

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI HOTEL PREMIER BASKO BY LARIZ PADANG**

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



OLEH:

**Husnatul Dini Rafsanjani
15135124/2015**

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

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI HOTEL PREMIER BASKO BY LARIZ PADANG**

NAMA : HUSNATUL DINI RAFSANJANI
NIM/ BP : 15135124/2014
PRODI : MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN : PARIWISATA
FAKULTAS : PARIWISATA DAN PERHOTELAN

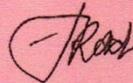
Padang, Agustus 2019

Disetujui Oleh
Pembimbing



Trisna Putra, SS, M.Sc
NIP. 19761223 199803 1 001

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



Dra. Ira Meirina Chair, M.PD
NIP. 19620530 198803 2 001

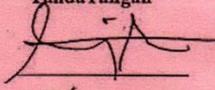
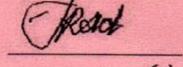
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

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

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di
Hotel Premier Basko by Lariz Padang
Nama : Husnatul Dini Rafsanjani
NIM / BP : 15135124/ 2015
Program Studi : Manajemen Perhotelan
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Agustus 2019

Tim Penguji

| | Nama | Tanda Tangan |
|-------|----------------------------------|---|
| Ketua | : Trisna Putra, SS, M,Sc |  |
| | Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd |  |
| | Hijriyantomi Suyuthie, S.Ip., MM |  |



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: kkump.info@gmail.com

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Husnatul Dini Rafsanjani
NIM/TM : 15135124/2015
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul ,

“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Premier Basko by Lariz 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,

Ketua Jurusan Pariwisata

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

Saya yang menyatakan,

Husnatul Dini Rafsanjani
NIM. 15135124

ABSTRAK

Husnatul Dini Rafsanjani 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Premier Basko by Lariz Padang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Premier Basko by Lariz Padang. Jenis Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif menggunakan metode asosiatif kausal dengan menggunakan uji regresi linear sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di bawah level supervisor di Hotel Premier Basko by Lariz Padang. Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling*, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 orang. Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui kuisisioner (angket) dengan menggunakan *skala likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, data sekunder yaitu data kinerja karyawan di Hotel Premier Basko by Lariz Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari lingkungan kerja karyawan dapat dikategorikan baik (40,9%), untuk kinerja karyawan berada pada kategori kurang (59%). Diperoleh hasil uji regresi linear sederhana diperoleh nilai F hitung 13,951 Dengan sig. 0,000 < 0,05. Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan lingkungan kerja akan meningkatkan 0,919 satuan kinerja karyawan. Kemudian di peroleh nilai R *Square* 0,179 Artinya pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y adalah sebesar (17,9%). Sedangkan 82,21% dipengaruhi oleh faktor lain

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Husnatul Dini Rafsanjani 2019. The Influence of work environment on employee performance at the Hotel Basko by Lariz Padang

This research aims to know the influence of work environment on employee performance at the Hotel Basko by Lariz Padang. This type of research is quantitative descriptive using causal associative methods by using a simple linear regression test. The population in this study were all employees who were below the supervisor level at the Premier Basko Hotel by Lariz Padang. The sampling technique was simple random sampling, and the samples in this study were 66 people. Primary data collection techniques are done through questionnaires (questionnaire) using a Likert scale that has been tested for validity and reliability, secondary data is employee performance data at the Premier Hotel Basko by Lariz Padang.

