

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI DAIMA HOTEL PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Sains Terapan (S.ST) Universitas Negeri Padang*



OLEH:

**DEMARTA NADILLA
15135004/2015**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI DAIMA HOTEL PADANG**

Nama : DEMARTA NADILLA
NIM/BP : 15135004/2015
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Agustus 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing



Youmil Abrian, SE., M.M
NIP.19821002 200812 1002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pariwisata
Fakultas Pariwisata & Perhotelan
Universitas Negeri Padang



Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd
NIP.19620530 198803 2001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Di Daima Hotel Padang
Nama : Demarta Nadilla
NIM/BP : 15135004/2015
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

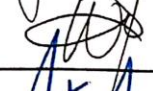
Padang, Agustus 2019

Disetujui oleh :

Tim Penguji

1. Ketua : Youmil Abrian, SE., M.M
2. Anggota : Waryono, S.Pd, MM. Par
3. Anggota : Kurnia Illahi Manvi, S.ST.Par., M.Par

Tanda Tangan

1. 
2. 
3. 



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131
Telp. (0751) 7051186
e-mail : tourismdepartmentunp@gmail.com

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Demarta Nadilla
NIM/TM : 15135004/ 2015
Program Studi : Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Daima Hotel Padang" Adalah benar merupakan hasil karya saya dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila sesuatu saat terbukti saya melakukan plagiat maka saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di institusi UNP maupun di masyarakat negara.

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

Diketahui,
Ketua Jurusan Pariwisata FPP-UNP

Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd
NIP.19620530 198803 2001

Saya yang menyatakan,



ABSTRAK

Demarta Nadilla, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Daima Hotel Padang.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh hasil observasi dan wawancara penulis pada bulan Februari 2019 mengenai keluhan karyawan tentang lingkungan kerja yang dibuktikan dengan kurangnya fasilitas karyawan dan fasilitas kerja serta ketidak puasan karyawan mengenai pekerjaannya. Berdasarkan permasalahan diatas penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mendeskripsikan tentang lingkungan kerja di Daima Hotel Padang, 2) Mendeskripsikan tentang kepuasan kerja di Daima Hotel Padang, dan 3) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Daima Hotel Padang.

Jenis penelitian digolongkan kepada penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal dengan uji regresi linear sederhana dan uji koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 59 orang, sampel diambil dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* dengan jumlah 51 orang kecuali *Head Of Department*. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner (angket) dengan menggunakan skala *likert* terdiri dari 39 soal yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya data dianalisis melalui analisis deskripsi data dan uji regresi linear sederhana serta nilai koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 16.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja berada pada kategori baik (64,70%), (2) Kepuasan Kerja berada kategori sangat baik (68,63%), (3) Hasil uji hipotesis regresi linear sederhana didapat hasil koefisien regresi sebesar 0,469 dengan sig. 0,000 < 0,05, artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan lingkungan kerja akan meningkatkan 1 satuan lingkungan kerja. Kemudian nilai R Square sebesar 0,248. Artinya lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan karyawan sebesar 24,8%, sedangkan 75,2% di pengaruhi oleh faktor lain seperti: kepemimpinan, motivasi, prestasi, kompensasi, komunikasi, dan lain-lain.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Hotel

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta kemudahan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Daima Hotel Padang”**. Skripsi ini dibuat untuk melengkapi persyaratan gelar Sarjana Sains Terapan pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dra. Ernawati, M.Pd, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Ira Meirina Chair, Mpd selaku Ketua Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Youmil Abrian, SE, MM selaku Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran dan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini, dan juga selaku Ketua Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Kurnia Illahi Manvi, SST. Par, M.Par dan Bapak Waryono, S.Pd, MM.Par selaku tim penguji ujian skripsi yang akan memberikan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Seluruh staff pengajar, teknisi dan administrasi pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang
6. Cahyana Sariji selaku HRD Coordinator di Daima Hotel Padang.
7. Bapak dan Ibu Karyawan dan Karyawati Daima Hotel Padang.
8. Mama Givel dan Abang, sebagai penyemangat dalam menyelesaikan skripsi.
9. Sahabat seperjuangan dari awal kuliah sampai saat ini yang selalu ada dan menghibur, Geng Umang2 Takana Tabang: Vivin Damayanti, Rahmi Dera

Supa, Andre Awul, Lil Abrar, Theresia Oliviera, Fanny Safitri, Rizky Fadila, Ade Kusma, Afriyandi, Randi Surya dan Falah, semoga kita selamanya.

