

Tinjauan Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Arborbiz Makassar

Muhammad Arfah¹, Syafrimansyah²

Administrasi Bisnis

Politeknik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia Makassar

Email : arfahpolinasofficial@gmail.com

Abstract

The research as aims to determine the work motivation of employees of the Arborbiz Makassar Hotel. The type of reseach used is descriptive qualitative, that is, the author describes the results of direct observtions and interviews with employees of the Arborbiz Makassar Hotel.

The writing of this final draft is the results of research conducted from June to July 2022. The results showed that the work motivation of employees of the Arborbiz Makassar Hotel was perceived from several factors that influenced work motivation of employees, such as promotions, job performance, the job itself, rewards, responsibilities and recognition from superiors. These things have an increasing impact on work motivation for employees who work at the Hotel Arborbiz Makassar, thereby encouraging employees to work better and more effectively.

Keywords : *Emloye, work motivation*

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui tinjauan motivasi kerja karyawan pada Hotel Arborbiz Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu penulis menggambarkan hasil observasi dan wawancara langsung dengan karyawan pada Hotel Arborbiz Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada Hotel Arborbiz Makassar dilihat dari beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan, seperti promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab serta pengakuan dari atasan. Hal-hal tersebut memberi dampak peningkatan terhadap motivasi kerja bagi karyawan-karyawan yang bekerja di Hotel Arborbiz Makassar, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan efektif.

Kata Kunci : Motivasi, Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Menurut Pandji Anoraga (2003: 121) Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

Motivasi kerja karyawan sangat berperan penting untuk kemajuan perusahaan. Tujuan suatu perusahaan akan tercapai ketika karyawan di suatu perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya sebaik mungkin melalui motivasi ini bisa di lakukan dengan membangun kemauan karyawan untuk bekerja tidak hanya itu motivasi kerja juga dapat meningkatkan tingkat efisiensi karyawan dengan adanya lingkungan kerja yang kooperatif maka perusahaan akan mengalami peningkatan produktifitas dan mengurangi biaya operasi, dengan adanya motivasi kerja ini karyawan akan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis, Perencanaan SDM adalah perencanaan yang sistematis untuk meramalkan kebutuhan pegawai (demand) dan ketersediaan (supply) pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya sehingga departemen SDM dapat merencanakan pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktivitas lain dengan baik.

Tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia secara umum adalah untuk meningkatkan kualitas para pekerja atau manusia melalui program pendidikan dan pelatihan agar menciptakan sebuah produk yang berkualitas dan mampu memajukan perusahaan atau organisasi. Setiap organisasi termasuk perusahaan tentunya memiliki suatu tujuan, manajemen sumber daya manusia pun memiliki tujuan. Menurut Cushway (Dalam Edi Sutrisno 2012:7) mengemukakan tujuan manajemen sumber daya manusia salah satunya memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

Hotel Arborbiz Makassar merupakan badan usaha akomodasi atau perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Sejauh ini Hotel Arborbiz Makassar telah menyediakan pelayanan bagi masyarakat umum dengan fasilitas layanan kamar 24 jam, restoran, fasilitas yang lengkap, meeting room, wifi area, lab kebugaran, serta layanan laundry. Fasilitas ini diperuntukkan bagi mereka yang menginap di Hotel tersebut ataupun mereka yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang dimiliki oleh Hotel itu. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten terutama dalam hal pelayanan. Untuk menjaga kinerja karyawan, maka perlu untuk menjaga motivasi kerjanya, sehingga karyawan akan selalu memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik dan efektif demi perkembangan perusahaan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Arborbiz Makassar Kima Square, Jl. Perintis Kemerdekaan No.KM. 16, Daya, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90242. Jenis data yang penulis gunakan untuk mendukung penelitian adalah data kualitatif, dimana data yang diperoleh melalui Pengamatan (Observasi) dan wawancara (Interview) secara langsung dengan Kepala bagian HRD dan Karyawan pada Hotel Arborbiz Makassar.

Adapun desain penelitian ini, peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan dari sumber yang ada. Setelah menganalisis hasil penelitian dan pembahasan yang didapat peneliti menarik kesimpulan dan selanjutnya memberikan saran yang dianggap perlu dan masukan atas permasalahan-permasalahan yang ada.

