

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* KARYAWAN DI FAVE  
HOTEL OLO PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan kepada Tim Penguji Departemen Pariwisata, Fakultas Pariwisata Dan  
Perhotelan, Universitas Negeri Padang, Sebagai Salah Satu Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (S.ST)*



**OLEH :**

**MARTIN KARIM  
NIM. 19135105/2019**

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

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* KARYAWAN DI FAVE HOTEL  
OLO PADANG**

Nama : Martin Karim  
NIM/BP : 19135105/2019  
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
Departemen : Pariwisata  
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, 28 Februari 2024

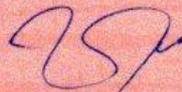
Disetujui Oleh:

Pembimbing



**Youmil Aprian, SE, M.M**  
**NIP. 198210022008121002**

Kepala Departemen Pariwisata FPP UNP



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

## 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

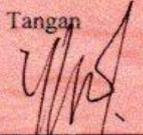
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement* Karyawan di Fave Hotel Olo Padang  
Nama : Martin Karim  
NIM/BP : 19135105/2019  
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
Departemen : Pariwisata  
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, 23 Februari 2024

Nama

Tanda Tangan

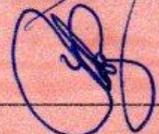
1. Ketua : Youmil Abrian, SE, M.M

1. 

2. Anggota : Feri Ferdian, S. ST., M. M., Ph., CHE

2. 

3. Anggota : Yuke Permata Lisna, SST, M.Par

3. 



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN  
DEPARTEMEN PARIWISATA  
Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131  
Telp. (0751) 7051186  
Email : [pariwisata@fpp.unp.ac.id](mailto:pariwisata@fpp.unp.ac.id)  
Laman : <http://pariwisata.fpp.unp.ac.id>

### SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Martin Karim  
NIM/TM : 19135105 / 2019  
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
Departemen : Pariwisata  
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul,

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement* Karyawan di Fave Hotel Olo Padang” 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

**Feri Ferdian, S. ST., M. M., Ph., CHE**  
NIP. 19920226 202012 1012

Saya yang menyatakan,



**Martin Karim**  
NIM. 19135105

## ABSTRAK

**Martin Karim, 2023** : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement* Karyawan di Fave Hotel Olo Padang

Skripsi D4 Manajemen Perhotelan, Departemen Pariwisata, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang Munculnya

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi efektivitas kegiatan yang dijalankannya dalam suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut yang membuat perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan investasi penting dalam perusahaan. Perusahaan tidak hanya membutuhkan dan mempertahankan karyawannya tetapi harus mampu membuat karyawan merasa puas dan nyaman terhadap perusahaan sehingga karyawan akan memiliki keterikatan terhadap perusahaan. Keterikatan merupakan bentuk sikap positif yang ditampilkan seorang karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Oleh karena itu, maka karyawan mempunyai *engagement* atau rasa keterikatan yang tinggi pada perusahaan, sehingga karyawan mengalami keterhubungan secara erat kepada pekerjaannya sehingga akan bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik dan secepat mungkin. Salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah lingkungan kerja dan pengembangan karir.

Berdasarkan data yang didapat melalui wawancara di Fave Hotel Olo Padang, didapat bahwa masih terdapat banyaknya permasalahan pada lingkungan kerja diantaranya yaitu masih adanya karyawan Fave Hotel yang belum saling dan belum terciptanya *chemistry* satu sama lain, minimnya pengetahuan karyawan mengenai SOP perusahaan Fave Hotel Olo Padang, terdapat fasilitas peralatan kerja yang kurang lengkap dan masih ada terjadinya permasalahan pada hubungan kerja antara sesama rekan kerja. Sedangkan untuk pengembangan karir permasalahan yang ditemui yaitu kurangnya ketersediaan peluang pengembangan karir bagi karyawan, komunikasi antara pemimpin dan bawahan terhambat dan beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan keahlian dan gaji yang tidak sepadan dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada November – Desember 2023 menggunakan sampel sebanyak 45 responden yang diambil dari karyawan di Fave Hotel Olo Padang dan untuk pengujian data menggunakan PLS-SEM 3. Hasil pengolahan data diperoleh bahwa Lingkungan kerja dan Pengembangan karir menunjukkan pengaruh signifikansi secara bersama-sama terhadap *employee engagement* karyawan di Fave Olo Hotel Padang, dimana nilai *F Square* untuk lingkungan kerja dan *employee engagement*  $0,022 > 0,02$  yang berarti variabel lingkungan kerja terhadap *employee engagement* berada pada pengaruh sedang, sedangkan nilai *f square* untuk pengembangan karir dan *employee engagement*  $0,600 > 0,35$  yang berarti variabel pengembangan karir terhadap *employee engagement* berada pengaruh tinggi. Lingkungan kerja dan pengembangan karir menjadi perhatian

