

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan adalah badan usaha yang mempekerjakan sumber daya manusia untuk melakukan suatu kegiatan usaha agar memperoleh laba dengan penetapan target produksi yang telah ditentukan. Dalam suatu perusahaan ada faktor-faktor produksi yang dapat menentukan target perusahaan tercapai. Salah satu faktor produksi yang sangat penting adalah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan adalah sumber daya manusia yang memiliki peranan di dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan dituntut melakukan pekerjaannya dengan kinerja terbaik agar target perusahaan dapat tercapai.

Kinerja dapat dilihat dari ukuran kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sistem penilaian kinerja dengan ukuran keuangan dan ukuran non keuangan sering digunakan di banyak perusahaan. Dari ukuran keuangan dan ukuran non keuangan yang ada karyawan diharapkan akan termotivasi untuk bekerja lebih maksimal dalam penetapan target. Pengukuran kinerja terhadap karyawan untuk mengevaluasi kinerja sangatlah bermanfaat.

Adapun tugas perusahaan agar karyawan selalu menunjukkan kinerja yang baik adalah dengan memotivasi mereka. Hal ini telah dibuktikan dengan penelitian oleh Wong-On-Wing et al. (2010) pada motivasi karyawan dalam kegiatan lain, terutama motivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam penetapan target, sangat

luang. Menurut Wong-on-wing et al. (2010), mengatakan bahwa perbedaan antara pengaruh motivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam penetapan target dari motivasi karyawan untuk melakukan tugas dengan baik adalah penting karena kedua jenis motivasi ini secara konseptual sangat berbeda dan karenanya dapat memiliki konsekuensi perilaku yang sangat berbeda. Menurut Vallerand (1997) yang menyatakan bahwa motivasi karyawan berbeda dari tujuan organisasi. Sasaran organisasi dapat mencakup peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan mungkin atau mungkin tidak terkait dengan kinerja kerja karyawan. Motivasi karyawan ada ketika karyawan memiliki beberapa kebutuhan intrinsik atau ekstrinsik untuk dipenuhi.

Penelitian terdahulu oleh Lau & Roopnarain (2014) menunjukkan hasil bahwa kedua ukuran keuangan dan ukuran non keuangan terkait dengan motivasi intrinsik karyawan untuk berpartisipasi dalam penetapan target. Namun, hanya tindakan non keuangan yang terkait dengan motivasi ekstrinsik terkontrol untuk berpartisipasi dalam penetapan target dan karena bentuk motivasi untuk berpartisipasi dikendalikan oleh organisasi sebagai sarana untuk mencapai kinerja yang lebih baik, hanya bentuk motivasi yang memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Hasil ini memberikan wawasan penting ke seluk-beluk di mana ukuran kinerja mempengaruhi motivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam penetapan target dan kinerja.

Berdasarkan penjelasan yang ada di atas, penelitian ini mereplikasi penelitian terdahulu oleh Lau & Roopnarain (2014). Dalam penelitian sebelumnya ada beberapa kelemahan salah satunya dari sisi sampel yang merupakan perusahaan manufaktur yang hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk sektor lain. Penelitian ini akan dilakukan pada hotel di Semarang.

Ada keterbatasan yang terkait dengan penelitian Lau & Roopnarain (2014), sampel berasal dari hotel yang relatif besar. Penelitian ini mereplikasi penelitian Lau & Roopnarain (2014) dan hasilnya tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan di sektor lain, maka untuk memperbaiki keterbatasan tersebut, penelitian ini akan mengganti sampel pada hotel di Semarang.

