tanpa adanya dorongan motivasi dari seorang manajer, karyawan tidak mendapatkan semangat dalam menjalankan pekerjaannya dan tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja. Karena dari situ sangat terlihat dari tugas manajer itu sendiri. Di hotel Herlingga Jaya yang dilaksanakan oleh seorang manajer kepada karyawan agar para karyawan merasa

nyaman dan selalu tanggung jawab terhadap pekerjaannya dalam bekerja dan mereka juga diberikan motivasi. Yaitu dengan cara pemberian penghargaan bagi mereka yang rajin dalam bekerja, dan uang cuti, yang ini dibantu juga oleh jamsostek. Selain itu juga ada THR(tunjangan hari raya). Dan para karyawan juga mendapat perlindungan kerja dari perusahaan.

B. HASIL PENELITIAN

1. Peranan Manajer Dalam Memotivasi Karyawan

Secara organisasi perusahaan bagian manajer personalia merupakan bagian yang bertugas mengelola sumber daya manusia atau tenaga kerja yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung. Peranan manajer personalia dalam memotivasi karyawan pada umumnya ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal ini untuk menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berkembang. Salah satu langkah yang dapat ditempuh dan sifatnya sangat penting bagi peran manajer untuk memotivasi bawahannya karena memotivasi akan menentukan efektifitas manajer itu sendiri. Motivasi karyawan dalam hotel Herlingga Jaya Blitar merupakan kegiatan yang terus menerus dilakukan oleh manajer personalia. Karena hanya dengan memotivasi dapat menyalurkan dan memelihara perilaku karyawan di perusahaan hotel Herlingga Jaya. Sebagai mana temuan penelitian "Sebenarnya peran manajer personalia adalah memotivasi karyawan atau sangat berhubungan erat dengan

karyawan untuk mewujudkan kesadaran akan tanggung jawab sehingga dapat menghasilkan kegiatan perusahaan yang maksimal".

Manajer personalia di hotel Herlingg Jaya Blitar yang dalam hal ini dipercayakan kepada Bapak Heri Wibowo yang telah berkecimpung cukup lama dalam bidang personalia adalah wawancara (25 Mei 2007) "Orang yang benar-benar menghargai arti penting dari kebutuhan karyawan sebagai faktor pendorong semangat kerja karyawan. Dan beliau sangat menghargai kerja para karyawannya. Hal ini juga terlihat dari para karyawannya. Mereka sangat semangat dalam bekerja dan mereka juga sangat nyaman dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Namun fungsi maupun peranan manajer personalia selaku sebagai pendorong karyawan juga tidak terlepas dari keterbatasan, oleh sebab itu bantuan dari berbagai elemen dalam perusahaan, baik staf maupun karyawan itu sangat dibutuhkan, sehingga peran manajer personalia yang diberikan karyawan atau elemen-elemen yang ada dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Jadi pendayagunaan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan efektifitas Sumber Daya Manusia dalam organisasi sangat esensial sifatnya untuk mencapai tujuan."

Untuk memperkuat argumen di atas, sebagaimana diungkapkan Hasibuan (2002:14) manajemen personalia adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang sumber daya manusia. Hal ini bahwa Sumber Daya Manusia atau

karyawan perusahaan berperan penting dan dominant dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

2. Program Personalia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Karyawan

Berdasarkan dokumentasi perusahaan bawahsannya Manajer personalia pada perusahaan hotel Herlingga Jaya Blitar membuat program memberikan pelatihan pada karyawan, maksudnya disini para karyawan diikutkan pelatihan-pelatihan. Dan tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan agar para karyawan lebih memahami tentang job discriptionnya. dan bagi para tamu yang datang juga tidak kecewa dengan pelayanan yang diberikan oleh pihak hotel.

Sebagaimana yang dituturkan oleh seorang karyawan hotel (wawancara 26 mei 2007) diantara program-program yang diberikan manajer personalia kepada para karyawan adalah dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan atau sumber daya manusia guna untuk mengurangi hal-hal yang tidak diinginkan atau yang berdampak negatif terhadap hotel maka bagian manajemen yang mengelola sumber daya manusia menetapkan program pelatihan-pelatihan yang setiap tahunnya diaktualisasikan yaitu dengan pemberian pelatihan bagi para karyawan bisa bekerja dengan baik dan terarah. Pada umumnya program pelatihan yang dilakukan oleh hotel adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemampuan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan manajer.
- d. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan hotel yang berkembang.