Adapun sumber data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah Data Primer yakni data yang diperoleh secara langsung di lapangan dengan cara mengadakan pengamatan langsung dan wawancara berhubungan dengan tinjauan motivasi kerja karyawan pada Hotel Arborbiz Makassar sedangkan data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui laporan-laporan tertulis dan struktur organisasi perusahaan, yang berhubungan dengan tinjauan motivasi kerja karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data - data yang akan diperlukan adalah

- a. Studi Kepustakaan
- b. Studi Lapangan terdiri atas observasi dan interview

Adapun teknik analisis data yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

- a. mengumpulkan data hasil penelitian berupa observasi langsung seperti wawancara
- b. Menganalisis hasil data yang didapatkan sesuai dengan teori yang digunakan
- c. Menyimpulkan hasil dan pembahasan yang telah dianalisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan penelitian pada Hotel ArboBiz Makassar dengan menggunakan metode Observasi (pengamatan), Interview (Wawancara), dan penelitian langsung dilapangan, peneliti mendeskripsikan indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Pengaruh tugas dan tanggung jawab karyawan terhadap motivasi kerja karyawan

Dari hasil wawancara dengan Ibu Utami Asmarani bagian HRGA (Human Resources dan General Affair), dan Bapak Budi Santoso bagian head chef, diperoleh keterangan sebagai berikut :

Peneliti :”Menurut Bapak/Ibu apakah tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan itu memengaruhi motivasi kerja karyawan?

Ibu :”Sangat memengaruhi karena kita merasa bahwa tanggung jawab merupakan kewajiban yang harus dipenuhi sebagai ganti dari benefit yang di terima dari perusahaan”.

Bapak :”Sangat memengaruhi karena kita sebagai karyawan memiliki kewajiban untuk menanggung segala sesuatu yang dilimpahkan oleh perusahaan ke kita”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa tanggung jawab merupakan keadaan yang membuat seseorang memiliki kewajiban untuk menanggung segala sesuatu yang dilimpahkan pada individu tersebut. Dalam lingkungan kerja baik bos maupun karyawan memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda tergantung dari jabatan yang didudukinya. Semakin besar tanggung jawab yang diberikan atasan terhadap karyawannya maka semakin besar pula dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan efektif, karena pemberian tanggung jawab merupakan suatu bentuk kepercayaan perusahaan atau atasan pada karyawan dalam usaha untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.

Bagi karyawan di Hotel Arborbiz Makassar, tanggung jawab sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan karena mereka merasa bahwa tanggung jawab merupakan kewajiban yang harus mereka penuhi sebagai ganti dari benefit yang mereka terima dari perusahaan. Semakin besar tanggung jawab yang diberikan artinya semakin besar kepercayaan perusahaan kepada karyawan tersebut dan semakin tinggi pula benefit yang akan diterima karyawan dari perusahaan. Benefit yang dimaksudkan dalam hal ini adalah berupa gaji pokok hingga bonus dari perusahaan. Hal tersebutlah yang mendorong karyawan pada Hotel Arborbiz Makassar untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik dan efektif.

2. Prestasi kerja memengaruhi motivasi karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Utami Asmarani dan Bapak Budi Santoso diperoleh data sebagai berikut :

Peneliti :”Menurut Bapak/Ibu apakah prestasi kerja memengaruhi motivasi kerja karyawan ?

Ibu :”Iya berpengaruh, untuk prestasi kerja sendiri di Hotel Arborbiz Makassar dinilai setiap dua bulan sekali di setiap department ada perwakilan. Dengan adanya pemilihan karyawan terbaik otomatis akan menambah serta mendorong motivasi kerja karyawan”.

Bapak :”Jelas sangat memengaruhi, karena ketika kita memiliki prestasi kerja yang baik akan meningkatkan semangat dan memotivasi kerja kita sebagai karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa, dalam suatu perusahaan setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda. Prestasi kerja yang dimiliki karyawan produktif akan membantu perkembangan perusahaan, karyawan yang memiliki prestasi kerja baik atau di atas rata-rata kinerja karyawan yang lain akan mendapatkan reward atau bonus dari perusahaan selain itu perusahaan juga dapat mengumumkan pencapaian karyawannya. Dengan demikian, semangat kerja atau motivasi kerja karyawan otomatis akan meningkat. Melalui pencapaiannya, karyawan yang telah bekerja keras untuk memenuhi target perusahaan akan merasa puas karena telah mendapatkan penilaian kerja yang baik.