bagi hotel dalam meningkatkan semangat, keasyikan/penyerapan dan mutasi karyawan.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, *Employee Engagament*, PLS-SEM**

## **KATA PENGANTAR**

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement* Karyawan di Fave Hotel Olo Padang” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan D4 Prodi Manajemen Perhotelan Departemen Pariwisata Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan adanya dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Ganefri, M.Pd., Ph.D selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Prof. Dra. Asmar Yulastri, M.Pd, Ph.D selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Feri Ferdian, S.ST, M.M, Ph.D, CHe. selaku Ketua Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Youmil Abrian, SE, M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Feri Ferdian, S.ST, M.M, Ph.D, CHe selaku Dosen Penguji I Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

6. Ibu Yuke Permata Lisna, SST, M.Par selaku Dosen Penguji II Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
7. Bapak Rian Surenda, S.E, M.M selaku dosen Pembimbing Akademik Penulis di Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
8. Seluruh dosen pengajar di Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan Proposal Skripsi ini tentunya masih banyak kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki. Oleh karena itu, kritik dan saran untuk membangun kesempurnaan skripsi ini sangat dibutuhkan agar menjadi hasil yang bermanfaat.

Padang, Januari 2024

Martin Karim

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</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 .....	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
A. Tinjauan Pustaka .....	13
B. Kerangka Konseptual .....	25
C. Hipotesis Penelitian.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian .....	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	28
C. Variabel Penelitian .....	29
D. Definisi Operasional Variabel .....	29
E. Populasi dan Sampel Penelitian .....	31
F. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data .....	32
G. Instrument Penelitian.....	33
H. Teknik Analisis Data .....	35
I. Pengujian Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan .....	64
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>78</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Jumlah Karyawan di Fave Hotel Olo Padang .....	32
2. Skala Likert .....	33
3. Kisi-kisi Operasional Variabel Penelitian .....	34
4. Batas Interval dan Kategori Pilihan.....	37
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	44
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
9. Data Statistik Variabel Lingkungan Kerja .....	46
10. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja .....	47
11. Data Statistik Variabel Pengembangan Karir.....	49
12. Deskripsi Data Variabel Pengembangan Karir .....	50
13. Data Statistik Variabel <i>Employee Engagement</i> .....	52
14. Deskripsi Data Variabel <i>Empolyee Engagament</i> .....	53
15. Hasil <i>Outer Loading</i> .....	56
16. <i>Constract Reliability and Validity</i> .....	57
17. Nilai <i>Discriminant Validity (Fornell Larcker)</i> .....	58
18. <i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i> .....	59
19. <i>Collinearity Statistics (VIF)</i> .....	60
20. Nilai <i>R-Square</i> .....	61
21. <i>F-Square</i> .....	62
22. Hasil Tabel <i>Path Coefficient</i> .....	63

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. KPI Karyawan Fave Hotel Olo Padang.....	4
2. Review Fasilitas Fave Hotel Olo Padang.....	7
3. Staf Rotiton di Fave Hotel Olo Padang.....	8
4. Kerangka Konseptual.....	26
5. <i>Structural Model</i> .....	61

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kuisisioner Penelitian.....	78
2. Tabulasi Data Responden.....	85
3. Analisis Smart-PLS 3.....	88
4. Surat Izin Melakukan Penelitian .....	89
5. Surat Balasan Izin Melakukan Penelitian.....	90
6. Dokumentasi.....	91