The results showed that the work environment of employees can be categorized as good (40.9%), for employee performance is in the category of less (59%). Simple linear regression test results obtained by the calculated F value of 13.995 with sig. 0,000 <0.05. This means that each increase of 1 unit of work environment will increase 0.919 units of employee performance. Then the R Square value of 0.179 means that the effect of Variable X on Variable Y is (17.9%). While 82.21% is influenced by other factors

Keywords: Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

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

Proses penyusunan proposal hingga selesainya 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, M.Pd, selaku dosen penguji I yang akan memberikan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini dan juga selaku Ketua Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Kasmita, S.Pd, M.Si selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan yang sangat berarti

4. Bapak H. Trisna Putra, SS, M.Sc, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran dan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Hijriyantomi Suyuthie, SIP, MM selaku dosen penguji II yang akan memberikan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini
6. Seluruh Staff pengajar, teknisi dan administrasi pada jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
7. Ibuk Taniya Rahayu, selaku HRD Hotel Premier Basko by Lariz Padang.
8. Bapak dan ibuk Karyawan dan Karyawati Premier Basko by Lariz Padang

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

Padang, Agustus 2019

Husnatul Dini Rafsanjani

Nim: 15135124/2015

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | iii |
| DAFTAR TABEL..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR..... | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 3 |
| C. Batasan Masalah..... | 14 |
| D. Rumusan Masalah | 14 |
| E. Tujuan Penelitian | 14 |
| 1. Tujuan Umum | 14 |
| 2. Tujuan Khusus | 15 |
| F. Manfaat Penelitian.. | 15 |
| BAB II KAJIAN TEORI | |
| A. Kajian Teori | 17 |
| 1. Pengertian karyawan..... | 17 |
| 2. Pengertian Kinerja Karyawan | 18 |
| a. Faktor-faktor mempengaruhi kinerja | 19 |
| b. Indikaor Kinerja Karyawan | 20 |
| 3. Lingkungan Kerja | 23 |
| a. Pengertian Lingkungan Kerja..... | 23 |
| b. Jenis Lingkungan Kerja | 23 |
| c. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja | 25 |
| d. Indikator Lingkungan Kerja | 26 |
| 4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 27 |
| B. Kerangka Konseptual | 28 |
| C. Hipotesis Penelitian | 29 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian..... | 30 |
| B. Tempat Dan Waktu Penelitian | 30 |
| C. Variabel Penelitian | 30 |
| D. Definisi Operasional Variabel..... | 31 |
| E. Populasi dan Sampel..... | 32 |

| | |
|--|----|
| 1. Populasi Penelitian | 32 |
| 2. Sampel Penelitian | 32 |
| F. Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data | 35 |
| 1. Jenis Data | 35 |
| 2. Teknik Pengumpulan Data | 35 |
| G. Instrumen Penelitian | 36 |
| H. Uji Coba Instrumen | 39 |
| 1. Uji Validitas | 40 |
| 2. Uji Reliabilitas Angket | 41 |
| I. Teknik Analisis Data | 43 |
| 1. Mentabulasi Data | 43 |
| 2. Deskripsi Data | 43 |
| J. Uji Persyaratan Analisis | 44 |
| 1. Uji Normalitas | 44 |
| 2. Uji Homogenitas | 44 |
| 3. Uji Linearitas | 45 |
| K. Pengujian Hipotesis | 45 |
| 1. Uji Regresi Sederhana dan Koefisien Determinasi | 45 |

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Deskripsi Karakteristik Responden | 48 |
| 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 50 |
| 2. Karakteristik Responden Berdasarkan umur | 50 |
| 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen | 51 |
| 4. Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja | 52 |
| B. Deskripsi Data | 52 |
| 1. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian | 52 |
| C. Hasil Analisis Data | 74 |
| 1. Uji Normalitas | 74 |
| 2. Uji Homogenitas | 75 |
| 3. Uji Linieritas | 76 |
| D. Hasil Pengujian Hipotesis | 77 |
| 1. Uji Regresi Linear Sederhana | 78 |
| 2. Koefisien Determinan | 79 |
| E. Pembahasan | 80 |
| 1. Lingkungan Kerja | 84 |
| 2. Kinerja Karyawan | 85 |
| 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan | 85 |

