

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI HARRIS HOTEL & CONVENTION FESTIVAL CITYLINK  
BANDUNG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh  
Gelara Sarjana Sains Terapan (D4) Universitas Negeri Padang*



**Oleh:**

**MUTHIA SASKIA  
18135183/2018**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN  
DEPARTEMEN PARIWISATA  
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

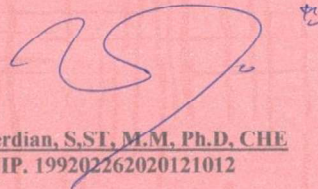
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI HARRIS HOTEL & CONVENTION FESTIVAL  
CITYLINK BANDUNG**

Nama : Muthia Saskia  
NIM/BP : 18135183/2018  
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
Departemen : Pariwisata  
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, 21 Februari 2023

Disetujui Oleh:

Pembimbing



**Feri Ferdian, S,ST, M.M, Ph.D, CHE**  
NIP. 199202262020121012

Kepala Departemen Pariwisata FPP UNP



**Trisna Putra, SS, M.Sc**  
NIP. 19761223 199803 1001

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Departemen Pariwisata  
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan  
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja  
Karyawan Di HARRIS Hotel & Convention Festival  
Citylink Bandung  
Nama : Muthia Saskia  
NIM/BP : 18135183/2018  
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
Departemen : Pariwisata  
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, 21 Februari 2023

Tim Penguji

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Feri Ferdian, S,ST, M.M, Ph.D, CHE 1.



2. Anggota : Hijriyantomi Suyuthie, S.Ip, M.M



3. Anggota : Lise Asnur, M.Pd





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN  
DEPARTEMEN PARIWISATA  
Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25171  
Telp. (0751) 7051186  
Email : [pariwisata@fpp.unp.ac.id](mailto:pariwisata@fpp.unp.ac.id)

### SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muthia Saskia  
NIM/TM : 18135183/ 2018  
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
Departemen : Pariwisata  
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul,

“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung” adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila sesuatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia di proses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,

Kepala Departemen Pariwisata

**Trisna Putra, SS, M.Sc**  
NIP. 19761223 199803 1001

Saya yang menyatakan,

**Muthia Saskia**  
NIM. 18135183

## ABSTRAK

**Muthia Saskia 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung.** Skripsi D4 Manajemen Perhotelan, Jurusan Pariwisata. Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil pengamatan peneliti pra-penelitian pada saat Pengalaman Lapangan Industri di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung dan dilatar belakangi dari permasalahan masih banyak terdapat keluhan dari karyawan tentang kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan yang ada masih kurang memadai.

Jenis penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif digolongkan penelitian asosiatif kausal dengan metode survey yang bertujuan untuk melihat Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 86 responden menggunakan teknik Total Sampling. Data pengumpulan pada penelitian ini diperoleh menggunakan penyebaran kuesioner melalui *google form* yang telah disusun dengan skala likert. Analisis Teknik dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana serta nilai koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat di simpulkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja (X) dalam kategori buruk (43,02%), (2) Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dalam kategori baik (47,67%), (3) Hasil uji regresi linear sederhana diperoleh hasil persamaan koefisien regresi sebesar 0,855 dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan lingkungan kerja akan meningkat 0,855 satuan kepuasan kerja. Untuk hasil nilai R Square diperoleh sebesar 0,351 artinya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 35,1%. Sedangkan 64,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung”**. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan pada Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti tidak terlepas dari dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Ernawati, M.Pd., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Trisna Putra, SS., M.Sc., selaku Ketua Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Feri Ferdian, S,ST, M.M, Ph.D, CHE selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, kritik dan saran dalam skripsi ini serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Hijriyantomi Suyuthie, S.Ip, M.M dan Ibu Lise Asnur, M.Pd selaku tim penguji ujian skripsi yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Ibu Santi dan Bapak Hari Juliansyah selaku *Human Resources Department* (HRD) di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink

Bandung yang telah bersedia membantu peneliti dengan memberikan info maupun data-data yang diperlukan peneliti.

