

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman sekarang ini perkembangan dunia bisnis di Indonesia semakin maju, baik bisnis dalam bidang industri maupun jasa. Bisnis perhotelan merupakan bisnis di bidang jasa yang memberikan tempat penginapan bagi orang yang sedang melakukan perjalanan jauh atau yang sedang liburan. Jasa merupakan suatu tindakan yang dilakukan orang lain atau ditawarkan orang lain, yang mana pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun. Usaha dibidang perhotelan ini menunjukkan adanya persaingan yang semakin ketat dalam usaha meningkatkan tingkat hunian kamar yang dimiliki masing-masing hotel.

Pengusaha yang bergerak dalam bisnis perhotelan dituntut untuk mampu bersaing agar dapat bertahan didalam persaingan yang semakin ketat. Hotel perlu mengadakan kerja sama dengan tempat rekreasi, hiburan dan lain-lain dengan menonjolkan karakteristik yang berbeda agar menjadi daya tarik bagi para penginap. Berbagai hotel berlomba-lomba meningkatkan fasilitas dan pelayanan yang ada untuk bersaing dengan hotel lain.

Banyak peneliti yang sudah melakukan penelitian terhadap hotel umum berbintang maupun tidak berbintang. Kebanyakan hotel pada umumnya tidak menerapkan beberapa aturan syariah. Hotel pada umumnya hanya memandang bisnis tersebut sebagai usaha komersil sehingga tidak dengan

konsep kekeluargaan untuk kemaslahatan bersama. Tidak mengherankan apabila sebagian masyarakat masih ada yang mengatakan bahwa hotel identik dengan pesta minuman keras, narkoba, perselingkuhan, *short time*, atau prostitusi. Sehingga, sebagian wisatawan muslim takut terkena fitnah apabila menginap di sebuah hotel. Oleh karena itu, Hotel Muslim Kediri merupakan salah satu tawaran yang menarik dalam rangka meningkatkan kualitas moral dan karakter bangsa Indonesia yang luhur.

Jika para wisatawan muslim mengkomunikasikan pengalaman pahit tertentu kepada teman-temannya, lama kelamaan wisatawan muslim yang akan berkunjung ke hotel akan berkurang. Hal itu mengakibatkan mundurnya sektor pariwisata terutama di bidang perhotelan. Hotel yang identik dengan kemaksiatan semacam itu memang ada, akan tetapi tidak seluruhnya seperti itu, banyak hotel yang bersih dari polusi maksiat. Sementara untuk membentuk citra hotel syariah memang tak semudah membalik telapak tangan, bisnis perhotelan telah terlanjur memiliki *image* yang kurang sedap, sehingga untuk mengubah citra diperlukan langkah-langkah konkrit, tidak hanya sekedar jadi wacana.

Adanya pendirian Hotel Muslim Kediri yang berbasis syariah, dapat dikatakan mampu membawa misi untuk membersihkan jiwa masyarakat baik secara kolektif maupun individual dari adanya fitnah, *gharar*, maksiat dan sebagainya sehingga mampu mewujudkan terciptanya ketertiban masyarakat, dan aspek-aspek kesetiakawanan sosial. Hotel Muslim Kediri merupakan

salah satu tawaran yang menarik dalam rangka meningkatkan kualitas moral dan karakter bangsa Indonesia yang luhur.

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan kinerja karyawan akan lebih baik lagi. Motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi. Selain dorongan pribadi dari karyawan, pimpinan Hotel Muslim Kediri memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, cenderung melakukan pekerjaannya lebih maksimal, ketimbang dengan orang yang memiliki motivasi rendah bahkan tidak memiliki motivasi sama sekali dan hanya bekerja karena kewajiban atau tuntutan semata.

Motivasi kerja karyawan merupakan elemen dari komitmen organisasi yang dapat menjadi faktor yang mempengaruhi tercapainya produktivitas kerja. Pada permasalahan ini motivasi karyawan dalam memilih pekerjaan itu berbeda-beda. Ada kalanya motivasi itu timbul dari dalam diri sendiri atau motivasi timbul karena orang lain.

Kerja pada hakekatnya adalah manifestasi amal kebajikan. Sebagai sebuah amal, maka niat dalam menjalankannya akan menentukan penilaian. Dalam sebuah hadist Nabi Muhammad SAW. bersabda, "*Sesungguhnya nilai*

amal itu ditentukan oleh niatnya". Islam mengajarkan agar umatnya melakukan kerja keras baik dalam bentuk ibadah maupun amal shaleh.

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakannya terwujud sebagai kerja. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Budaya kerja yang diterapkan di syariah adalah "SIFAT" yang merupakan singkatan dari *Siddiq, Istiqomah, Fatonah, Amanah, dan Tablig*. Selain "SIFAT", institusi syariah juga harus mencerminkan nilai-nilai Islam, misalnya dalam cara melayani orang yang akan menginap di Hotel Muslim Kediri, cara berpakaian karyawan, membiasakan shalat berjama'ah dengan semua karyawan, do'a diawal dan diakhir bekerja, dan sebagainya.

Kurangnya pemahaman karyawan terhadap budaya kerja yang memakai nilai Islam menyebabkan kurang mendukung terciptanya budayakerja produktif. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan individu sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga berbagai input lainnya akan bisa dikurangi

sejauh mungkin. Hasilnya tentu lebih baik dan optimal. Adanya pembentukan sikap mental karyawan dan pimpinan yang memiliki semangat kerja tinggi dalam suasana yang serasi, selaras, serta seimbang antara para karyawan.

Produktivitas kerja adalah ukuran mengenai apa yang diperoleh dari yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yang optimal. Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individu, kelompok maupun organisasi.

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Tujuan dari meningkatkan produktivitas adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memaksimalkan output per jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusia yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan. Produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi/ dorongan, budaya kerja, serta faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan, dan lain-lain.