BAB V. PENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 87 |
| B. Saran | 88 |

| | |
|-----------------------------|----|
| DAFTAR PUSTAKA | 91 |
|-----------------------------|----|

| | |
|-----------------------|--|
| LAMPIRAN | |
|-----------------------|--|

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. Jumlah karyawan di Hotel Premier Basko by Lariz Padang | 4 |
| Tabel 2. Data Skunder Penilaian Kinerja karyawan..... | 7 |
| Tabel 3. Data Sampel Penelitian dalam tiap Departement..... | 34 |
| Tabel 5. Pilihan Jawaban Skala Likert Pada Variabel X, Dan varibel Y..... | 36 |
| Tabel 6. Kisi-Kisi Operasional Variabel Penelitian..... | 37 |
| Tabel 7. Hasil Uji Validitas | 41 |
| Tabel 8. Interpretasi Nilai r (Alpa Cronbach)..... | 42 |
| Tabel 9. Hasil uji coba Realiabilitas | 42 |
| Tabel 10. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin..... | 50 |
| Tabel 11. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur | 50 |
| Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen | 51 |
| Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 52 |
| Tabel 14. Analisis Variabel X dan Y | 52 |
| Tabel 15. Data Skunder Penilaian Karyawan..... | 54 |
| Tabel 16 Deskripsi data Variabel Lingkungan Kerja | 51 |
| Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan kerja..... | 56 |
| Tabel 18. Data hasil perhitungan statistik sub indikator pencahayaan..... | 57 |
| Tabel 19. Distribusi Frekuensi sub indikator pencahayaan..... | 57 |
| Tabel 20. Data hasil perhitungan statistik sub indikator Sirkulasi..... | 58 |
| Tabel 21. Distribusi Frekuensi sub indikator Sirkulasi udara..... | 59 |
| Tabel 22. Data hasil perhitungan statistik sub indikator Kebisingan..... | 60 |
| Tabel 23. Distribusi Frekuensi sub indikator Kebisingan..... | 60 |

| | |
|---|----|
| Tabel 24. Data hasil perhitungan statistik sub indikator pewarnaan..... | 61 |
| Tabel 25. Distribusi Frekuensi sub indikator pewarnaan..... | 62 |
| Tabel 26. Data hasil perhitungan statistik sub indikator kebersihan..... | 62 |
| Tabel 27. Distribusi Frekuensi sub indikator kebersihan..... | 63 |
| Tabel 28. Data hasil perhitungan statistik sub indikator keamanan..... | 64 |
| Tabel 29. Distribusi Frekuensi sub indikator keamanan..... | 65 |
| Tabel 20. Data hasil perhitungan statistik sub indikator Tata Ruang..... | 65 |
| Tabel 31. Distribusi Frekuensi sub indikator Tata Ruang..... | 66 |
| Tabel 32. Data hasil perhitungan statistik sub indikator Fasilitas..... | 67 |
| Tabel 33. Distribusi Frekuensi sub indikator Fasilitas..... | 68 |
| Tabel 34. Data hasil perhitungan statistik sub indikator hubungan yg hrmonis | 68 |
| Tabel 35. Distribusi Frekuensi sub indikator hubungan yang harmonis..... | 69 |
| Tabel 36. Data hasil perhitungan statistik sub indikator kesempatan untuk maju | 70 |
| Tabel 37. Distribusi Frekuensi sub indikator kesempatan untuk maju..... | 71 |
| Tabel 38. Data hasil perhitungan statistik sub indikator keadilan dalam bekerja..... | 72 |
| Tabel 39. Distribusi Frekuensi sub indikator keadilan dalam bekerja..... | 73 |
| Tabel 40. Uji Normalitas..... | 75 |
| Tabel 41. Uji Homogenitas..... | 76 |
| Tabel 42. Uji Linearitas..... | 77 |