Pada Hotel arborbiz Makassar, prestasi kerja merupakan tolak ukur yang menentukan nilai kinerja karyawan. Dengan adanya prestasi kerja, karyawan akan lebih memahami kemampuan dirinya dalam bekerja sehingga dapat terus mengembangkannya. Selain itu karyawan juga dapat mengetahui standar kinerja yang baik, sehingga karyawan dapat bekerja dengan stabil atau lebih baik lagi untuk dapat melampaui standar tersebut. Karyawan dengan prestasi kerja yang baik akan mendapatkan banyak keuntungan dari perusahaan, salah satunya adalah reward dan bonus sebagai bentuk apresiasi terhadap dedikasi karyawan dalam bekerja.

3. Bagaimana peluang untuk maju memengaruhi motivasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Utami Asmarani dan Bapak Budi Santoso diperoleh data sebagai berikut :

- Peneliti :”Menurut Bapak/Ibu seberapa besar peluang anda untuk mendapatkan kenaikan jabatan”?
- Ibu :”Untuk peluang kenaikan jabatan tergantung dari kinerja dan tanggung jawab seorang pekerja terhadap pekerjaannya”
- Bapak :”Khusus di perhotelan jenjang karirnya itu sangat tinggi serta peluangnya sangat besar terlebih lagi jika kita sudah lama bekerja semakin tinggi peluang untuk maju. Itu salah satu hal yang membuat karyawan termotivasi dalam bekerja”.

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa, setiap karyawan ingin memiliki jenjang karir yang baik karena jenjang karir yang baik merupakan patokan kesuksesan setiap individu. Oleh karena itu, peluang untuk maju merupakan salah satu hal yang menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pada Hotel arborbiz Makassar, peluang untuk maju merupakan motivasi bagi mereka untuk melangkah dengan tujuan untuk memiliki jenjang karir yang baik. Menurut salah satu responden, semakin lama mereka bekerja maka semakin tinggi peluang mereka untuk maju dan semakin tinggi pula peluang mereka untuk mendapatkan kenaikan gaji.

3. Pengaruh pengakuan atasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Utami Asmarani dan Bapak Budi Santoso diperoleh data sebagai berikut :

Peneliti :”Menurut Bapak/Ibu apakah pengakuan dari atasan sangat memengaruhi motivasi kerja karyawan”?

Ibu :”Iya sangat berpengaruh, karena kalau kita diapresiasi atau diberi penghargaan akan sangat memengaruhi motivasi kerja karyawan”.

Bapak :”Ya memengaruhi, karena ketika kita diberi apresiasi atau penghargaan itu menambah semangat kita dalam bekerja”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa, pengakuan atas kemampuan atau keahlian yang dimiliki karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi atasan. Pengakuan atasan berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu bentuk kompensasi yang harus diberikan atasan kepada karyawan sebagai hasil dari kontribusinya terhadap perusahaan.

Bagi karyawan Hotel Arborbiz Makassar, pengakuan atasan sangat mempengaruhi motivasi kerja karena dengan adanya apresiasi atau pengakuan dari atasan maka karyawan akan lebih bersemangat dan termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

4. Pengaruh pekerjaan yang menantang

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Utami Asmarani dan Bapak Budi Santoso diperoleh data sebagai berikut :

Peneliti :”Apakah Bapak/Ibu senang dengan pekerjaan yang menantang dan apakah pekerjaan yang menantang memengaruhi motivasi kerja karyawan”?

Ibu :”Ya saya senang dengan pekerjaan yang menantang tetapi harus sesuai dengan keahlian saya dan tentunya sangat memengaruhi motivasi kerja tentunya”.

Bapak :”Untuk pekerjaan yang menantang secara pribadi saya merasa senang karena bisa menguji kemampuan diri sendiri dan merupakan motivasi kerja juga”.

Dari hasil wawancara di atas kedua informan mengatakan bahwa, Pekerjaan yang menantang yaitu pekerjaan yang memberikan peluang untuk menggunakan kemampuan atau keahlian seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Selain itu, pekerjaan yang menantang juga dapat menghilangkan kejenuhan ketika bekerja dalam rutinitas. Beberapa karyawan menyukai pekerjaan yang menantang karena dinilai dapat meningkatkan semangatnya dalam bekerja.

Bagi karyawan Hotel Arborbiz Makassar pekerjaan yang menantang merupakan salah satu jalan untuk menambah wawasan serta pengalaman karyawan dalam bekerja. Semakin sering karyawan mendapatkan pekerjaan yang menantang, maka akan semakin bertambah pula pengalamannya dalam bekerja. Pengalaman – pengalaman tersebut yang akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah – masalah yang mungkin terjadi ketika bekerja.