10. Geng Kocokocok Reborn, Aww Laras, Aww Ceni, Aww Nana, roommate selama 4 tahun, semoga kita selamanya.
11. Aulia Arida dan Ahmad Faruqi yang selalu menemani dan membimbing proses pembuatan skripsi ini, semoga kalian akan selalu menemani dan membimbing hidup ini.
12. Dan pihak lain kawan sapamainan, Devi, Beto, Yaya, Agel, Liza, Satrio, Nova, Medy, Weis, dll.
13. Ijat yang selalu membuat suka dan duka semoga semoga disemogakan.

Semoga bantuan yang telah diberikan diberkahi dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Akhirnya, penulis juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Agustus 2019

Demarta Nadilla
Nim. 15135004/2015

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian.. ..	10
 BAB II KERANGKA TEORI	
A. Kajian Teori.....	12
1. Kepuasan Kerja	12
2. Lingkungan Kerja	16
3. Penelitian Terdahulu Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	19
B. Kerangka Konseptual	20
C. Hipotesis Penelitian.....	21
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	22
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	22
C. Variabel Penelitian.....	22
D. Definisi Operasional Variabel	23
E. Populasi dan Sampel	23
1. Populasi Penelitian	23
2. Sampel Penelitian	24
F. Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data	24
1. Jenis Data	24
2. Teknik Pengumpulan Data	25
G. Instrumen Penelitian	25
H. Uji Coba Instrumen	27

1. Uji Validitas	28
2. Uji Reliabilitas Angket	29
I. Teknik Analisis Data	30
1. Tabulasi Data	31
2. Deskripsi Data	31
J. Uji Persyaratan Analisis	32
1. Uji Normalitas	32
2. Uji Homogenitas	32
3. Uji Linearitas	33
K. Pengujian Hipotesis	33
1. Uji Regresi Sederhana dan Koefisien Determinasi	33

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Karakteristik Responden	35
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	35
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
B. Deskripsi Data	36
1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	36
2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	38
3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	43
C. Uji Persyaratan Analisis	57
1. Uji Normalitas	57
2. Uji Homogenitas	58
3. Uji Linieritas	59
D. Uji Hipotesis	60
1. Uji Regresi Linear Sederhana	60
2. Koefisien Determinasi	62
E. Pembahasan	62
1. Lingkungan Kerja	63
2. Kepuasan Kerja	63
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Daima Hotel Padang	64

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA	68
-----------------------------	----

LAMPIRAN	70
-----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah karyawan di Daima Hotel Padang	3
Tabel 2. Total Jumlah Populasi.....	24
Tabel 3. Gradiasi Pilihan Jawaban Skala <i>Likert</i>	26
Tabel 4. Kisi-Kisi Operasional Variabel Penelitian	26
Tabel 5. Hasil Uji Validitas.....	29
Tabel 6. Interpretasi Nilai r (Alfa Cronbach).....	30
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 9. Statistik Variabel X dan Y	37
Tabel 10. Statistik Variabel Lingkungan Kerja.....	38
Tabel 11. Klasifikasi Skor Lingkungan Kerja	39
Tabel 12. Statistik Lingkungan Kerja dngan Indikator Lingkungan Kerja Fisik...	40
Tabel 13. Klasifikasi Skor Lingkungan Kerja dengan Indikator Lingkungan Kerja Fisik	41
Tabel 14. Statistik Lingkungan Kerja dengan Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	42
Tabel 15. Klasifikasi Skor Lingkungan Kerja dengan Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	42
Tabel 16. Statistik Variabel Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 17. Klasifikasi Skor Variabel Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 18. Statistik Kepuasan Kerja dengan Indikator Isi Pekerjaan.....	46