Dengan adanya program pelatihan tersebut diharapkan karyawan menguasai bidang pekerjaannya, sehingga setiap tugas yang telah dibebankan kepadanya dapat dilaksanakan dengan baik dan terarah. Sebagaimana dikatakan Flipo (2002:11) peran sumber daya manusia sangat penting untuk mewujudkan tercapainya tujuan, diantaranya tugas manajer personalia yaitu mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Penetapan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja sesuai dengan *job description, Job specification, Job recruitment, dan Job evaluation*
- b. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- c. Meramalkan penawaran dan permintaan Sumber Daya Manusia pada masa yang akan datang.

- d. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya,
- e. Memonitor kemajuan dan perkembangan serikat buruh.
- f. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi kerja.

3. Faktor Penghambat Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Karyawan

Adapun faktor penghambat yang menyebabkan rendahnya motivasi karyawan pada hotel Herlingga Jaya Blitar adalah sebagai berikut:

- a. Tidak adanya identitas

Tidak adanya pemenuhan kebutuhan akan identitas bagi para karyawan. Karena karyawan akan sangat termotivasi jika mereka menggunakan seragam. Karena selama ini mereka hanya menggunakan baju milik karyawan itu sendiri.

- b. Rendahnya insentif financial.

Dilihat dari sisi tenaga kerja dengan rendahnya insentif financial menyebabkan motivasi tenaga kerja berharap bahwa pemberian insentif dapat menambah penghasilan secara total menyebabkan perilaku tenaga kerja kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Faktor Pendukung Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Karyawan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat dan termotivasi kerja atau moral kerja karyawannya

semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan tersebut. Hal ini penting untuk diketahui karena dengan peran manajer yang aktif dapat meningkatkan etos kerja karyawan. Berdasarkan dokumentasi hotel Herlingga Jaya Blitar faktor yang mendukung para manajer personalia dalam upaya memotivasi para karyawan antara lain:

a. Jumlah Karyawan

Dalam menjalankan aktifitasnya perusahaan tidak bisa terlepas dari masalah tenaga kerja, sebab maju mundurnya suatu perusahaan tergantung pada kualitas tenaga kerjanya. Pada perusahaan hotel Herlingga Jaya Blitar memiliki karyawan tetap sebanyak 43 karyawan.

b. Kualitas Karyawan

Semua karyawan yang melaksanakan aktifitas perusahaan hotel ini memiliki latar belakang pendidikan dan kualitas yang berbeda-beda. Karyawan perusahaan hotel Herlingga Jaya Blitar rata-rata lulusan dari SLTA, SMK pariwisata dan kebanyakan dari lulusan perhotelan. Dan yang lulusan perguruan tinggi sekitar 9 orang.

c. Upah dan Sistem Penggajian

Dalam pemberian gaji dan upah, perusahaan hotel yaitu per bulan dan besarnya gaji yang diterima oleh masing-masing karyawan hotel adalah Rp 487.500,00 per bulan.

d. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya ini diberikan setahun sekali. Yaitu dengan cara bagi hasil SHU. Karena di hotel ini diwajibkan mengikuti koperasi. Dan sistem pembagiannya juga sesuai dengan masa kerja di hotel. Jadi bagi karyawan yang sudah senior kerja maka pendapatannya juga semakin banyak.

e. Kesejahteraan Karyawan

Dalam menjalankan hak dan kewajibannya hotel Herlingga Jaya Blitar telah mendaftarkan diri pada Depnaker dan pada Jamsostek. Hal ini bisa dilihat, bagi karyawan khususnya yang wanita memiliki jatah cuti hamil dan cuti kelahiran selama 3 bulan. Selain itu juga mendapatkan bantuan uang melahirkan dari Jamsostek sebesar Rp 400.000,00. selain itu selama menjadi karyawan, para karyawan diikutkan jamsostek. Bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja juga mendapatkan kompensasi uang sebesar Rp. 3 juta, dan ini yang kecelakaannya mengalami cacat pada bagian tubuhnya. Dan yang meninggal dunia mendapat kompensasi uang sebesar Rp. 5 juta.

Selain semua itu dari pihak manajer juga selalu melihat kerja dari para karyawannya, bagi mereka yang ulet dan rajin dalam bekerja para karyawan juga mendapatkan penghargaan dari hotel. Penghargaan itu berupa penambahan gaji dan promosi kerja.