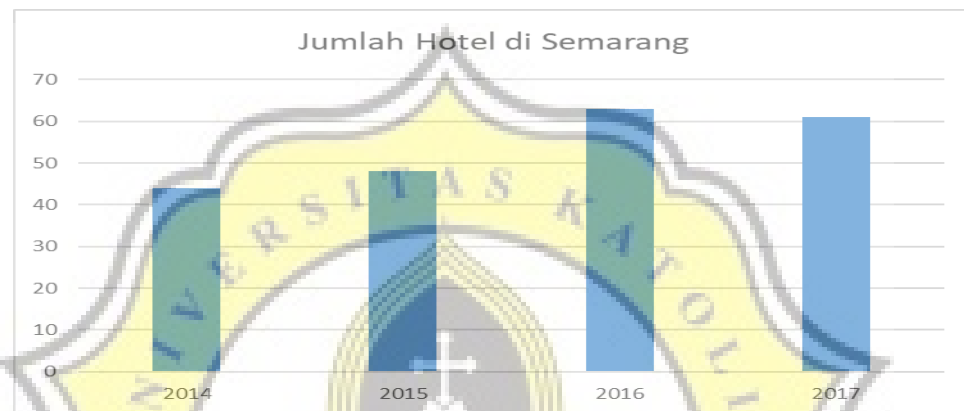
Berdasarkan pada data yang diperoleh peneliti dapat diketahui jumlah hotel (Bintang 1-5) adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Jumlah Hotel berkategori bintang di Semarang**

Tahun	Jumlah
2014	44
2015	48
2016	63
2017	61

Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2018)

**Gambar 1.1 Jumlah Hotel Berkategori Bintang di Semarang**



Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2018)

Alasan dipilihnya hotel di Semarang adalah karena seperti halnya perusahaan manufaktur, sebuah hotel juga harus memperhatikan kualitas pelayanannya supaya konsumen tetap menggunakan jasanya dan menjadi loyal di kemudian hari. Selain itu di Semarang akhir-akhir ini cukup banyak bermunculan hotel-hotel baru, dan hal ini menunjukkan bahwa tingkat persaingan yang semakin tinggi sehingga akan semakin penting bagi sebuah hotel di Semarang untuk memperhatikan total kualitasnya yang nantinya dinilai oleh konsumen. Pada hotel, yang bergerak di bidang jasa maka pelayanan kualitas total adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena konsumen secara langsung akan menilai karyawan dan pelayanan yang diberikan oleh karyawan, tidak seperti manufaktur yang hanya dinilai adalah produk hasil akhirnya saja.

Semakin meningkatnya jumlah hotel berbintang di Semarang menunjukkan bahwa kinerja manajer hotel harus semakin baik dan ini akan dipengaruhi oleh adanya peningkatan dalam ukuran non keuangan dan keuangan hotel tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini berjudul: “Pengaruh Ukuran Non Keuangan Dan Keuangan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Manajer Hotel di Semarang”

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat dan diuraikan oleh peneliti, rumusan masalah yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Apakah ukuran non keuangan berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik ?
2. Apakah ukuran keuangan berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik ?
3. Apakah ukuran non keuangan berpengaruh positif terhadap motivasi ekstrinsik?
4. Apakah ukuran keuangan berpengaruh positif terhadap motivasi ekstrinsik?
5. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja?
6. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian :**

1. Untuk mengetahui apakah ukuran non keuangan berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik .
2. Untuk mengetahui apakah ukuran keuangan berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik.
3. Untuk mengetahui apakah ukuran non keuangan berpengaruh positif terhadap motivasi ekstrinsik.
4. Untuk mengetahui apakah ukuran keuangan berpengaruh positif terhadap motivasi ekstrinsik.
5. Untuk mengetahui apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja.
6. Untuk mengetahui apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

1. Kontribusi Praktek untuk Perusahaan (Praktisi)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi lembaga yang telah memperkerjakan karyawan, sehingga mereka dapat memahami apakah dan bagaimana ukuran keuangan dan non keuangan memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam penetapan target dan kinerja dalam perusahaan tersebut.

## 2. Kontribusi Riset untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi serta dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.



#### 1.4. Kerangka Pikir

Gambar 1.2 Kerangka Pikir