Tabel 19. Klasifikasi Skor Kepuasan Kerja dengan Indikator Isi Pekerjaan.....	46
Tabel 20. Statistik Kepuasan Kerja dengan Indikator Supervisi.....	47
Tabel 21. Klasifikasi Skor Kepuasan Kerja dengan Indikator Supervisi.....	48
Tabel 22. Statistik Kepuasan Kerja dengan Indikator Organisasi dan Manajemen	49
Tabel 23. Klasifikasi Skor Kepuasan Kerja dengan Indikator Organisasi dan Manajemen	50
Tabel 24. Statistik Kepuasan Kerja dengan Indikator Kesempatan Untuk Maju.....	51
Tabel 25. Klasifikasi Skor Kepuasan Kerja dengan Indikator Kesempatan Untuk Maju	51
Tabel 26. Statistik Kepuasan Kerja dengan Indikator Gaji dan Keuntungan Finansial.....	52
Tabel 27. Klasifikasi Skor Kepuasan Kerja dengan Indikator Gaji dan Keuntungan Finansial	53
Tabel 28. Statistik Kepuasan Kerja dengan Indikator Rekan Kerja.....	54
Tabel 29. Klasifikasi Skor Kepuasan Kerja dengan Indikator Rekan Kerja	55
Tabel 30. Statistik Kepuasan Kerja dengan Indikator Kondisi Pekerjaan.....	56
Tabel 31. Klasifikasi Skor Kepuasan Kerja dengan Indikator Kondisi Pekerjaan....	57
Tabel 32. Uji Normalitas	58
Tabel 33. Uji Homogenitas	59
Tabel 34. Uji Linearitas	60
Tabel 35. Hasil Signifikansi	61

Tabel 36. Koefisien Regresi Sederhana	61
Tabel 37. Koefisien Determinasi (R square)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Karyawan Menonton TV	4
Gambar 2. Ruang Kerja <i>Accounting</i>	6
Gambar 2. Ruang Kerja <i>Purchasing</i>	6
Gambar 4. Kerangka Konseptual	21

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Melakukan Penelitian Uji Coba Angket Dari Fakultas ...	74
Lampiran 2. Surat Izin Melakukan Penelitian Uji Coba Angket Dari Hotel.....	75
Lampiran 3. Kuesioner Uji Coba Penelitian	76
Lampiran 4. Tabulasi Data Angket Uji Coba Penelitian	81
Lampiran 5. Hasil Uji Coba Instrumen	85
Lampiran 6. Surat Izin Melakukan Penelitian Dari Fakultas	94
Lampiran 7. Surat Izin Melakukan Penelitian Dari Hotel.....	95
Lampiran 8. Kuesioner Penelitian	96
Lampiran 9. Tabulasi Data Angket Penelitian	101
Lampiran 10. Analisis Deskriptif Data	106
Lampiran 11. Uji Persyaratan Analisis	116
Lampiran 12. Uji Regresi Linear Sederhana	117
Lampiran 13. Hasil kuesioner per sub Indikator	118
Lampiran 14. Lingkungan Kerja Karyawan	120
Lampiran 15. Dokumentasi Penelitian	126
Lampiran 16. Kartu Konsultasi dengan Dosen Pembimbing	131

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi telah banyak membuat perubahan dan peningkatan di berbagai bidang industri jasa, salah satunya adalah industri perhotelan yang saat ini berkembang pesat. Hal ini dilihat dari banyaknya pembangunan hotel di Indonesia dikarenakan permintaan pasar yang semakin meningkat terhadap kebutuhan hotel. Maraknya pembangunan hotel menjadi pertanda semakin ketatnya persaingan di industri perhotelan. Para pengusaha hotel dituntut untuk berlomba-lomba dalam menarik minat konsumen untuk menginap di hotel mereka. Banyaknya pertimbangan konsumen dalam memilih hotel, maka pihak hotel harus menawarkan keunggulannya serta memberikan fasilitas yang memadai dan pelayanan yang terbaik bagi konsumen. Dengan itu industri perhotelan tentunya memerlukan pengelolaan yang baik agar usaha yang dijalankan dapat bertahan dan berkembang serta memberikan image yang baik di mata konsumen.

Hotel adalah salah satu akomodasi yang sangat penting bagi wisatawan maupun pebisnis yang sedang melakukan perjalanan. Menurut Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI. NO. 2 Tahun 2014 Pasal 1 sebagai berikut:

“Hotel adalah penyedia akomodasi berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan yang dilengkapi dengan jasa makan dan minum, kegiatan hiburan dan fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan”.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hotel merupakan salah satu penyedia jasa berupa kamar-kamar dan fasilitas lainnya bagi wisatawan baik dari dalam atau luar daerah serta yang di kelola secara komersil guna mendapatkan keuntungan.