| | |
|---|----|
| Tabel 43. Nilai signifikansi | 78 |
| Tabel 44. Koefisien Regresi Variabel X Terhadap Y | 79 |
| Tabel 45 Koefisien Determinasi (R square) | 80 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|------------------------------------|----|
| Gambar 1. Office Housekeepig | 9 |
| Gambar 2 Office Enggineering..... | 9 |
| Gambar 3. Office FnB Prodect..... | 10 |
| Gambar 4. Koridor Basement..... | 10 |
| Gambar 5. Loker Karyawan..... | 11 |
| Gambar 6. Toilet Karyawan..... | 11 |
| Gambar 7. Kerangka Konseptual..... | 29 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1. Surat Izin Melakukan Penelitian Uji Coba Angket Dari Fakultas | 86 |
| Lampiran 2. Surat Izin Melakukan Penelitian Uji Coba Angket Dari Hotel | 87 |
| Lampiran 3. Kuesioner Uji Coba Penelitian..... | 88 |
| Lampiran 4. Tabulasi Data Angket Uji Coba Penelitian..... | 94 |
| Lampiran 5. Hasil Uji Coba Instrumen | 98 |
| Lampiran 6. Surat Izin Melakukan Penelitian Dari Fakultas | 109 |
| Lampiran 7. Surat Izin Melakukan Penelitian Dari Hotel..... | 110 |
| Lampiran 8. Kuesioner Penelitian..... | 111 |
| Lampiran 9. Tabulasi Data Angket Penelitian..... | 118 |
| Lampiran 10. Analisis Deskriptif Data..... | 123 |
| Lampiran 11. Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji linearitas..... | 133 |
| Lampiran 12. Uji Regresi Linear Sederhana..... | 134 |
| Lampiran13. Hasil kuesioner per sub Indikator | 135 |
| Lampiran 14. Fasilitas Kerja Karyawan..... | 137 |
| Lampiran 15. Dokumentasi Penelitian..... | 142 |
| Lampiran 16. Kartu Konsultasi dengan Dosen Pembimbing..... | 144 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri perhotelan saat ini mengalami perkembangan yang cukup pesat sehingga hotel bersaing dalam mendapatkan keuntungan. Menurut Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 Pasal 1, “Hotel adalah penyediaan akomodasi berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan yang di lengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minuman, kegiatan hiburan, dan fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan”. Industri perhotelan saat ini berlomba-lomba untuk mencari keuntungan yang besar salah satunya dengan cara meningkatkan pelayanan prima dan meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusiannya.

Menurut Kasmir (2016: 6) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan kerja serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”. Menurut Notoatmodjo dalam Rusti (2017) “Keberhasilan suatu organisasi atau institusi kerja di tentukan oleh dua faktor, yakni sumber daya manusia (karyawan/pegawai), dan sarana-prasarana atau fasilitas lainnya”.

Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggungjawab sehingga dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Menurut Mathis and jakson (2002:89) “Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang di cari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang di terima”. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia inilah yang akan menjalankan kegiatan operasional pelayanan tersebut kepada konsumen.

Hotel Premier Basko by Lariz Padang merupakan salah satu hotel yang bergerak di bidang jasa akomodasi perhotelan yang memiliki sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan operasional guna mencapai cita-cita hotel. Hotel Premier Basko by Lariz Padang merupakan hotel bintang (****) yang berlokasi di Kota Padang Sumatra Barat terletak di jalan Prof. Dr. Hamka No 2. Premier Basko Hotel pertama kali beroperasi atau *soft opening* adalah pada bulan Juni 2009, namun pada tanggal 30 September 2009 karena disebabkan oleh gempa yang berkekuatan 8,9 SR yang memporak porandakan kota Padang dan akibat gempa 30 September 2009 tersebut Premier Basko Hotel juga terkena dampaknya sehingga perlu melakukan renovasi di beberapa bagian yang rusak akibat gempa tersebut.