5. Pelaksanaan Manajer Dalam Memotivasi Kerja Karyawan

Seperti yang disampaikan informan (wawancara 26-05-2007) mengatakan bahwa seorang manajer personalia tidak hanya memberikan motivasi dengan materi tapi juga pemberian motivasi dengan non materi yaitu seperti penghargaan dan promosi jabatan dan para karyawan juga diikutkan pelatihan-pelatihan yang itu bias mendorong semangat dari karyawan dalam bekerja. Kegiatan yang dilakukan oleh manajer personalia kepada karyawannya adalah pelatihan-pelatihan dan ini di ikuti oleh semua karyawan yang ada di hotel dan selain itu juga pemberian materi-materi, dan materi-materinya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana para karyawan dalam penerimaan tamu yang baik.
2. Bagaimana pengelolaan dan manajemen hotel yang baik.
3. Pemberian motivator untuk duta wisata.

Demi menguatkan argumen diatas menurut Mohyi (1996:162), pemberian-pemberian oleh perusahaan yang diperuntukkan bagi karyawan baik dalam bentuk materi maupun non materiil merupakan sarana untuk memberikan motivasi bagi karyawan dalam bekerj. Dalam bentuk materiil Mohyi menyebutkan dengan istilah insentif material. Bentuk yang diberikan adalah gaji yang diberikan per bulan.

Sedangkan dalam bentuk moril, Mohyi menyebutkan dengan istilah insentif non material. Bentuk-bentuk insentif non material yang

diberikan manajer personalia kepada karyawan diantaranya pelaksanaan pelatihan-pelatihan kepada karyawan.

6. Motivasi Karyawan Di Hotel Herlingga Jaya Blitar

Dalam sebuah perusahaan yang bergerak dibidang apapun baik manufaktur maupun jasa, ada banyak hal yang harus dilakukan baik oleh manajer utama maupun manajer personalia diantaranya adalah motivasi yaitu; dorongan untuk mengarahkan bawahan. Konsepsi motivasi di hotel Herlingga Jaya Blitar, hasil wawancara dengan informan (26-05-2007) bahwasanya motivasi yang dilakukan selama ini sifatnya adalah dorongan dan arahan kepada bawahan serta memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan atau kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya tapi sifatnya adalah pada kemampuan dan skillnya. Motivasi yang didapat karyawan adalah kebutuhan keamanan, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan.

Pernyataan informan di atas sangat representatif dan tidak jauh berbeda yang dikatakan oleh teori maslow yang lebih dikenal dengan teori hirarki kebutuhannya. Memang kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah sebelumnya telah dipuaskan.

Menurut Maslow manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak berfungsi atau kehilangan kekuatan dalam memotivasi suatu kegiatan, sampai saat timbul kembali sebagai kebutuhan baru yang mungkin saja sama dengan yang sebelumnya.

Maslow dalam teorinya mengetengahkan tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan.

Begitu juga karyawan di hotel Herlingga Jaya Blitar berangkat dari beberapa kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya diantara kebutuhan-kebutuhan tersebut antara lain:

a. Kebutuhan keamanan dan keselamatan.

Suatu kebutuhan yang dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk melindungi diri dari ancaman bahaya pertyentangan dan lingkungan hidup yang dikuatirkan bisa terjadi sewaktu-waktu. Kebutuhan akan rasa aman mengandung makna yang sangat luas, dengan demikian

kebutuhan akan security menjadi satu faktor pendorong yang tidak dapat diabaikan didalam maupun diluar organisasi.

b. Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini diharapkan mampu berinteraksi dari segala hal yang nantinya bisa diterima oleh sebuah kelompok. Sehingga memepermudahkan seorang bekerja dalam bersosialisai dilingkungan kerja.

c. Kebutuhan penghargaan

Yaitu kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja. Kebutuhan ini diperlukan seorang karyawan untuk bersemangat dalam pekerjaan yang apabila sebuah instansi atau organisasi memberikan sebuah penghargaan pada seorang karyawan atau prestasinya.