Daima Hotel Padang adalah hotel bintang tiga (***) yang terletak di Kota Padang yang memiliki 7 department yaitu: *Front Office Department*, *Food and Beverage Department*, *Sales Marketing Department*, *Accounting Department*, *Engineering Department*, *Human Resource Officer* dan yang terakhir adalah *Housekeeping Department* dengan 58 orang karyawan dengan kapasitas 93 kamar, yaitu 48 kamar *superior*, 38 kamar *deluxe* dan 7 kamar *family*. Hotel Daima terletak di jalan Jenderal Sudirman no. 17 Padang.

Sebuah hotel harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu karyawan yang kompeten. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi sebuah hotel karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2012: 12), “Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu”. Daima Hotel Padang memiliki 59 orang karyawan yang terbagi dalam 8 Department, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1. Jumlah Karyawan di Daima Hotel Padang

No.	Department	Jumlah Karyawan
1.	Executive Office	1 Orang
2.	Front Office	11 Orang
3.	Housekeeping	12 Orang
4.	Food and Beverage	15 Orang
5.	Engineering	8 Orang
6.	Sales & Marketing	3 Orang
7.	Accounting	8 Orang
8.	Human Resources	1 Orang
Jumlah		59 Orang

Sumber: HRD Daima Hotel Padang (2019)

Berdasarkan tabel diatas, seluruh karyawan yang bersangkutan harus saling bekerjasama satu dan lainnya dalam hal melayani tamu serta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap department memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang kelancaran operasional dan mewujudkan cita-cita hotel. Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, manajemen hotel harus dikelola dan diatur dengan sebaik mungkin, sehingga karyawan di hotel tersebut merasa nyaman dan kepuasan kerja setiap karyawannya terpenuhi.

Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di dirinya. Semakin banyak faktor-faktor dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan yang

dirasakan karyawan. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2010: 117) menyatakan, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja”. Berdasarkan hasil pra penelitian penulis pada bulan Februari 2019 di Daima Hotel Padang, penulis menemukan masalah yang bersangkutan dengan kepuasan kerja karyawan. Masalah tentang kepuasan kerja yang penulis temukan masih adanya sikap beberapa atasan yang kurang memperhatikan bawahannya sehingga ditemukan beberapa karyawan operasional yang suka bermain *handphone* dan memakai komputer serta menonton televisi untuk kepentingan pribadi saat bekerja, hal ini tentu berdampak buruk terhadap hasil pekerjaannya serta karyawan lain yang bekerja sama dengan karyawan tersebut.



Gambar 1. Karyawan Menonton TV

Masih adanya karyawan yang tidak mendapat kenaikan jabatan setelah bekerja 3 tahun, walaupun ada karyawan yang keluar, pihak hotel justru

mencari pengganti karyawan baru dan tidak melakukan promosi terhadap karyawan yang sudah lama bekerja dibagian tersebut. Masih banyaknya di temukan karyawan yang tidak bertegur sapa satu dengan lainnya karena alasan pribadi, hal ini sangat mengganggu dan menyebabkan perpecahan diantara mereka serta kurang terjalinnya *teamwork* di antara mereka. Masih kurangnya koordinasi antar beberapa *department* terkait komunikasi, contohnya karyawan *purchasing* pada pembelian barang untuk *department* lain sehingga tertundanya pekerjaan *department* tersebut. Juga kurangnya komunikasi pihak *ordertaker* terkait kamar tamu yang minta di bersihkan segera.

Oleh karena itu hotel perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Kondisi kerja dapat dikatakan baik apabila setiap karyawannya melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Lingkungan kerja menurut Budi W. Soetjipto (2009: 87) mengemukakan bahwa, “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat memepngaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan”. Hotel harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menyediakan perlengkapan dan fasilitas yang mendukung penyelesaian terhadap pekerjaan serta menciptakan komunikasi yang baik sesama karyawan sehingga karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja.

Keadaan lingkungan kerja di Daima Hotel Padang belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dari kondisi ruang yang kecil dan penuh dengan barang-barang hotel yang tidak tertata serta *file-file* yang berserakan, hal ini tentu membuat ruangan semakin sempit dan ruang gerak karyawanpun terbatas. Suhu ruangan yang tidak kondusif karena ruangan yang kecil dan di isi oleh banyak karyawan membuat ruangan terasa sesak dan panas. Dekorasi dan penggunaan komposisi antara warna dinding dengan warna perabotan yang ada di ruangan tidak sinkron dan tidak enak dipandang.