Setelah melakukan renovasi pada bagian-bagian yang rusak akibat gempa, Premier Basko Hotel bangkit kembali dengan segala perubahan yang lebih baik dan mulai beroperasi kembali pada bulan Juni 2010 yang mana semua fasilitas tamu-tamu sudah lengkap dari pada sebelumnya dan bekerja sama dengan group Aeorawisata pada tanggal 8 Maret 2013, dan pada tanggal 11 November 2018 menjalin kerja sama bersama LARIZ *Management*, dan *brand* yang di gunakan saat ini adalah “PREMIER BASKO HOTEL BY LARIZ”

Premier Basko Hotel by Lariz memiliki 180 *room* memiliki 9 *meeting room*, 3 *Restaurant* diantaranya *Bajamba restaurant*, *Zello lounge*, *brivera sky garden* dan fasilitas umum lainnya diantaranya *Irene swimming pool*, parkir area, *mushalla*, *bussines center*, *fitness center*, , *Sabana SPA*, dan *departemen* yang berbeda fungsi serta tugas dan tanggung jawabnya. Menjadikan Hotel Premier Basko by Lariz Padang percaya diri dan siap melayani tamu dengan fasilitas yang ada. Hotel Premier Basko Padang by Lariz memiliki karyawann berjumlah 94 orang dan karyawan yang berada di bawah level *supervisor* berjumlah 79 karyawan. Karyawan tersebut dibagi dalam tujuh *departement*, uraian mengenai jumlah karyawan dapat dilihat pada table 1 berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan di Hotel Premier Basko By Lariz Padang

| No | Departemen | Jumlah Karyawan | |
|-----------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--------------------|
| | | <i>Manager & Supervisor</i> | Level Spv ke bawah |
| 1 | <i>Front Office</i> | 2 orang | 12 orang |
| 2 | <i>Houseskeeping</i> | 3 orang | 13 orang |
| 3 | <i>Admin Engineering</i> | 2 orang | 4 orang |
| | <i>Engineering</i> | 1 orang | 10 orang |
| | <i>Food & Beverage:</i> | 3 orang | |
| | <i>F&B Service</i> | | 11 orang |
| 4 | <i>F&b Product</i> | | 13 orang |
| 5 | <i>Sales Marketing</i> | 2 orang | 6 orang |
| 6 | <i>HRD</i> | 1 orang | 2 orang |
| 7 | <i>Accounting</i> | 1 orang | 8 orang |
| Total Keseluruhan Karyawan | | 15 orang | 79 orang |

Sumber : HRD Hotel Premier Basko By Lariz Padang (2019)

Berdasarkan tabel 1 di atas, seluruh departemen tersebut saling bekerja satu sama lainnya dalam hal melayani tamu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Setiap departemen memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang kelancaran operasional dan mewujudkan cita-cita sebuah hotel. Oleh karena itu, manajemen hotel harus memperhatikan kinerja karyawan, untuk memberikan kenyamanan terhadap lingkungan kerja agar kinerja yang dihasilkan akan baik. Karyawan pun juga merasa senang, aman, dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Menurut Suwanto (2008: 106) menyatakan, “karyawan merupakan penggerak utama dari setiap organisasi. Tanpa mereka, organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti”. Jadi

untuk dapat mencapai tujuan suatu organisasi dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sehingga kepuasan konsumen dapat tercapai, karena setiap karyawan yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Namun dalam sebuah organisasi kinerja karyawan tidak selalu mengalami kenaikan atau tetap. Kinerja karyawan dalam satu organisasi mengalami pasang surut. Menurut Mangkunegara (2013: 67) menyatakan, “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Siagian (2010: 12), “Terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: (1) Gaji, (2) Kepuasan kerja, (3) Budaya organisasi, (4) Kepemimpinan, (5) Motivasi kerja, (6) Disiplin kerja, (7) Lingkungan Kerja”. Kasmir (2016: 192) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan

mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik. Meskipun Lingkungan kerja tidak sesuai dengan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan semangat kerja yang nantinya akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang memicu terjadinya masalah seperti keluhan dari dalam diri karyawan maupun hubungan antara rekan kerja lainnya.