Berangkat dari teori Maslow tersebut tentang motivasi karyawan, maka masih ada kebutuhan yang masih belum dilakukan oleh hotel Herlingga Jaya Blitar adalah kebutuhan pemenuhan diri, pengembangan diri semaksimal mungkin dan melakukan apa yang paling cocok saat menyelesaikan pekerjaan sendiri. Kebutuhan ini untuk menggunakan kemampuan (skill) dan potensi. Yaitu suatu kebutuhan untuk berpendapat dalam mengemukakan ide-ide memberi saran penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Oleh karena itu, maka setiap staf lebih-lebih manajer personalia harus mampu mengamati siapa-siapa diantara karyawan-karyawan yang berprestasi, menunjukkan sifat loyalitas ditempatkan pada tempat yang lebih baik. Untuk memberikan ketrampilan atau pengetahuan sesuai bidangnya dan kemampuannya masing-masing.

Pada intinya teori Maslow dan kebutuhan karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa memotivasi karyawan di hotel Herlingga Jaya Blitar karena disebabkan berbagai kebutuhan baik yang menyangkut kebutuhan rohani maupun jasmani atau kebutuhan fisiologis dan psikologis seperti yang di ungkapkan oleh Maslow.

C. Implementasi Kerja Dalam Persepektif Islam

Dalam hal kepemimpinan seorang pemimpin harus memeperhatikan hak-hak karyawan atau buruh. Dalam islam, buruh buruh bukan hanya suatu jumlah usaha atau jasa abstrak yang ditawarkan pada penjual atau pencari tenaga kerja manusia. Mereka yang memperkerjakan pekerjanya mempunyai tanggung jawab moral dan sosial.

Memang benar seorang pekerja modern memiliki tenaga kerja yang berhak dijualnya dengan harga setinggi mungkin. Tetapi dalam islam ia tidak mutlak bebas berbuat apa saja yang dikehendaknyadengan tenaga

kerjanya itu. Ia tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan itu. Tidak diijinkan oleh syariat. Baik pekerja atau atasan tidak boleh memeras. Semua tanggung jawab pekerja tidak berakhir pada waktu seorang pekerja meninggalkan perusahaan pemimpinnya. Ia mempunyai tanggung jawab moral untuk melindungi kepentingan yang sah, baik kepentingan para pemimpin maupun para pekerja yang beruntung.

Dalam penelitian ini di Hotel Herlingga Jaya Blitar peranan dari manajer sangat penting bagi karyawan dan peranannya pun juga sangat bagus. Ini bisa dilihat dari sikap manajer kepada karyawan yang mana pihak manajer tidak membedakan antara bawahan dan atasan. Maksudnya disini manajer sangat mengerti akan kebutuhan para karyawan, dan karyawan disini juga mendapat perlakuan yang baik dari manajer. Karyawan merasa nyaman akan semua tanggung jawabnya. Dan para karyawan sangat termotivasi oleh peran dari manajer itu. Selain mendapat kenyamanan dalam bekerja para karyawan juga merasa aman, karena dari semua karyawan yang bekerja disini juga mendapatkan jaminan yaitu jamsostek. Dan ini sangat memotivasi para karyawan. Selain dari gaji, dan penghargaan yang diperoleh, para karyawan juga mendapat pelatihan-pelatihan yang ini semua untuk memantapkan mereka dalam bekerja.

Menurut Efendi (1986:207) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain agar orang lain itu dengan sukarela mau diajak untuk melaksanakan kehendaknya atau gagasannya.

Kemampuan seseorang itu meliputi keunggulan fisik, mental, dan intelektuaknya. Maka seseorang mampu memimpin jika seseorang itu mempunyai keunggulan atau kelebihan dari orang yang dipimpin, dan ia akan selalu dipatuhi oleh orang yang dipimpinnya.

Rasulullah mempunyai teori yang besar pengaruhnya dan mendemokratif mengenai kepemimpinan, seperti didalam sabdanya :

Artinya : "Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan diminta pertanggung jawaban mengenai orang yang kamu pimpin"

Setiap manusia itu sebenarnya dilahirkan untuk memimpin, jika dilengkapi dengan ilmu-ilmu pengetahuan dan diasah dengan pengalaman dia akan lebih berhasil.

Seorang nuslim setidaknya memiliki beberapa kemampuan pokok sebagai penunjang untuk mewujudkan keinginannya, yaitu 7M :

1. Mampu fisik dan mental.
2. Mampu untuk merumuskan gagasan.
3. Mampu berkomunikasi.
4. Mampu bernegosiasi.
5. Mampu untuk meyakinkan dan menggerakkan.
6. Mampu mengembangkan Sumber Daya.