5. Kendala-kendala yang memengaruhi motivasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Utami Asmarani dan Bapak Budi Santoso diperoleh keterangan sebagai berikut :

Peneliti :”Menurut Bapak/Ibu apa saja kendala – kendala yang memengaruhi motivasi kerja karyawan”?

Ibu :”Kendalanya yaitu adanya tekanan dalam bekerja itu sangat memengaruhi pekerjaan, hubungan sesama karyawan serta tunjangan yang dijanjikan”.

Bapak :”Secara pribadi kendala itu sendiri yang memengaruhi motivasi dalam bekerja yaitu lingkungan kerja, tunjangan yang dijanjikan serta tekanan dalam bekerja itu sangat memengaruhi”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas kedua informan mengatakan bahwa, dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan karena motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, selalu ada kendala-kendala yang dapat menghalangi. Pada hal ini kendala-kendala tersebut dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada Hotel Arborbiz Makassar, menurut karyawan yang bekerja disana ada beberapa kendala yang mereka alami selama bekerja di Hotel arborbiz Makassar. Kendala-kendala tersebut antara lain :

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik, dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena, Semakin nyaman lingkungan perusahaan maka akan semakin baik tingkat kinerja karyawan. Lingkungan yang baik ialah lingkungan yang nyaman, bersih, aman, tentram, terang dan tidak berisik.

Bagi karyawan pada Hotel Arborbiz Makassar lingkungan kerja merupakan salah satu kendala yang sangat mempengaruhi motivasi kerja. Lingkungan kerja yang terdapat pada Hotel arborbiz Makassar adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi tata ruang, pertukaran udara, penerangan dan kebisingan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana dalam lingkungan kerja, komunikasi antar pekerja dan keselamatan kerja.

b. Hubungan antar karyawan

Komunikasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam kerja sama tim, terlebih lagi dalam urusan pekerjaan. Komunikasi antar karyawan merupakan kunci dari berjalannya perusahaan. Komunikasi yang lancar dan efektif akan berdampak baik tidak hanya bagi karyawan namun juga bagi perkembangan perusahaan. Itulah mengapa sangat penting dalam menjaga hubungan antar karyawan. Hubungan antar karyawan yang baik akan memperlancar komunikasi antar karyawan serta dapat menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat terjadi kerja sama tim yang baik. Suasana dan lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak baik pada karyawan itu sendiri.

Hubungan antar karyawan dapat menjadi kendala yang mempengaruhi motivasi karyawan. Karena hubungan antar karyawan yang baik akan memperlancar komunikasi antar karyawan serta dapat menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat terjadi kerja sama tim yang baik dan karyawan pun dapat bekerja dengan efektif. Sebaliknya apabila hubungan antar karyawan tidak baik maka kerja sama tim

yang baik tidak dapat dibangun serta akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman sehingga berdampak pada produktivitas karyawan itu sendiri.

c. Tekanan Kerja

Tingginya persaingan serta tingginya tuntutan atasan dapat mengakibatkan tekanan kerja pada karyawan. Tekanan adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang . tekanan kerja dapat berdampak dua sisi pada karyawan. Disisi positif, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi atau dorongan kerja bagi karyawan namun disisi lain justru dapat menjadi kendala atau hambatan yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan hingga dapat berujung pada pengunduran diri karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada Hotel Arborbiz Makassar, tekanan kerja merupakan salah satu kendala yang berdampak pada penurunan motivasi kerja bagi karyawan disana. Tekanan kerja yang tinggi pada akhirnya menimbulkan stress kerja bagi karyawan. Hal tersebut berdampak pada goyahnya fokus kerja karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang maksimal.

d. Tunjangan Yang Tidak Sesuai

Tunjangan merupakan kompensasi yang harus diberikan kepada karyawan karena pencapaian kerjanya. Sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan, dan tunjangan yang di berikan berdasarkan perjanjian kerja. Tunjangan karyawan memiliki peran yang sangat penting karena dapat meningkatkan relasi atau hubungan kerja karyawan dan perusahaan. Dengan adanya tunjangan, karyawan akan lebih termotivasi dan lebih semangat lagi. Alhasil semangat tersebut akan berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan yang akan menguntungkan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Bagi perusahaan karyawan merupakan aset, karena keberhasilan perusahaan dapat diraih karena adanya karyawan yang kompeten. Motivasi dalam berkerja dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, semakin besar motivasi kerja karyawan maka semakin baik pula kinerjanya dan begitupun sebaliknya.