6. Seluruh *Staff* teknis dan administrasi yang telah membantu peneliti dalam melengkapi surat-surat yang diperlukan pada Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
7. Terkhusus kedua orangtua serta keluarga besar tercinta yang telah memberikan semangat dan dukungan yang tak terhingga dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh sahabat-sahabat saya : Dinda Rizky, Adinda Juita, Salsabilla, Bebel, Sonia, Nindi, dan Uum yang tidak pernah lelah memberikan bantuan serta semangat terhadap peneliti.
9. Terimakasih kepada Seventeen dan Exo, terkhususnya Joshuji dan D.O yang telah memotivasi dan memberikan semangat pada peneliti secara tidak langsung, dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh pihak yang telah ikut serta memberikan bantuan kepada peneliti.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah di berikan. Peneliti menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

Padang, Februari 2023

Peneliti

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
A. Kajian Teori .....	12
1. Kepuasan Kerja Karyawan .....	12
2. Lingkungan Kerja.....	15
B. Penelitian Terdahulu .....	17
C. Kerangka Konseptual .....	18
D. Hipotesis Penelitian.....	19
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>20</b>
A. Jenis Penelitian.....	20
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	20
C. Variabel Penelitian.....	20
D. Definisi Operasional Variabel .....	21
E. Populasi dan Sampel Penelitian .....	22
F. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	23
G. Instrumen Penelitian.....	24
H. Uji Coba Instrumen .....	27
I. Teknik Analisis Data.....	31
J. Uji Persyaratan Analisis.....	33
K. Pengujian Hipotesis .....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
B. Hasil Penelitian .....	37



<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>71</b>
A. Kesimpulan .....	71
B. Saran.....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1 . Jumlah karyawan di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung .....	2
2 . Absensi karyawan di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung periode Februari - Mei 2022 .....	4
3 . Jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung /tahun .....	5
4 . Jumlah karyawan yang setuju dengan ruangan kerja yang sempit dan berantakan di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung .....	8
5 . Penelitian Terdahulu .....	17
6 . Pilihan Jawaban Skala Likert .....	25
7 . Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	25
8 . Hasil Uji Validitas Angket Penelitian Variabel X .....	28
9 . Hasil Uji Validitas Angket Penelitian Variabel Y .....	29
10 . Hasil Uji Reliabilitas Variabel X .....	30
11 . Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y .....	30
12 . Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja (X) .....	41
13 . Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja .....	41
14 . Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung .....	42
15 . Hasil Rekapitulasi Deskripsi Statistik Lingkungan Kerja Dengan Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	44
16 . Distribusi Frekuensi Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	45
17 . Hasil Rekapitulasi Deskripsi Statistik Lingkungan Kerja Dengan Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik .....	46
18 . Distribusi Frekuensi Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik .....	47
19 . Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	48
20 . Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Y) .....	49
21 . Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung .....	49
22 . Data Statistik Kepuasan Kerja Dengan Indikator Isi Pekerjaan .....	52
23 . Distribusi Frekuensi Indikator Isi Pekerjaan .....	53
24 . Data Statistik Kepuasan Kerja Dengan Indikator Supervisi .....	53
25 . Distribusi Frekuensi Indikator Supervisi .....	54
26 . Data Statistik Kepuasan Kerja Dengan Indikator Organisasi Dan Manajemen .....	55
27 . Distribusi Frekuensi Indikator Organisasi dan Manajemen .....	55
28 . Data Statistik Kepuasan Kerja Dengan Indikator Kesempatan Untuk Maju .....	56
29 . Distribusi Frekuensi Indikator Kesempatan Untuk Maju .....	57
30 . Data Statistik Kepuasan Kerja Dengan Indikator Gaji Dan Keuntungan Finansial .....	57
31 . Distribusi Frekuensi Indikator Gaji dan Keuntungan Finansial .....	58
32 . Data Statistik Kepuasan Kerja Dengan Indikator Rekan Kerja .....	59
33 . Distribusi Frekuensi Indikator Rekan Kerja .....	59
34 . Data Statistik Kepuasan Kerja Dengan Indikator Kondisi Pekerjaan .....	60
35 . Distribusi Frekuensi Indikator Kondisi Pekerjaan .....	61
36 . Hasil Uji Normalitas .....	62
37 . Hasil Uji Homogenitas .....	63
38 . Hasil Uji Linearitas .....	64