Gambar 1. Ruang kerja Accounting



Gambar 2. Ruang Kerja Purchasing

Suara bising dari tempat kerja *engineering* pun sangat mengganggu kenyamanan dalam melakukan pekerjaan sehingga membuat karyawan tidak

fokus. *Store* yang terletak di *basement* sering kali terjadi banjir saat hujan deras, ini akibat adanya kebocoran. Sehingga setiap *store* banjir, karyawan harus membersihkannya dulu sebelum melakukan pekerjaan.

Adanya karyawan mengeluh soal fasilitas pendukung kerja yang masih kurang, seperti kendaraan operasional, tak jarang karyawan menggunakan kendaraan pribadi untuk membeli kebutuhan hotel. Selain itu, kurangnya fasilitas penunjang seperti mesin print warna, mesin fotocopy yang minim membuat karyawan harus meminjam ke *department* lainnya ataupun harus menggunakan fasilitas yang disediakan untuk tamu, karyawan juga terkadang harus pergi keluar hotel untuk mendapatkan peralatan yang diperlukan. Hal ini tentu saja mengganggu proses kerja karyawan dan berdampak buruk serta memperlambat hasil kerja karyawan.

Banyak juga karyawan yang mengeluh tentang fasilitas karyawan yang kurang memadai, seperti keadaan toilet karyawan yang kotor dan jarang di bersihkan, sering juga toilet karyawan ini di peruntukkan kepada tamu yang menggunakan *ballroom*. Tidak adanya loker untuk karyawan membuat karyawan harus membawa barang pribadinya ke dalam ruang kerja. Kantin karyawan yang kecil dan juga jarang terjaga kebersihannya, begitu juga *wash basin* untuk karyawan sering bocor sehingga menyebabkan terjadinya kecelakaan terhadap karyawan yang lewat di daerah tersebut.

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 penulis

melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Daima Hotel Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Perhatian atasan yang masih kurang sehingga banyaknya karyawan yang melalaikan tugas demi kepentingan pribadi.
2. Belum adanya promosi jabatan bagi karyawan sehingga tidak jelasnya jenjang karir pada hotel tersebut.
3. Masih ada karyawan yang tidak bertegur sapa satu dengan lainnya karena alasan pribadi, hal ini sangat mengganggu dan menyebabkan perpecahan diantara mereka serta kurang terjalinnya *teamwork* di antara mereka dan mengganggu operasional hotel.
4. Masih kurangnya koordinasi antar beberapa *department* terkait komunikasi, contohnya karyawan *purchasing* pada pembelian barang untuk *department* lain.
5. Suhu ruangan yang tidak kondusif karena ruangan yang kecil dan di isi oleh banyak karyawan membuat ruangan terasa sesak dan panas.
6. Dekorasi dan penggunaan komposisi antara warna dinding dengann warna perabotan yang ada di ruangan tidak sinkron dan tidak enak dipandang.
7. Adanya suara bising dari *engineering* yang mengganggu pekerjaan karyawan khususnya di bagian *backoffice*.
8. Fasilitas untuk bekerja yang masih kurang seperti peralatan yg digunakan untuk bekerja, hal ini membuat tertundanya pekerjaan.

9. Kurangnya fasilitas untuk karyawan, seperti tidak adanya locker karyawan serta kurang terjaganya fasilitas karyawan yang ada seperti toilet, mushola dan kantin karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka pada penelitian ini aktivitas yang dilakukan dibatasi pada permasalahan tentang lingkungan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Daima Hotel Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Bagaimana lingkungan kerja di Daima Hotel Padang ?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Daima Hotel Padang ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Daima Hotel Padang ?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Daima Hotel Padang

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan lingkungan kerja yang ada di Daima Hotel Padang
- b. Mendeskripsikan kepuasan kerja karyawan yang ada di Daima Hotel Padang
- c. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Daima Hotel Padang

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis ini diharapkan bermanfaat bagi semua pihak :

1. Bagi Daima Hotel Padang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap manajemen hotel untuk memperbaiki lingkungan kerjanya agar terciptanya kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat mencapai target sesuai dengan keinginan perusahaan.

2. Bagi Jurusan Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

Diharapkan penelitian ini 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 Penulis

Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan, selain itu agar penulis mengetahui masalah-masalah nyata yang terdapat dalam industri agar menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan terhadap teori-teori saat perkuliahan.