7. Mampu beradaptasi dan mengambil peran.

Dari tuju kemampuan itu, harus mampu mempengaruhi diri sendiri terlebih dahulu. Jika seseorang sudah merasa mempunyai tuju kemampuan tersebut, maka dia akan mampu menjadi seorang pemimpin.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Peranan manajer personalia di Hotel Herlingga Jaya Blitar pada umumnya untuk meningkatkan produktivitas dari para karyawannya agar mencapai suatu tujuan. Yang dilakukan oleh manajer adalah memberikan pengarahan dan pengendalian, pemberian kompensasi, penetapan pola kerja yang efektif, pengambilan kebijakan-kebijakan.
2. Manajer personalia dalam meningkatkan kerja karyawan dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan dan memberikan dorongan pada karyawan, sehingga mereka giat dalam bekerja, selain itu juga karyawan mendapatkan penghargaan, cuti kerja, tunjangan hari raya, jamsostek.
3. Dalam implementasi kerja menurut islam, Setiap manusia itu sebenarnya dilahirkan untuk memimpin, jika dilengkapi dengan ilmu-ilmu pengetahuan dan diasah dengan pengalaman dia akan lebih berhasil.

B. Saran-saran

Mengingat pentingnya peranan manajer dalam pemberian motivasi kerja karyawan maka seorang manajer:

1. Seorang manajer perlu memperhatikan atau mengakui terhadap karyawan yang telah berprestasi agar karyawan lebih meningkatkan etos kerjanya, dalam hal ini secara otomatis lebih

meningkat pula produktifitasnya. Selain itu kondisi lingkungan kerja perusahaan harus diperhatikan dan diperbaiki karena kondisi lingkungan sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

2. Manajer hotel Herlingga Jaya Blitar harus lebih insentif mengarahkan karyawan agar kinerjanya mengarah pada tujuan pada perusahaan itu sendiri. Dan juga seorang manajer perusahaan memberikan identifikasi akan kebutuhan karyawan, khususnya yang mempengaruhi kerja karyawan sehingga aktivitas dan tujuan perusahaan terealisasi suatu rencana strategisnya.
3. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya dilakukan oleh manajemen tidak hanya dengan pemberian bonus tapi juga manajer selalu memberikan perhatian terhadap karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Hanafi, Rindyah. 2001. *Pengantar Manajemen*, UM Press, Malang.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri, 2004. *Menejemen Motivasi*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Bedjo, Siswanto, Sastrohardiwiryo, 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Bandung.
- Bungin, Burhan. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Alfabeta University Press.
- Faisal, Sapiyah. 1999. *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, S.P, Malayu 1996. *Organisasi dan Motivasi*, , Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta,
- Handoko Hani. 1995. *Manajemen*. Penerbit. BPFE. Yogyakarta,
- Huberman Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Penerbit Universitas Indonesia Jakarta
- Iqbal Hasan, M. Ir. MM. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Kast, Fremmos dan Rosenzwalk James. 1991. *Organisasi dan Manajemen Edisi Indonesia*. Jakarta Rineka Cipta.
- Maslow Abraham. 1994. *Motivasi Dan Kepribadian*. Penerbit PT. Pustaka Binawan Press, Bandung.
- Mohyi. ACL. 1996. *Teori Dan Perilaku Organisasi*, UMM Press.
- Nazir, M.Ph.D. 2003. *Metodologi Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta,

- Sabardi, Agus. 1992. *Dasar-Dasar Manajer*, STIE. YKPN, Yogyakarta
- Sarwoto, Kertodipuro. 1989. *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sugiono. 2001. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Winardi. 1990. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rienika Cipta, Bandung.
- _____. 1993. *Manajer Dan Manajemen*, Mandar Maju, Bandung.
- Kusnadi .1993. *Manajer dan Manajemen*, Mandar Maju, Bandung.
- Kusnadi, H. MA. 1990. *Pengantar Manajemen*. Malang, Universitas Brawijaya.
- Parrek, Udai. 1995. *Mendayagunakan Peran-Peran Pengorganisasian*. PT. Pustaka Binnaman Prestindo, Jakarta.
- Ranu Padjojo dan Husnan , *Manajemen Personalia*. BPFE.
- Soekanto SR. 2002. *Sosiologi Suatu Pengantar* , Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pangewa, maharuddin, 2002. *perilaku keorganisasian*. Departemen Pendidikan Nasional, jakarta.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

