

**PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI ROYAL DENAI HOTEL
BUKITTINGGI**

SKRIPSI

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



**TIA LESTARI
NIM : 15135155**

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

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI ROYAL DENAI HOTEL BUKITTINGGI**

Nama : Tia Lestari
Nim/BP : 15135155/2015
Prodi : D4 Manajemen Perhotelan
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Juli 2019

Disetujui Oleh

Pembimbing



Hijriyantomu Suyuthie, SIP, MM
NIP. 197809032010121001

Mengetahui

Ketua Jurusan Pariwisata

Fakultas Pariwisata dan Perhotelan



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 Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Di Royal Denai Hotel Bukittinggi

Nama : Tia Lestari

Nim/BP : 15135155/2015

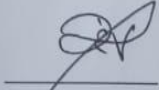
Prodi : D4 Manajemen Perhotelan

Jurusan : Pariwisata

Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Juni 2019

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Hijriyantomi Suyuthie	
Anggota	: Pasaribu, SST.Par, M.Si.Par	
	: Kurnia Illahi Manvi, SST.Par, M.Par	

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tia Lestari

NIM/TM : 15135155/2015

Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan

Jurusan : Pariwisata

Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

“Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Royal Denai Hotel Bukittinggi” adalah benar merupakan hasil karya saya dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila sesuatu saat terbukti saya melakukan plagiat saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Institusi Universitas Negeri Padang (UNP) maupun di masyarakat dan negara.

Demikian 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,



Tia Lestari
15135155

ABSTRAK

Tia Lestari. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di
Royal Denai Hotel Bukittinggi

Penelitian ini berawal dari hasil pengamatan pada saat PLI 2 DI Royal Denai Hotel Bukittinggi. Dimana masih terdapat masalah-masalah mengenai Fasilitas Kerja dan Produktivitas Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi. Peneliti menemukan adanya masalah diantaranya: 1) terdapatnya departemen yang tidak memiliki target dalam pekerjaan, 2) kualitas kerja karyawan housekeeping dalam membersihkan kamar belum maksimal yang ditandai dengan lemari dan toilet yang berbau tidak sedap, 3) Masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, 4) Terdapat kekurangan fasilitas alat kerja di beberapa departemen, 5) Minimnya persediaan fasilitas kelengkapan kerja, 6) Fasilitas sosial yang kurang memadai.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal yang bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh fasilitas kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan Royal Denai Hotel Bukittinggi. Dalam penelitian ini diperoleh jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *sampling insidental* dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 16,00.

Hasil penelitian diperoleh nilai R Square sebesar 0,130 artinya pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 13% sedangkan 87% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, lingkungan kerja, dan gaji/upah. Hasil uji hipotesis regresi linear sederhana diperoleh nilai F sebesar 7,167 dengan taraf signifikansinya $0,010 < 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,360 dengan nilai sig. $0,010 < 0,05$ artinya setiap peningkatan 1 satuan fasilitas kerja akan menurunkan 0,360 produktivitas kerja karyawan Royal Denai Hotel Bukittinggi.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Produktivitas Kerja, Hotel

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 Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi”**. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi persyaratan memperoleh 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 bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih 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 Ketua Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Waryono, S.Pd., MM.Par selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan.
4. Bapak Hijriyantomi Suyuthie S.IP.,MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran dan pengarahan yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Pasaribu, SST.Par, M.Si.Par selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan masukan dan saran yang sangat berarti dalam kesempurnaan skripsi ini.

6. Bapak Kurnia Illahi Manvi, SST.Par, M.Par selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan masukan dan saran yang sangat berarti dalam kesempurnaan skripsi ini.
7. Pihak Manajemen Royal Denai Hotel Bukittinggi yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan telah memberikan kerja sama yang baik kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
8. Kedua orang tua tersayang serta keluarga yang telah memberikan dorongan baik moral maupun materi yang telah diberikan selama ini.
9. Rekan seperjuangan D4 Manajemen Perhotelan 2015 yang telah memberikan dorongan dan doa kepada penulis.
10. Berbagai pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