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi efektivitas kegiatan yang dijalankannya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan apapun bentuk dan tipenya, akan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan berfikir, tugasnya juga sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Mangkunegara, 2015; Sapitri, 2016). Sumber daya manusia juga sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam bekerja dan karyawan yang dapat membantu untuk mencapai perusahaan. Apalagi di era masa depan saat ini, dunia selalu berubah, ditandai dengan semakin meningkatnya perkembangan teknologi di segala bidang. Untuk merespon perubahan tersebut, perusahaan dituntut untuk mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan SDM kepada SDM yang terlibat dalam proses atau aktivitas perusahaan untuk membentuk SDM berbasis pengetahuan itu. membutuhkan keahlian dan keahlian (Saptarini, 2017; Nurhayati, 2017; Jumadi et al, 2018; Setiawan, 2017).

Sumber daya manusia merupakan elemen penggerak utama untuk memberikan kontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut yang membuat perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan investasi penting dalam perusahaan. Menurut Bukit et al. (2017:11) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau

sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dalam hal ini karyawan demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, yaitu melalui keterikatan karyawan itu sendiri.

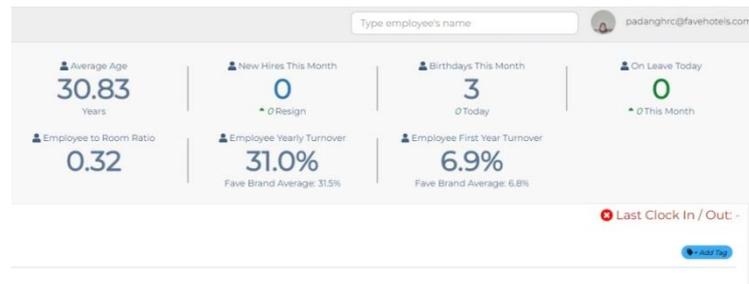
Perusahaan tidak hanya sekedar membutuhkan dan mempertahankan karyawannya, namun juga harus mampu membuat karyawan puas dan nyaman terhadap perusahaan sehingga karyawan akan memiliki keterikatan terhadap perusahaan. Menurut Schaufeli dalam Kartono (2017:19) mendefinisikan keterikatan sebagai “keadaan pikiran positif yang ditandai dengan semangat (*Vigor*), dedikasi (*Dedication*) dan keterikatan (*Absorptions*). Ketika karyawan memiliki kondisi mental yang positif dan merasa puas akan pekerjaan, maka akan memunculkan rasa semangat (*Vigor*) di mana akan mengacu pada perasaan penuh energi ketika bekerja, dedikasi (*Dedication*) adanya kesetiaan yang kuat pada perusahaan dan merasa bangga akan pekerjaan, kemudian rasa penghayatan dan keterikatan (*Absorption*) dimana para karyawan bekerja dengan penuh konsentrasi dan merasakan waktu sangat cepat berlalu. Adapun mengenai hal tersebut maka karyawan mempunyai *engagement* atau rasa keterikatan yang tinggi pada perusahaan. Semakin tinggi dukungan perusahaan terhadap karyawan, maka semakin tinggi pula Karyawan yang mau bekerja keras, terus berusaha meningkatkan kinerjanya, serta memiliki kepercayaan diri yang tinggi, oleh sebab itu semakin tinggi

dukungan yang diberikan organisasi, maka *engagement* dan *self efficacy* karyawan akan tinggi pula (Purwaningtyas & Septyarini, 2021).

*Employee Engagement* merupakan keterikatan secara psikologis sehingga karyawan yang terikat secara emosional cenderung memiliki relasi yang baik, mengalami empati terhadap *manager lini* dan koleganya, melihat bahwa mereka yang secara kognitif terikat mengetahui mana yang betul-betul mereka anggap misi dan peran dalam lingkungan pekerjaannya. Abraham (2012) mengemukakan bahwa *Employee Engagement* merujuk kepada bagaimana seorang karyawan secara psikologis terlibat, terhubung, dan memiliki komitmen untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan yang *engaged* merupakan karyawan yang telah mengalami keterhubungan secara erat kepada pekerjaannya sehingga akan bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik dan secepat mungkin dengan usaha yang dimilikinya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Fave Hotel Olo Padang merupakan salah satu hotel bintang tiga (\*\*\*) yang berlokasi di Jalan Belakang Olo No. 46, Kecamatan Padang Barat, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, dengan total karyawan yang bekerja sebanyak 45 orang. Hotel ini merupakan desain yang minimalis yang berada dalam naungan group *Archipelago Internasional (Aston)* dengan memiliki 91 kamar, 5 ruangan pertemuan dan juga kolam renang. Berikut jumlah karyawan yang ada di Fave Hotel Olo Padang.