PEDOMAN WAWANCARA

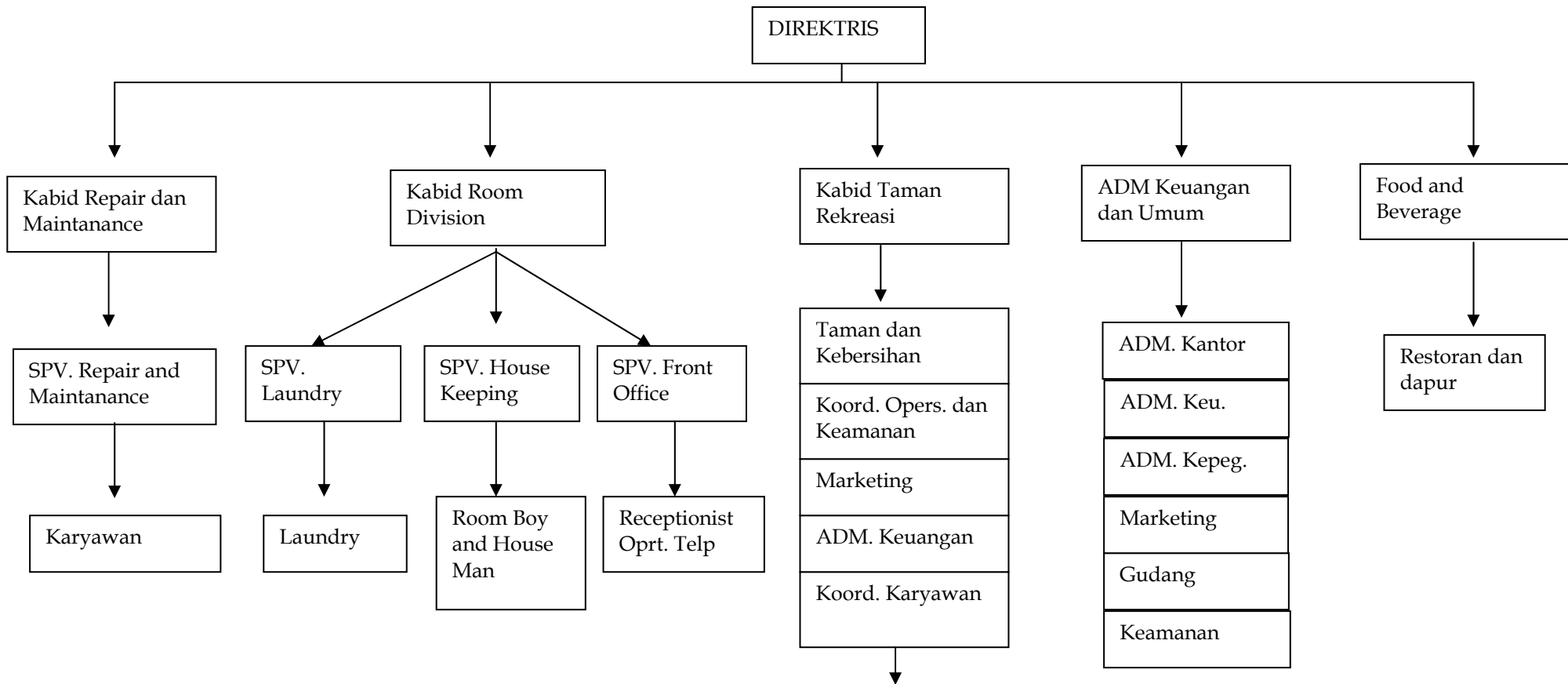
Pertanyaan yang diajukan untuk manajer hoel Herlingga Jaya:

1. Bagaimana bapak dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan?
2. Program apa saja yang bapak pilih untuk meningkatkan motivasi karyawan?
3. Apa faktor penghambat dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan?
4. Apa saja yang menjadi faktor pendukung dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan?
5. Bagaimana pelaksanaan bapak dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan?

Pertanyaan yang diajukan untuk karyawan:

1. Motivasi apa saja yang selama ini diberikan manajer terhadap karyawan?
2. Selain pemberian motivasi, apakah ada bentuk kompensasi yang lain yang diberikan manajer terhadap karyawan?

STRUKTUR ORGANISASI HERLINGGA JAYA BLITAR



Sumber: Taman Rekreasi Herlingga Jaya Blitar, 2007

Karyawan Taman
Rekreasi