Pemberian motivasi dari dalam diri seseorang maupun dorongan semangat dari pimpinan merupakan hal yang sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja. Untuk mengurangi penurunan kinerja,

maka pemimpin selalu memberikan perhatian kepada karyawan, adanya motivasi keputusan memberikan dorongan terhadap bawahan berupa moral dan material. Berupa moral antara lain memberikan perhatian serta melakukan pengawasan terhadap karyawan, sedangkan material berupa pemberian kompensasi, menyediakan fasilitas ibadah, ruang kerja yang nyaman dan sebagainya. Perhatian yang dilakukan perusahaan belum dapat berjalan maksimal karena tidak adanya kontrol yang kontinyu dari pemimpin atau atasan.

Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi, budaya kerja dan produktivitas karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Hotel Muslim Kediri dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Hotel Muslim Kediri”**.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah dan kemudian ditemukan batasannya sebagai berikut :

1. Peningkatan motivasi dan budaya kerja karyawan merupakan pengaruh tingkat kerja karyawan.
2. Pelayanan yang maksimal yang diberikan oleh pegawai hotel akan membuat kepuasan penginap hotel.
3. Produktivitas kinerja pegawai hotel akan meningkatkan tingkat kepuasan penginap.

Obyek dari penelitian ini adalah semua karyawan Hotel Muslim Kediri. Pemilihan tempat penelitian ini dikarenakan kinerja yang baik dari karyawan Hotel Muslim Kediri dan budaya kerja yang baik juga, sehingga akan menjadi sumber responden dalam penelitian ini. Batasan penelitian ini digunakan untuk membatasi pembahasan yang akan dijadikan bahan penelitian.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah faktor motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan di Hotel Muslim Kediri ?
2. Apakah faktor budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan di Hotel Muslim Kediri ?
3. Apakah semua faktor motivasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan di Hotel Muslim Kediri ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh faktor motivasi secara parsial terhadap produktivitas kinerja karyawan di Hotel Muslim Kediri.
2. Untuk menguji pengaruh faktor budaya kerja secara parsial terhadap produktivitas kinerja karyawan di Hotel Muslim Kediri.
3. Untuk menguji pengaruh faktor motivasi dan budaya kerja secara simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan di Hotel Muslim Kediri.

E. Kegunaan Penelitian

Hal penting dalam sebuah penelitian adalah kemanfaatan atau kegunaan yang dapat dirasakan serta diterapkan setelah terungkapnya hasil dari sebuah penelitian. Adapun manfaat yang diharapkan setelah penelitian ini berlangsung adalah mengetahui pemberian motivasi serta budaya kerja untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran pada bidang kajian motivasi dan budaya kerja.

2. Secara Praktis

- a. Bagi hotel syariah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan budaya kerja Islam untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.
- b. Bagi akademis, dapat menambah sarana informasi dan referensi bagi mahasiswa program studi Ekonomi Syariah pada khususnya dan sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan pada umumnya.
- c. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.¹ Hipotesis dari penelitian ini adalah :

Hipotesis 1

H_0 : Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di Hotel Muslim Kediri.

H_1 : Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di Hotel Muslim Kediri.

Hipotesis 2

H_0 : Budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di Hotel Muslim Kediri.

H_1 : Budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di Hotel Muslim Kediri.

Hipotesis 3

H_0 : Motivasi (X_1), budaya kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di Hotel Muslim Kediri.

H_1 : Motivasi (X_1), budaya kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan di Hotel Muslim Kediri.

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta CV, 2012), hlm. 99

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

- a. Motivasi dapat didefinisikan sebagai keinginan dalam diri individu yang memberi stimulan padanya untuk melakukan aksi atau yang menjelaskan intensitas, arah, ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.²
- b. Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.³
- c. Produktivitas kerja adalah suatu sikap dan perilaku pegawai dalam birokrasi terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditetapkan oleh birokrasi yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan.⁴

2. Definisi Operasional

Secara operasional yang dimaksud “Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Hotel Muslim Kediri” adalah motivasi bisa diartikan dorongan atau sebagai keinginan dalam individu yang memberi stimulan padanya untuk melakukan aksi.

² Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, (Yogyakarta: AK Group, 2005), hlm. 137-141

³ Triguna, *Budaya Kerja*, (Jakarta: Gunung Agung, 1995), hlm. 3

⁴ Yeremias T. Keban, *Memahami Good Governance Dalam Prespektif Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gava Media, 2004), hlm. 315-316

Sedangkan budaya kerja dalam Islam mengajarkan agar umatnya melakukan kerja keras yang baik dalam bentuk ibadah maupun amal shaleh.

H. Sistematika Pembahasan

Merujuk pada semua yang dituliskan di atas dan metode yang digunakan serta dalam rangka memudahkan penulisan skripsi, maka pembahasan di bagi menjadi enam (6) bab. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- BAB I** Pendahuluan terdiri atas latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, hipotesis penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.
- BAB II** Landasan teori terdiri atas teori-teori terkait variabel yang membahas tentang penelitian, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual/berfikir penelitian.
- BAB III** Metode Penelitian terdiri atas rancangan penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan sampling, kisi-kisi instrumen, instrumen penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, skala pengukuran.
- BAB IV** Hasil Penelitian terdiri atas deskripsi karakteristik data pada masing-masing variabel dan uraian tentang hasil pengujian hipotesis.

BAB V Pembahasan yang akan menjelaskan tentang temuan-temuan penelitian yang telah dikemukakan pada hasil penelitian.

BAB VI Penutup terdiri atas kesimpulan dari analisis data dan saran dari penulis mengenai penelitian. Saran manajerial dan saran penelitian selanjutnya.