Ketrikatan kerja (*Empolyee engagement*) di Fave Hotel Olo padang dinilai cukup rendah berdasarkan observasi penulis selama bulan Juni 2023 – Agustus 2023.



Gambar 1. KPI Karyawan Fave Hotel Olo Padang  
Sumber : HRD Fave Hotel Olo Padang

Key Performance Indicator (KPI) merupakan suatu ukuran kinerja yang bersifat kuantitatif, yang disetujui sebelumnya oleh manajemen dan merupakan cerminan faktor-faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan yang ingin diraih. Terkait dengan hal tersebut, Key performance indikator merupakan cerminan dari target perusahaan, dan progress pencapaian tujuan. Berdasarkan gambar di atas sistem data base yang digunakan untuk karyawan yaitu Aston Data ([www.astondata.com](http://www.astondata.com)) dimana dapat digunakan untuk mempermudah membagikan informasi dari satu tempat ke tempat lainnya. Diantara data sumber daya manusia yang terintegrasi yakni KPI, Hotel Database, DRR Entry, Online Training serta hal-hal penting lainnya dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia Fave Hotel Olo Padang.

Dapat dilihat bahwa berdasarkan gambar tersebut adalah tingkat *Turnover* yang terjadi di Fave Hotel Olo Padang dari bulan Januari 2023 –

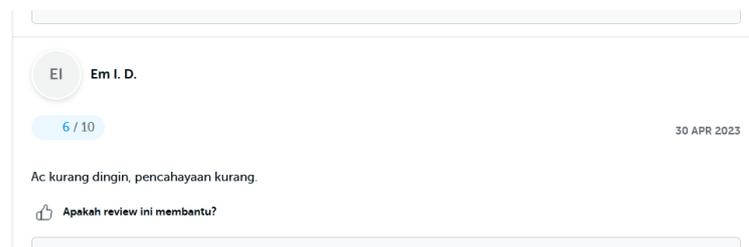
April 2023 sebesar 31%. Hal tersebut menjadikan keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) di Fave Hotel rendah, terhitung bulan April 2022 – Desember 2022 sudah 8 karyawan yang *resign*/keluar karna berbagai alasan salah satunya tidak memperpanjang kontrak. Salah satu penyebab karyawan tidak memperpanjang kontrak adalah tidak adanya pengembangan karir, kontrak kerja hanya diperpanjang dengan posisi yang sama dan posisi level *supervisor* diambil melalui *recruitment* karyawan baru dari luar perusahaan. Menurut Sutrisno (2017:169) Program-program perencanaan dan pengembangan karir yang efektif dapat mengurangi turnover dan meningkatkan *Employee Engagement*. Selain pengembangan karir juga terdapat lingkungan kerja yang tidak mendukung yang disebabkan kurangnya fasilitas untuk karyawan serta hubungan antar karyawan yang kurang baik. Hasil Penelitian Farida dan Hartono (2017:10) menunjukkan lingkungan kerja tersebut merupakan keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya.

Menurut hasil penelitian (Putri et al, 2021), Faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai proses kerja yang dicirikan dengan adanya kegiatan berinteraksi antar pekerja yang dibedakan dengan pola tertentu, yang masing-masing proses dengan ciri atau nilai tertentu dan manusianya merupakan sentrum dari segalanya. Lingkungan kerja merupakan suasana organisasi dimana tempat karyawan melakukan pekerjaan mereka dan merupakan faktor