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

Padang, Juli 2019
Penulis

Tia Lestari
Nim. 15135155

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

ABSTRAK

KATA PENGANTARi

DAFTAR ISIiii

DATAR TABELvi

DAFTARGAMBARvii

DAFTAR LAMPIANix

BAB I PENDAHULUAN1

A. Latar Belakang Masalah1

B. Identifikasi Masalah8

C. Batasan Masalah.....9

D. Rumusan Masalah9

E. Tujuan Penelitian10

F. Manfaat Penelitian.....10

BAB II KAJIAN PUSTAKA12

A. Kajian Teori12

1. Produktivitas Kerja12

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....13

3. Indikator Produktivitas Kerja16

4. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja.....17

5. Strategi Meningkatkan Produktivitas Kerja18

6. Fasilitas Kerja.....19

7. Indikator Fasilitas Kerja.....20

8. Jenis-Jenis Fasilitas Kerja21

9. Peneliti terdahulu.....22

B. Kerangka Konseptual23

C. Hipotesis24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	25
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
C. Variabel Penelitian	25
D. Definisi Operasional Variabel.....	26
E. Populasi dan Sampel Penelitian	26
F. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	28
G. Instrumen Penelitian.....	29
H. Uji Coba Instrumen	31
I. Teknik Analisis Data	34
J. Uji Persyaratan Analisis	35
K. Pengujian Hipotesis.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Deskripsi Karakteristik Responden.....	39
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	40
3. Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan Terakhir	40
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	41
B. Deskripsi Data.....	42
1. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	42
2. Deskripsi Data Variabel.....	43
a. Deskripsi Tentang Data Variabel X.....	43
b. Deskripsi Tentang Data Variabel Y.....	50
C. Uji Persyaratan Analisis	55
1. Uji Normalitas	55
2. Uji Homogenitas.....	56
3. Uji Linearitas.....	57
D. Hasil Pengujian Hipotesis.....	58
1. Uji Regresi Linear Sederhana	58
E. Pembahasan	60

1. Fasilitas Kerja.....	60
2. Produktivitas Kerja.....	61
3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi.....	62
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hotel Yang Ada Di Bukittinggi	2
Tabel 2. Jumlah Karyawan Royal Denai Hotel Bukittinggi.....	3
Tabel 3. Rekapitulasi keterlambatan karyawan.....	5
Tabel 4. Sampel Penelitian.....	28
Tabel 5. Pilihan Skala Likert	29
Tabel 6. Kisi-Kisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
Tabel 7. Hasil Analisis Validitas	32
Tabel 8. Interpretasi Nilai r (<i>Alpha Cronbach</i>).....	33
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas X.....	33
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Y	33
Tabel 11. Batas Interval	35
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	40
Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	41
Tabel 16. Hasil Analisis Deskriptif Variabel X dan Y	42
Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel X.....	43
Tabel 18. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel X	44
Tabel 19. Hasil Deskripsi Indikator Fasilitas Alat Kerja	49
Tabel 20. Hasil Deskripsi Indikator Fasilitas Kelengkapan Kerja	49
Tabel 21. Hasil Deskripsi Indikator Fasilitas Sosial.....	50
Tabel 22. Hasil Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja	51
Tabel 23. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y	51
Tabel 24. Hasil Deskripsi Indikator Kuantitas	54
Tabel 25. Hasil Deskripsi Indikator Kualitas Kerja.....	54
Tabel 26. Hasil Deskripsi Indikator Ketepatan Waktu	55
Tabel 27. Uji Normalitas.....	56
Tabel 28. Hasil Uji Homogenitas	57
Tabel 29. Hasil Uji Linearitas	57

Tabel 30. Regresi Linear Sederhana	58
Tabel 31. Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X dan Y	59
Tabel 32. Hasil Uji R Square Variabel X terhadap Variabel Y	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Ulasan Tamu Tentang Kualitas Makanan	4
Gambar 2. Ruangan Kerja HRD	6
Gambar 3. Pos Security	6
Gambar 4. Tempat Penitipan Barang Karyawan	7
Gambar 5. Toilet Karyawan	7
Gambar 6. Tempat Wuduk	7
Gambar 7. Kerangka Konseptual.....	24

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Izin Uji Coba Instrumen.....	69
2. Surat Balasan Izin Uji Coba Instrumen.....	70
3. Angket Uji Coba Penelitian.....	71
4. Tabulasi Data Uji Coba Penelitian Variabel X.....	77
5. Uji Validitas Instrumen Variabe X	79
6. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X.....	83
7. Tabulasi Data Uji Coba Penelitian Variabel Y	84
8. Uji Validitas Instrumen Variabel Y	86
9. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Y.....	88
10. Surat Izin Penelitian	89
11. Surat Balasan Izin Penelitian.....	90
12. Surat Telah Melakukan Penelitian	91
13. Kuesioner Penelitian	92
14. Tabulasi Data Penelitian Variabel X.....	98
15. Tabulasi Data Penelitian Variabel Y.....	100
16. Hasil Olahan Data Penelitian.....	102
17. Rekapitulasi Jawaban Responden	105
18. Dokumentasi saat responden mengisi angket	118
19. Kartu Konsultasi Pembimbing.....	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena kemajuan suatu perusahaan tidak lepas dari kemampuan sumber daya manusia dalam menciptakan segala inovasi yang akan direalisasikan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin agar dapat mempertahankan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu perusahaan yang memerlukan banyak Sumber Daya Manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah hotel. Menurut Chair dan Pramudia (2017:2), “Hotel adalah sebuah usaha bisnis akomodasi yang menyediakan fasilitas penginapan bagi publik atau umum dan dilengkapi satu atau lebih layanan makanan dan minuman, jasa *attendant room*, layanan berseragam, pencucian linen, dan penggunaan furnitur dan perlengkapan serta memenuhi ketentuan persyaratan yang ditetapkan di dalam keputusan pemerintah”.

Dalam mengelola sumber daya manusia, pihak manajemen hotel akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Hasibuan dalam Asnar (2013:1493), “Menyebutkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik”.

