

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang telah berdiri sejak 2008 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu kursus dan pelatihan (bimbingan belajar) yang beralamat di Jalan D.I. Panjaitan No. 7 Bagus Kuning Plaju, Palembang. LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang memiliki 4 Karyawan Tetap, 23 Tenaga Pengajar serta 3 orang petinggi akan tetapi Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang bukanlah satu-satunya perusahaan bisnis yang bergerak di bidang tersebut, banyak pebisnis atau perusahaan yang telah terjun lebih dulu dalam bidang bisnis tersebut.

Setiap perusahaan tentunya ingin mengembangkan perusahaannya menjadi yang terdepan dan memperluas jangkauan bisnisnya. Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang bertujuan menambah jumlah konsumennya dalam hal ini adalah siswa yang mengikuti kegiatan belajar mengajar disana akan tetapi untuk mencapai tujuan tersebut Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang juga harus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang mereka miliki, karena konsumen memerlukan pengajar yang ahli di bidangnya agar mereka merasa puas dari apa yang di dapatnya saat mengikuti kegiatan belajar mengajar disana.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal karena sumber daya manusia adalah satu unsur masukan (*input*) yang nantinya akan diubah menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai tujuan dari organisasi didampingi oleh unsur lainnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat di tingkatkan kualitas melalui beberapa cara, salah satunya adalah dengan memberikan motivasi dalam bekerja agar apa yang dikerjakan menghasilkan (*output*) yang baik bagi para konsumennya. Pada dasarnya pemberian motivasi ini merupakan hal yang dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan instansi. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk memotivasi tenaga kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan memberikan kompensasi langsung yang berupa gaji/upah, kenaikan jenjang jabatan yang lebih tinggi atau pemberian penghargaan pujian terhadap pegawai yang berbakat, serta yang berupa tunjangan-tunjangan dan memungkinkan memperhatikan lingkungan kerja para pegawai dari organisasi tersebut sehingga pegawai dapat memiliki semangat dan gairah kerja serta termotivasi di dalam melaksanakan tugasnya dan pada akhirnya tujuan organisasi tersebut dapat terwujud atau terlaksana dengan baik serta karyawan akan memberikan loyalitas kerja terhadap perusahaan.

Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dengan perusahaannya, yang dimaksud dengan kondisi psikologis yang mengikat yaitu mulai tumbuhnya rasa nyaman dari dalam diri karyawan terhadap perusahaan dan adanya dorongan dari perusahaan sehingga kebutuhan dapat terpenuhi. Hanya saja, loyalitas tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas kerja bisa didapatkan dengan cara memberikan motivasi yang diharapkan karyawan, motivasi yang diharapkan bisa berasal dari motivasi eksternal dan motivasi internal. Salah satu contoh motivasi eksternal dalam menumbuhkan loyalitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Menyadari pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Penulis tertarik untuk mengetahui dan ingin meneliti sampai sejauh mana peranan motivasi yang ada dan yang telah dilakukan oleh Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang pada karyawannya yaitu dengan memberikan motivasi eksternal dan internal dari Herzberg, serta merupakan keadaan yang melatar belakangi penulis dalam

penyusunan Laporan Akhir yang berjudul: *“Peranan Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal untuk meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan di LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, yang telah di uraikan maka rumusan masalah dalam penulisan ini adalah:

1. Bagaimana Peran Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal untuk meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan di LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang.
2. Komponen Motivasi apa yang paling berpengaruh di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk menghindari adanya penyimpangan pembahasan dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan hanya mengenai Peranan Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal untuk meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penulisan

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan utama dari penulisan Laporan Akhir ini yaitu untuk mengetahui Bagaimana Peranan Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal untuk meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan di LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang dan Komponen Motivasi yang paling berpengaruh dalam meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan pada LKP global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang.

1.4.2 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat dari penulisan Laporan Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penulis dapat mengetahui Peranan Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal untuk meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan di LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang.

2. Bagi perusahaan

Dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk memberikan Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal untuk meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan di LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai salah satu literatur bagi pihak lain yang membutuhkan khususnya mahasiswa yang akan mengadakan penelitian di bidang yang sama.