Berdasarkan dari pengamatan penulis selama melakukan PLI 2 di Hotel Premier Basko Padang By Lariz pada tanggal 5 agustus 2018, dan berdasarkan dari hasil pra penelitian pada tanggal 21 maret 2019 dengan mewawancarai *Human Resources Departement* Hotel Premier Basko By Lariz Padang bahwa sejauh ini kinerja karyawan masih terlihat baik. Akan tetap ternilai baiknya itu masih kurangnya jiwa kepemimpinan (*leadership*) dari dalam diri masing-masing karyawan. Mungkin bisa saja terjadi karena kurangnya motivasi. Berdasarkan hasil dari penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh *Human Resources Departement* pada tahun 2018 terdapat karyawan yang nilai kinerjanya yang baik sesuai dengan standar penilaian yang telah ditetapkan oleh hotel. Dari standar penilaian

kinerja tersebut dapat diketahui karyawan yang memiliki kinerja tinggi ataupun rendah, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Data Sekunder Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Premier Basko By Lariz Padang tahun 2019

| Score | Katagori | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|-------------------|-----------------|-------------|
| 91-100 | <i>Excellent</i> | 25 orang | 31,64% |
| 81-90 | <i>Verry Good</i> | 11 orang | 13,92% |
| 71-80 | <i>Good</i> | 2 orang | 2,53% |
| 61-70 | <i>Fail</i> | 41 orang | 51,90% |
| 20-60 | <i>Poor</i> | 0 | 0 |
| | | 79 orang | 100% |

Sumber : HRD Hotel Premier Basko Padang (2019)

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa terdapat 31.64% kinerja karyawan yang terkatagori *Excellent* atau unggul, 13,92% yang mendapatkan katagori *Verry Good* atau sangat baik, 2,53% mendapatkan katagori *Good* atau baik dan yang menjadi perhatian disini adalah terdapat 51,90% kinerja karyawan atau sebanyak 41 karyawan yang mendapat katagori *Fail* atau gagal.

Berdasarkan dari pengamatan penulis selama melakukan PLI 2 di Hotel Premier Basko Padang By Lariz pada bagian *Houskeeping*, masi adanya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan, seperti lambat nya karyawan *office housekeeping* dalam menyelesaikan tugas yang di berikan oleh atasan seperti data BPS, dan *monthly report* yang tidak di selesaikan oleh karyawan sesuai estimasi waktu yang telah di tentukan, *roomboy* yang di tugaskan dalam

membersihkan kamar dengan jumlah kamar yang terbilang sedikit tapi *romboy* lambat dalam membersihkannya, sehingga sering terjadi *complaint* dari tamu kepada *front office*, dan atasan pun tidak tegas dalam melakukan teguran (*punishment*) kepada karyawan yang berbuat salah, itu tidak akan menjadi daya perubahan dalam pengembangan proses kinerja bagi karyawan.

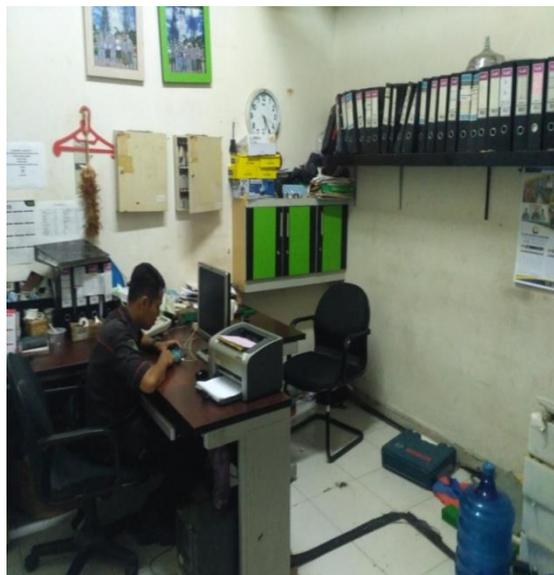
Masalah tidak hanya terjadi pada kinerja karyawan saja, namun kinerja karyawan didukung dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja itu dapat menunjang jalannya kerja karyawan. Salah satu faktor lingkungan kerja fisik adalah bisa memberikan sebuah kenyamanan dalam proses kerja berlangsung. Kenyamanan bisa menjadikan sebuah prioritas utama bagi karyawan. Sebanyak 8 orang karyawan yang mengeluh dengan sirkulasi udara yang ada di *office housekeeping*, disebabkan tidak adanya pendingin udara di sana hal ini membuat ketidaknyamanan dalam proses bekerja.