39 . Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	65
40 . Koefisien Determinan Variabel X Terhadap Variabel Y .....	66
41 . Pengaruh Variabel X Terhadap Y.....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1 . Kerangka Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung. ....	19
2 . Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
3 . Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	38
4 . Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen Bekerja .....	39
5 . Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	40
6 . Garis Kontinum Lingkungan Kerja (X) .....	44
7 . Garis Kontinum Kepuasan Kerja (Y).....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1 . Surat Izin Penelitian dari Fakultas .....	76
2 . Surat Balasan Izin Penelitian dari Hotel .....	77
3 . Surat Izin Uji Coba dari Fakultas.....	78
4. Surat Balasan Uji Coba dari Hotel.....	79
5. Kuesioner Penelitian.....	80
6 . Tabulasi Data Uji coba Instrumen Penelitian Variabel X .....	86
7 . Tabulasi Data Uji coba Instrumen Penelitian Variabel Y .....	87
8 . Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian .....	88
9 . Tabulasi Data Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X) .....	96
10 . Tabulasi Data Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (Y) .....	968
11 . Penyebaran Kuesioner (Google Form) melalui chat .....	100
12. Penyebaran Kuesioner (Google Form) melalui chat.....	101

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Akomodasi perhotelan memegang peranan penting dalam industri pariwisata. Tanpa adanya hotel, wisatawan tidak akan dapat menikmati liburan dengan menyenangkan. Provinsi Jawa Barat juga memegang peranan penting dalam bisnis perhotelan setelah Jakarta dan Bali. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Barat mencatat Tingkat Penghunian Kamar (TPK) Hotel di Jawa Barat pada bulan Maret 2022 mencapai 41,85%, naik 8,03 poin dibandingkan TPK Februari 2022 yang mencapai 33,82%. Tingkat Penghunian Kamar (TPK) Hotel di Jawa Barat pada bulan April 2022 mencapai 29,20%, turun 12,65 poin dibandingkan TPK Maret 2022. Tingkat Penghunian Kamar (TPK) Hotel di Jawa Barat pada bulan Mei 2022 mencapai 45,54%, naik 16,34 poin dibandingkan TKP April. (Sumber:bandungkota.bps.go.id) diakses pada tanggal 20 September 2022.

Bandung merupakan salah satu kota di Jawa Barat yang digemari baik oleh wisatawan lokal maupun mancanegara karena memiliki banyak tempat wisata. Wisatawan yang datang ke kota Bandung tidak hanya menikmati objek wisata saja, melainkan berwisata kuliner dan berbelanja. Hal ini menjadi kesempatan besar bagi pelaku industri perhotelan.

Dari sekian banyak hotel yang berada di Bandung salah satunya adalah HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung. HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung merupakan salah satu Hotel

berbintang empat (\*\*\*\*) yang memiliki *tagline Stay Bright* dan berkonsep *New Generation* yang bisa dilihat dari panduan warna cerah yang dipakai seperti orange dan putih yang melambangkan semangat. Berlokasi di Jl. Peta, Jl. Terusan Pasir Koja No.241, Suka Asih, Kec. Bojongloa Kaler, Kota Bandung, Jawa Barat. Hotel ini memiliki 180 kamar yang terdiri dari 2 tipe kamar, yaitu 175 tipe Harris *room* dan 5 tipe Harris *suites*. HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung ini juga memiliki 86 karyawan, dengan rincian antara lain:

**Tabel 1. Jumlah karyawan di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung**

No	Department	Jumlah Karyawan
1	Administrasi & General	17
2	Human Resources Department	2
3	Sales & Marketing	10
4	Front Office	10
5	Engineering	11
6	Housekeeping	9
7	Food & Beverage Product	18
8	Food & Beverage Service	9
<b>Total</b>		<b>86 orang</b>

Sumber : HRD HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung 2022

Berdasarkan tabel diatas, karyawan yang ada bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Setiap perusahaan pasti memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Menurut Syaifuddin (2021), Sumber daya manusia adalah kegiatan pengelolaan, termasuk pemanfaatan, pengembangan, penilaian, sebagai anggota individu memberikan remunerasi

kepada manusia organisasi atau perusahaan, juga terkait dengan metode desain sistem pengaturan karyawan, manajemen karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan kerja yang terlibat secara langsung mempengaruhi praktik manajemen organisasi. Dari berbagai usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan cara memperdayakan sumber daya yang ada guna mendapatkan hasil kerja yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal tersebut, manajemen hotel harus dikelola dan diatur dengan sebaik mungkin, sehingga karyawan di hotel tersebut merasa nyaman dan kepuasan kerja karyawannya terpenuhi.

Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, yang artinya setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di dirinya.. “Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbedabeda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, individu dituntut untuk mampu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, serta mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan.” (Wibowo, 2014). Menurut Handoko (2013), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Indikator kepuasan kerja antara lain : 1) Isi pekerjaan, 2) Supervisi, 3) Organisasi dan manajemen, 4) Kesempatan untuk maju, 5) Gaji dan keuntungan finansial, 6) Rekan kerja, 7) Kondisi Kerja.



Selama peneliti melakukan kegiatan pengalaman lapangan industri di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung, peneliti menemukan beberapa bentuk masalah kepuasan kerja. Berdasarkan indikator kepuasan kerja yaitu supervisi, peneliti menemukan masalah seperti masih kurangnya pengawasan dari atasan sehingga membuat beberapa karyawan lalai dalam bekerja. Contohnya seperti beberapa karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja, hal ini membuat operasional hotel sedikit terganggu. Berikut ini merupakan data absensi karyawan di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung :

**Tabel 2. Absensi karyawan di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung periode Februari - Mei 2022**

Department	Bulan				Total Waktu Keterlambatan (menit)
	Februari	Maret	April	Mei	
Administrasi & General	2	1	3	3	38.55
Human Resources Department	1		1		5.45
Sales & Marketing	2	1	1	2	16.44
Front Office	2	3	3	1	34.96
Engineering	2	2	3	2	21.17
Housekeeping	1	2		1	10.98
Food & Beveragage Product	4	3	4	5	55.32
Food & Beverage Service	3	2	1	3	26.75
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>209.62</b>

Sumber : HRD HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung 2022

Selama pra penelitian yang peneliti lakukan pada saat kegiatan pengalaman lapangan industri di HARRIS Hotel, terdapat peraturan yang menjelaskan bahwa akan dilakukannya pemotongan gaji untuk karyawan

yang terlambat masuk kerja. Namun hal tersebut tidak terealisasikan, karyawan yang terlambat masih tetap menerima gaji secara penuh. Hal tersebut diakibatkan kurangnya perhatian dan tindakan yang tegas sehingga karyawan lalai dan mengabaikan peraturan yang berlaku tersebut.

Permasalahan selanjutnya berdasarkan indikator kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, masih banyak terdapat karyawan yang sudah lama bekerja di hotel tersebut tetapi mereka belum juga mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan karir mereka (promosi jabatan). Hal ini mengakibatkan banyak karyawan yang bermalas-malasan dan kinerja karyawan menjadi menurun. Berikut data promosi jabatan yang dilakukan pertahun :

**Tabel 3. Jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung /tahun**

No.	Tahun	Promosi Jabatan Karyawan (orang)
1.	2018	5
2.	2019	5
3.	2020	3
4.	2021	3
5.	2022	2

Sumber : HRD HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung 2022

Promosi jabatan di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung dilakukan pertahunnya untuk 5 orang. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa promosi jabatan untuk karyawan menurun pertahunnya. Di tahun 2018 dan 2019 masih sesuai dengan ketetapan hotel yaitu 5 orang/tahun. Di tahun 2020 dan 2021, promosi jabatan hanya diberikan kepada 3 orang/tahun. Dan

di tahun 2022 baru hanya diberikan kesempatan promosi jabatan kepada 2 karyawan saja.

Permasalahan selanjutnya berdasarkan indikator kepuasan kerja yaitu rekan kerja, masih banyaknya di temukan karyawan yang terlibat perang dingin bahkan tidak bertegur sapa satu dengan yang lainnya karena alasan pribadi. Hal ini sangat mengganggu karyawan yang lain bahkan dapat mengakibatkan perpecahan diantara mereka. Dari wawancara yang peneliti lakukan dengan HRD HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung melalui media komunikasi, HRD mengatakan bahwa 30% dari 86 orang karyawan di HARRIS Hotel memiliki hubungan yang tidak baik dengan karyawan lainnya.