kunci sehingga dapat mempengaruhi mempengaruhi kepuasan juga komitmen karyawan terhadap organisasi (Hanaysha, J. 2016), lingkungan kerja sangat menentukan bagaimana kondisi perusahaan yang mencakup kondisi sosial, psikologis, dan fisik. Perusahaan harus menyiapkan lingkungan yang baik bagi karyawannya untuk bekerja karena hal ini sangat memengaruhi kenyamanan karyawan saat bekerja, pengaruh dari lingkungan juga menentukan nilai dari pekerjaan yang dilakukan (Setiyani et al., 2019), dalam perusahaan lingkungan kerja sangat mempengaruhi tingkat kenyamanan para karyawan (Soehari et al 2019), lingkungan kerja yang kondusif, serta tempat kerja yang nyaman akan meningkatkan produktivitas sehingga karyawan akan betah, sehingga tidak ingin pindah ke perusahaan lain (Setiyani et al., 2019).

Lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Meninjau dari lingkungan kerja non fisik yang diantaranya adalah berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja maupun hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, Sedarmayanti (2009). Melalui hasil wawancara pada tanggal 6 Mei 2023 dengan salah satu karyawan Fave Hotel Olo Padang, menyebutkan bahwa masih ada terjadinya permasalahan pada hubungan kerja yang bisa jadi dikarenakan oleh faktor persaingan maupun masalah internal. Dalam hubungan antara sesama rekan kerja kurang terjalin dengan baik, seperti sesama karyawan tidak bisa menghargai saat karyawan lain melakukan tugasnya, dan komunikasi yang buruk yang menimbulkan kesalahpahaman yang berujung pada konflik di tempat kerja. Masih adanya karyawan yang belum mengenal satu sama lain bahkan rekan team sendiri, kurangnya

pengawasan dari atasan karena adanya karyawan yang bebas bermain handphone atau menggunakan komputer untuk kepentingan pribadi. Hal tersebut memicu terjadinya konflik antara karyawan satu dengan yang lain. Maka secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan karyawan yang menjadi penyebab kenyamanan dan ketidaknyamanan seseorang dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya, maka dari itu mengingat pentingnya kebersamaan dalam melakukan pekerjaan hal tersebut akan mempengaruhi keterikatan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Masih adanya karyawan yang belum mengenal satu sama lain bahkan rekan team sendiri.



Gambar 2. Review Fasilitas Fave Hotel Olo Padang  
Sumber : Traveloka

Dilihat dari lingkungan kerja fisik, fasilitas yang ada di Fave Hotel tidaklah terlalu lengkap, hal ini seringkali menjadi permasalahan bagi tamu yang menginap, seperti seringnya AC bocor menetes ke lantai, dinding yang bocor ketika hujan yang cukup lama, mug yang masih kotor dan peralatan untuk mendukung operasional lainnya juga kurang lengkap. Selain itu, sarana prasarana atau peralatan kerja yang belum mendukung, tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak file-file yang berserakan di sekitar tempat kerja. Enny (2019:57), mengemukakan bahwa manfaat

lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

Anitha (dalam Suryaningrum, 2018) menyebutkan banyak faktor yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement* salah satunya yaitu pengembangan karir, pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan yang didukung departemen SDM untuk mencapai suatu rencana karir. Adapun pengembangan karir diperlukan setiap karyawan untuk meningkatkan keterampilan, keberhasilan, dan pemenuhan kerja. Selanjutnya bagaimana persepsi karyawan terhadap pengembangan karirnya akan membawa konsekuensi terhadap tingkat *Employee Engagement* di perusahaan. Karyawan yang mempunyai persepsi pengembangan karirnya positif di perusahaan akan meningkatkan tingkat *Employee Engagement* terhadap perusahaan.

Staff Rotation (Pindahan staff ke departemen/posisi lainnya dengan tidak mengubah job level) Contoh: EHK menjadi FOM // Purchasing menjadi Receiving.					
Month	Staff Name	Job Level	Previous Position	New Position	Starting Date
Feb	Taufiqurrahman	HOD	Store keeper	Temporary Sales Executive	15-Feb-2022
Mar	Hendrik Saputra	Supervisory	FO SPV	AR/ IA	31 Maret 2022

Gambar 3. Staf Rotiton di Fave Hotel Olo Padang  
Sumber : HRD Fave Hotel Olo Padang

Berdasarkan data diatas, untuk *Staf Rotation* atau bisa juga disebut dengan pengembangan karir di Fave Hotel Olo Padang ditemukan bahwasannya mulai dari Februari 2022 – April 2023 hanya 2 karyawan atau 4% dari total keseluruhan karyawan saja yang mendapatkan pengembangan karir.