Karyawan juga mengeluhkan dengan lingkungan kerja karyawan yang tidak rapi dan kurang bersih dilihat dari dekorasi ruangan kerja karyawan yang masih kurang rapi terlihat dari susunan *file-file* yang bertumpuk di atas meja dan barang-barang yang tidak tersusun rapi disebabkan tidak adanya *storage* yang tertutup untuk menyusun barang-barang maupun *file-file* yang berserakan tersebut. Suhu ruangan yang tidak kondusif karena ruangan yang terlalu kecil dengan diisi oleh kapasitas karyawan yang banyak sehingga sirkulasi udara menjadi tidak bagus, luas

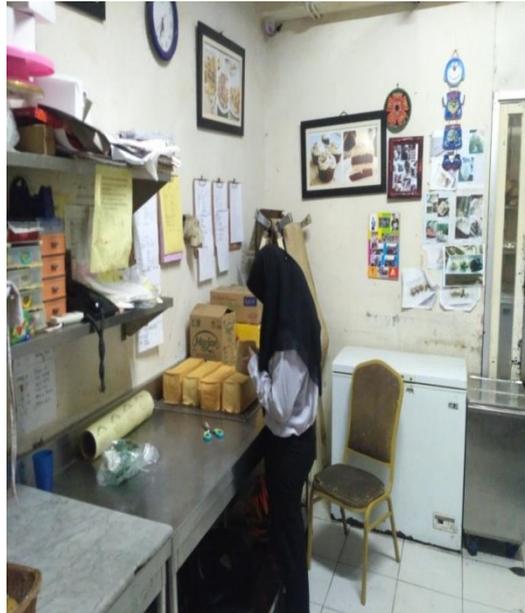
ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, Penggunaan komposisi antara warna dinding dengan warna perabotan yang ada di ruangan tidak sinkron sehingga menyebabkan ruangan kurang indah di pandang, dapat di lihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Office Housekeeping
Sumber: Dokumentasi Langsung (2019)

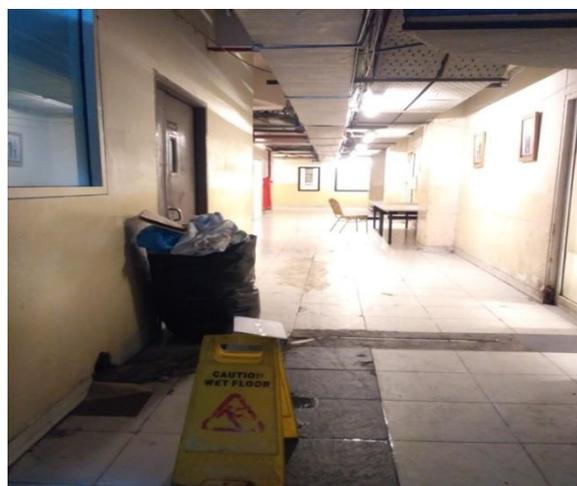


Gambar 4. Office Engineering
Sumber: Dokumentasi Langsung (2019)



Gambar 7. Work Space F&B Product
Sumber: Dokumentasi Langsung (2019)