Selanjutnya permasalahan berdasarkan indikator kepuasan kerja yaitu kondisi pekerjaan, seperti sarana dan prasarana penunjang yang ada masih kurang cukup sehingga hal ini membuat tugas-tugas yang ada terhambat pengerjaannya. Contohnya seperti minimnya mesin *print* warna serta mesin *fotocopy* membuat karyawan harus meminjam ke departemen yang lain. Permasalahan lainnya yaitu masih adanya *jump shift* yang diberlakukan kepada karyawan. Hal ini dikarenakan perencanaan pengaturan jadwal yang kurang bagus sehingga membuat karyawan harus bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Akibatnya karyawan tersebut bekerja dengan kondisi yang kurang baik bahkan beberapa karyawan jatuh sakit. Berdasarkan hasil survei peneliti di lapangan pada saat melakukan kegiatan pengalaman lapangan industri melalui wawancara dengan beberapa karyawan, sebanyak 40% karyawan

mengatakan masih seringnya diberlakukan *jump shift* di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Mariyanti, 2019). “Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan” (Sedarmayanti, 2013:23). Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa, “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, antara lain: lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Berdasarkan indikator lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik, peneliti menemukan beberapa ruangan kerja yang kurang memadai seperti ruangan yang sempit, berantakan dan dipenuhi dengan kertas-kertas yang menumpuk, membuat karyawan merasa tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga banyak karyawan yang memilih keluar dari ruangan kerja dan menghabiskan waktu diluar ruangan. Dari survey yang dilakukan oleh HRD HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung, berikut data jumlah karyawan yang menyetujui tentang ruangan kerja yang sempit dan berantakan :

**Tabel 4. Jumlah karyawan yang setuju dengan ruangan kerja yang sempit dan berantakan di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung**

No	Department	Jumlah Karyawan yang Setuju
1	Administrasi & General	6
2	Human Resources Department	4
3	Sales & Marketing	1
4	Front Office	2
5	Engineering	4
6	Housekeeping	4
7	Food & Beverage Product	2
8	Food & Beverage Service	3
<b>Total</b>		<b>26 orang</b>

Sumber : HRD HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung 2022

Berdasarkan permasalahan tersebut sudah seharusnya kepuasan kerja karyawan harus ditingkatkan lagi. Hal tersebut penting guna meningkatkan semangat kerja dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HARRIS HOTEL & CONVENTION FESTIVAL CITYLINK BANDUNG”**.

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fakta masalah yang dikemukakan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Masih kurangnya pengawasan/pengontrolan dari atasan ke karyawan.
2. Masih kurangnya promosi jabatan bagi karyawan yang sudah lama bekerja di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung.

3. Masih terdapat karyawan yang terlibat perang dingin bahkan tidak bertegursapa karena alasan pribadi.
4. Sarana dan prasarana yang ada di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung masih kurang cukup, sehingga membuat terhambatnya pengerjaan tugas-tugas yang ada.
5. Masih diberlakukannya jump shift bagi karyawan, sehingga karyawan bekerja dengan kondisi yang kurang baik bahkan beberapa karyawan jatuh sakit.
6. Terdapat beberapa ruangan kerja yang sempit, berantakan dan banyak tumpukan kertas-kertas.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka batasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja
2. Kepuasan Kerja
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung?

2. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung?

3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung?

## **E. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung.

### **2. Tujuan Khusus**

Tujuan khusus penelitian ini adalah :

- a. Mendeskripsikan tentang Lingkungan Kerja di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung.
- b. Mendeskripsikan tentang Kepuasan Kerja Karyawan HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung.
- c. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak HARRIS Hotel & Convention Festival Citylink Bandung untuk dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk memperbaiki lingkungan kerjanya serta bisa mengeluarkan kebijakan-kebijakan baru tentang lingkungan kerja.

### 2. Bagi Departemen Pariwisata dan Perhotelan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan juga sebagai sumbangan pemikiran terhadap mahasiswa yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dan juga untuk menambah penelitian yang ada di Universitas Negeri Padang.

### 3. Bagi Peneliti Berikutnya

Dapat memberikan informasi, gambaran dan sebagai referensi untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan loyalitas dan lingkungan kerja karyawan.

### 4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan. Selain itu agar peneliti mengetahui masalah-masalah nyata yang terdapat dalam industri untuk menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan terhadap teori-teori yang diperoleh saat kuliah.