Setelah melakukan wawancara pada beberapa karyawan di Hotel Arborbiz Makassar dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan disana.

Sebagian responden mengatakan bahwa tanggung jawab kerja merupakan salah satu motivasi yang mendorong mereka untuk bekerja lebih efektif. Bagi mereka, tanggung jawab merupakan kewajiban yang harus mereka penuhi sebagai ganti benefit atau keuntungan yang telah mereka terima dari perusahaan. Selain tanggung jawab kerja, prestasi kerja juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan disana, karena bagi karyawan yang dapat mencapai sebuah prestasi kerja, maka karyawan tersebut akan mendapatkan reward yang sesuai dengan prestasi yang dicapainya. Reward tersebut dapat berupa bonus ataupun kenaikan gaji.

Gaji merupakan bentuk motivasi positif atas balas jasa karyawan, gaji yang tidak sesuai akan menyebabkan motivasi kerja menurun bahkan karyawan akan keluar dari pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan balas jasa karyawan yang sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya. Berdasarkan tinjauan hasil penelitian dapat dilihat bahwa gaji atau upah merupakan motivasi utama bagi karyawan Hotel Arborbiz Makassar dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Semakin lama karyawan mengabdikan pada perusahaan maka semakin besar peluangnya untuk maju dan semakin besar pula peluangnya untuk mendapatkan kenaikan gaji.

Selain gaji, pengakuan atasan terhadap kinerja karyawan juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang bekerja di Hotel Arborbiz Makassar, karena pengakuan atasan merupakan bentuk apresiasi kepada karyawan atas pengabdian mereka terhadap perusahaan, pengakuan tersebut membuat karyawan menjadi senang dan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja. Semangat tersebut yang menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi, sehingga dapat berdampak baik bagi perkembangan perusahaan.

Menurut responden yang telah diwawancarai oleh peneliti, selain hal tersebut diatas, pekerjaan yang menantang juga mempengaruhi motivasi karyawan pada Hotel Arborbiz Makassar karena menurut mereka pekerjaan yang menantang dapat menambah wawasan dan akan menambah pengalaman mereka dalam bekerja.

Selain hal – hal yang dinilai dapat berdampak positif bagi motivasi kerja karyawan, terdapat juga kendala-kendala yang dapat berdampak negatif pada motivasi karyawan dalam bekerja. Adapun kendala-kendala yang dimaksud oleh karyawan pada Hotel arborbiz Makassar yakni sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja
- 2) Hubungan antar karyawan
- 3) Tekanan kerja
- 4) Tunjangan yang tidak sesuai

SIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang dilakukan pada Hotel Arborbiz Makassar, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa tinjauan motivasi kerja karyawan pada Hotel Arborbiz Makassar dapat dikatakan cukup baik. Ada beberapa indikator yang memengaruhi motivasi kerja karyawan pada Hotel Arborbiz Makassar, yakni tanggung jawab kerja, prestasi kerja, peluang karyawan untuk maju, pengakuan atasan dan pekerjaan yang menantang. Hal-hal tersebut memberi dampak peningkatan terhadap motivasi kerja bagi karyawan-karyawan yang bekerja di Hotel Arborbiz Makassar, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2010. Motivation and personality. Rajawali, Jakarta
- Ambarita, R. (27 September 2012). Anggap karyawan aset, Kunci sukses Perusahaan
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- As'ad, Moh, 2002. Psikologi industri. Edisi keempat, Yogyakarta : Liberty.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Harianto, 2019. Tinjauan Motivasi Kerja KarHarianto. Tinjauan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) : Politeknik Informatika Nasional Makassar.
- Hasibuan, Melayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ranupandojo dan Suad husnan. 1990. Manajemen personalia. Yogyakarta: BPFE
- Herzberg, F. Work and the nature of man. Cleveland, OH : World Publishing Company, 1996
- Purwanto, Ngalm. (2006). Psikologis Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rodakarya.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robert L. Mathis – john H. Jackson. Human Resource Management, edisi 10 Jakarta : Salemba Empat, 2006
- Siagian, Sondang, P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- William B. Werther dan davis, Keith. 2003. Human Resources and Personnel. Management 4 th Edition. Singapore: Mc Graw Hill.