Pada koridor *basement* karyawan juga ada pipa saluran AC yg bocor mengakibatkan tergenangnya air dan lantai menjadi basah, padahal disana jalan utama khusus karyawan memasuki hotel, maka akan membuat keselamatan karyawan terancam dan kenyamanan karyawan terganggu dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 9. Koridor Basement
Sumber: Dokumentasi Langsung (2019)

Kurangnya kesadaran karyawan terhadap lingkungan dapat dilihat dari kamar mandi karyawan yang tidak bersih dan adanya bau yang tidak sedap. banyak tisu maupun sampah yang berserakan di sekitar loker maupun kamar mandi dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 11. Loker Karyawan
Sumber: Dokumentasi Langsung (2019)



Gambar 12. Toilet karyawan
Sumber: Dokumentasi Langsung (2019)

Penting penelitian ini penulis angkat untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Premier Basko by Lariz Padang, jika permasalahan mengenai lingkungan kerja tersebut tidak terjaga kesehatan dan keselamatannya serta pengawasan atasan itu akan berdampak pada kinerja karyawan menurun, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan dan akan berdampak buruk bagi hotel, sehingga ini akan menjadi penilain dari kinerja karyawan.

Melihat adanya masalah tentang lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan yang ada di Hotel Premier Basko by Lariz Padang. Penulis melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Di Hotel Premier Basko by Lariz Padang ”**.

B. Indetifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih adanya karyawan yang memiliki kinerja kategori *fail* atau gagal sebesar 51,90% atau sebanyak 41 karyawan,
2. Lingkungan kerja masih kurang nyaman disebabkan sirkulasi udara yang baik di ruang *office housekeeping*
3. Dekorasi di ruangan kerja karyawan yang masih kurang rapi terlihat dari susunan *file-file* yang bertumpuk di meja dan barang-barang disekitar *office*.
4. *Space* ruangan yang kecil dan diisi oleh karyawan yang banyak membuat ruang gerak karyawan terbatas dan menyebabkan suhu ruangan menjadi panas.
5. Pewarnaan dinding di ruang kerja kurang indah di pandang
6. Adanya pipa *Ac* yang bocor di lingkungan kerja karyawan
7. Atasan yang masi kurang tegas dalam memberikan teguran (*punishment*) kepada karyawan yang melakukan kesalahan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di Hotel Premier Basko by Lariz Padang
2. Kinerja karyawan di Hotel Premier Basko by Lariz Padang

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Premier Bakso by Lariz Padang

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja di Hotel Premier Bakso by Lariz Padang?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Hotel Premier Bakso by Lariz Padang?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Premier Bakso by Lariz Padang?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Premier Bakso by Lariz Padang.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja di Hotel Premier Bakso by Lariz Padang.
- b. Untuk mendeskripsikan kinerja karyawan di Hotel Premier Bakso by Lariz Padang.

- c. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Premier Basko by Lariz Padang.

F. Manfaat Penelitian

5. Bagi Hotel

Penelitian ini bermanfaat dalam rangka berbagi informasi dan sebagai sarana evaluasi mengenai lingkungan kerja serta sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga lebih baik.

6. Bagi Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan

Menambah dan memperkaya penelitian Universitas Negeri Padang khususnya pada Jurusan Pariwisata Program Studi Manajemen Perhotelan tentang pengembangan Sumber Daya Manusia.

7. Bagi Mahasiswa

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan acuan untuk kedepannya untuk meningkatkan pengetahuan dalam lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel.

8. Bagi Peneliti Berikutnya

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat, informasi, gambaran sebagai bahan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis dan dapat di jadikan sebagai referensi untuk memperluas kajian dalam ruang lingkup penelitiannya.

9. Bagi Penulis

Sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang di dapat di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada di lapangan dan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan perkuliahan dan mendapat gelar Sarjana Sains Terapan (S.ST).