Menurut Dubrin dalam Ramli & Yudhistira (2018:812) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Studi awal tersebut didukung dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi dengan karyawan Fave Hotel Olo Padang yang dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa harus memiliki jenjang karir yang terencana sehingga sesuai dengan beban kerja yang mereka emban karena beban kerja yang diterima sekarang tidak sesuai dengan keahlian dan gaji yang tidak sepadan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis perlu melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement* di Karyawan di Fave Hotel Olo Padang”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Masih adanya karyawan Fave Hotel yang belum saling dan belum terciptanya *chemistry* satu sama lain.
2. Minimnya pengetahuan karyawan mengenai SOP perusahaan Fave Hotel Padang.
3. Kurangnya ketersediaan peluang pengembangan karir bagi karyawan yang sudah lama bekerja dan memiliki kinerja yang baik di perusahaan.
4. Komunikasi antara pemimpin dan bawahan terhambat sehingga strategi yang diberikan tidak mampu dipahami dengan baik.

5. Terdapat fasilitas peralatan kerja yang kurang lengkap sehingga membuat pekerjaan tidak berjalan dengan baik.
6. Masih ada terjadinya permasalahan pada hubungan kerja antara sesama rekan kerja dikarenakan faktor persaingan maupun masalah internal.
7. Beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan keahlian dan gaji yang tidak sepadan dengan kinerja karyawan.
8. Terdapat karyawan yang tidak mampu mengorbankan tenaga serta pikiran untuk kemajuan perusahaan.
9. Masih adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, Selain itu masih terlihat karyawan yang melanggar waktu yang telah ditetapkan

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah untuk memfokuskan penelitian ini dibatasi dengan lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap *employee engagement* karyawan di Fave Hotel Olo Padang.

### **D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Lingkungan Kerja di Fave Hotel Olo Padang.
2. Bagaimana Pengembangan Karir di Fave Hotel Olo Padang.
3. Bagaimana *Employee Engagement* di Fave Hotel Olo Padang.
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement* Karyawan di Fave Hotel Olo Padang.
5. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement* Karyawan di Fave Hotel Olo Padang.

6. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement* Karyawan di Fave Hotel Olo Padang.

## **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah

### 1. Tujuan umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement* di Karyawan di Fave Hotel Olo Padang.

### 2. Tujuan khusus

- a. Mengetahui Lingkungan Kerja di Fave Hotel Olo Padang.
- b. Mengetahui Pengembangan Karir di Fave Hotel Olo Padang.
- c. Mengetahui *Employee Engagement* Karyawan di Fave Hotel Olo Padang.
- d. Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement* Karyawan di Fave Hotel Olo Padang.
- e. Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Employee Engagement* Karyawan di Fave Hotel Olo Padang.
- f. Menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement* Karyawan di Fave Hotel Olo Padang.

## **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini di harapkan berguna sebagai masukan bagi:

#### 1. Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan dalam pertimbangan untuk pengambilan keputusan atau kebijakan dalam membuat, mengelola, mengimplementasikan strategi sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan retensi karyawan sehingga dapat mencegah karyawan potensial keluar dari perusahaan, meminimalisir terjadinya peningkatan turnover dan meningkatkan kenyamanan karyawan bekerja di perusahaan.

#### 2. Bagi Jurusan Pariwisata Universitas Negeri Padang

Menambah dan memperkaya penelitian di Universitas Negeri Padang, khususnya pada Jurusan Pariwisata Program Studi D4 Manajemen Perhotelan dalam menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement* di Karyawan di Fave Hotel Olo Padang.

#### 3. Peneliti berikutnya

Sebagai bahan pedoman, bahan perbandingan, penambahan ilmu pengetahuan ataupun studi kepustakaan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

#### 4. Penulis

Meningkatkan ilmu pengetahuan yang telah dimiliki penulis di bangku kuliah dan sebagai syarat untuk menyelesaikan perkuliahan Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.