1.5 Metodologi Pengumpulan Data

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Global Sriwijaya Mandiri (GSM) yang beralamatkan di Jalan D.I. Panjaitan No. 7 Bagus Kuning Plaju Palembang. Penelitian ini hanya meneliti tentang Peranan Motivasi Eksternal dan Internal Untukterhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

A. Jenis Data

Menurut Yusi (2009:103) jenis data menurut cara memperolehnya, yaitu:

1. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Jadi data primer pada laporan ini penulis dapatkan dari sumber pertama baik dari individu maupun perorseorangan seperti hasil dari wawancara dan hasil pengisian kuesioner. Data primer dalam laporan ini ialah hasil wawancara dan pengisian kuesioner oleh karyawan perusahaan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data sekunder penelitian ini didapatkan melalui karyawan LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembangdalam bentuk hardcopy mengenai informasi perusahaan seperti profil perusahaan, struktur organisasi, job deskripsi serta referensi dari buku-buku.

B. Sumber Data

1. Didapat dari literatur-literatur serta wawancara langsung dengan pegawai LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang.
2. Studi kepustakaan yang berhubungan dengan kasus yang diteliti.
3. Studi dan disiplin ilmu lainnya yang mendukung dan mempunyai hubungan dengan kasus yang diteliti.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yang digunakan oleh penulis dalam mengumpulkan data dan informasi untuk penulisan Laporan Akhir ini dengan beberapa metode. Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu:

a. Riset Lapangan (*Field Research*)

1. Pengamatan (*Observation*)

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti serta pencatatan data-data yang diperlukan di dalam penyusunan laporan ini.

2. Wawancara (*Interview*)

Yaitu dengan mengadakan tanya jawab lisan dan dialog langsung dengan pihak-pihak terkait dengan pokok-pokok bahasan yang berwenang memberikan informasi tentang keadaan LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang.

3. Kuesioner

Yaitu cara mengumpulkan data dengan memberikan dan mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan kepada karyawan yang bersangkutan dari jawaban itulah penulis dapat melengkapi data dan menarik kesimpulan.

b. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Pada metode ini penulis memanfaatkan sumber-sumber tertulis lain dengan mempelajari dan mengumpulkan teori yang digunakan dalam pembahasan dari buku-buku literatur yang berhubungan dengan

permasalahan-permasalahan yang ada dan dijadikan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya.

1.6 Metode Analisa Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penulisan laporan akhir ini adalah analisis Kualitatif dan Kuantitatif.

1. Metode Kualitatif

Adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Namun karena dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatifkan agar formulasi statistik dapat dipergunakan. Caranya adalah dengan mengklasifikasikannya dalam bentuk kategori (Yusi dan Idris, 2009:102).

2. Metode Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik atau angka (Yusi dan Idris, 2007:102). Analisis pada penulisan ini yaitu dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan pembobotan skala *likert*.

Skala *Likert*

Menurut Riduwan dan Akdon (2013:16), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial, adapun pertanyaan atau pernyataan dalam skala *likert* dapat diberi skor pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Skala Pengukuran Likert

Kriteria Penilaian	Nilai Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

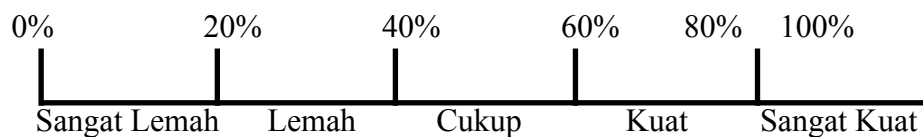
Sumber: Riduwan dan Akdon (2013)

Untuk mengelolah data kuantitatif dalam penelitian ini, penulis menggunakan perhitungan secara persentase. Metode ini penulis gunakan untuk menghitung persentase jawaban kuesioner yang di bagikan kepada karyawan LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang. Menurut Riduwan dan Akdon (2013:18), rumus persentase dan kriteria interpretasi skor adalah sebagai berikut:

$$IS = \frac{\text{Total Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

IS : Interpretasi Skor
 Total Skor Penelitian : Jawaban Responden x Bobot Nilai (1-5)
 Skor Ideal : Skala Nilai Tertinggi x Jumlah Responden



Keterangan: Kriteria interpretasi skor

Skor (0% - 20%) = Sangat Lemah
 Skor (21% - 40%) = Lemah
 Skor (41% - 60%) = Cukup
 Skor (61% - 80%) = Kuat
 Skor (81% - 100%) = Sangat Kuat

1.7 Responden

Dalam Penelitian ini, penulis mengambil sampel responden dengan menggunakan teknik *non probability sampling* salah satunya dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2007:91) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sample jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang memiliki 4 Karyawan Tetap, 23 Tenaga Pengajar serta petinggi 3 orang. Maka penulis mengambil populasi dari seluruh tenaga kerja pada LKP Global Sriwijaya Mandiri (GSM) Palembang, dan mengambil sampel sebanyak 30 responden.