Pengukuran produktivitas dalam sebuah organisasi sangat diperlukan agar dapat meningkatkan daya saing dari hasil kerja karyawan terutama di era globalisasi yang semakin kompetitif. Hal ini dapat terlihat dengan banyaknya hotel yang ada di bukittinggi. Seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hotel-hotel yang ada di Bukittinggi

No	Nama Hotel
1	Royal Denai View
2	Grand Malindo
3	Mersi
4	Dymens
5	Grand Bunda
6	Campago Resort
7	Royal Denai
8	Grand Rocky
9	Pusako
10	Grand Royal Denai
11	Novotel

Sumber: jelajahsumbar.com

Berdasarkan data di atas maka terdapat jumlah hotel berbintang adalah sebanyak 11 hotel, hal ini membuktikan bahwa tingginya tingkat persaingan hotel yang ada di Kota Bukittinggi.

Menurut Simamora dalam Asnar (2013:1493), “Indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi: 1) Kuantitas kerja, 2) Kualitas kerja, 3) Ketepatan waktu”. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan digolongkan menjadi tiga kelompok, yaitu: kualitas dan kemampuan pekerja, sarana pendukung (fasilitas) dan proses seleksi (Muchdarsyah dalam Fitri 2018:11).

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di atas adalah sarana pendukung atau fasilitas. Menurut Bary dalam Anggrainy (2018:4), “Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan

untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali”. Dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai, maka akan memberikan dampak yang positif pada proses kerja sesuai yang diharapkan dalam suatu perusahaan. Adapun menurut Moenir dalam Sayoto dan Winarto (2018:5), “Indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu: 1) Fasilitas Alat Kerja, 2) Fasilitas Kelengkapan Kerja dan 3) Fasilitas Sosial”.

Royal Denai Hotel Bukittinggi merupakan salah satu hotel *** yang terletak di Jl. Dr. Abdul Rivai No.26, Benteng Ps.Atas, Guguk Panjang, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat. Hotel ini memiliki 8 departemen, dan 57 karyawan yaitu:

Tabel 2. Jumlah Karyawan Royal denai Hotel Bukittinggi

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	<i>Front office</i>	6 orang
2	<i>Housekeeping</i>	15 orang
3	<i>Food Beverage</i>	
	<i>Service</i>	9 orang
	<i>Product</i>	8 orang
4	<i>Sales & Marketing</i>	4 orang
5	<i>Accounting</i>	5 orang
6	<i>Human Resources Department</i>	1 orang
7	<i>Engineering</i>	4 orang
8	<i>Security</i>	5 orang
Total seluruh karyawan		57 orang

Sumber: HRD Royal Denai Hotel Bukittinggi 2019

Berdasarkan pengamatan penulis selama melaksanakan Praktek Lapangan Industri 2 pada bulan Agustus - Desember 2018. Di Royal Denai Hotel terdapat departemen yang tidak memiliki target dalam pekerjaan yang harus dicapai seperti yang terdapat pada departemen *Sales And Marketing*, di

bagian ini hotel maupun atasan tidak ada memberikan berapa jumlah target yang harus dicapai oleh karyawan setiap bulannya.

Selain itu terdapat permasalahan mengenai kualitas makanan pada saat *breakfast*, yang menyebabkan tamu *complain* karena makanannya tidak sebanding dengan harga yang diberikan dan makanan yang disediakan pada saat *breakfast* cepat habis. Berikut gambar ulasan tamu yang di akses dari *Traveloka*.



Gambar 1. Ulasan tamu tentang kualitas makanan

Sumber: Traveloka.com, 2019

Kemudian masih terdapat permasalahan mengenai laporan pembelian barang yang tidak diserahkan tepat waktu, seharusnya laporan tersebut diserahkan pada hari yang sama atau satu hari setelah pembelian, namun karyawan di *purchasing* menyerahkan tiga hari setelah melakukan pembelian sehingga laporan tersebut menjadi tertumpuk dan menyebabkan pekerjaan pada *General Cashier* menjadi tertunda. Selanjutnya terdapat karyawan yang

datang tidak tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan hotel. Menurut data yang didapat dari HRD Royal Denai Hotel Bukittinggi saat pra penelitian pada tanggal 4 Februari 2019, dimana persentase keterlambatan karyawan masih tinggi pada tahun 2018. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Rekapitulasi keterlambatan masuk kerja karyawan Royal Denai Hotel Bukittinggi 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat	Persentase
Januari	54	18	33,33%
Februari	53	15	28,30%
Maret	53	17	32,07%
April	56	19	33,92%
Mei	50	0	0%
Juni	53	10	18,86%
Juli	50	5	10,0%
Agustus	51	10	19,60%
September	53	19	35,84%
Oktober	53	17	32,07%
November	53	19	35,84%
Desember	57	9	15,78%

Sumber: HRD Royal Denai Hotel Bukittinggi (2019)

Selanjutnya penulis juga mengamati adanya kekurangan terhadap fasilitas kerja yang ada di Royal Denai Hotel Bukittinggi. Seperti, tidak adanya komputer di *engineering* departemen, padahal komputer di admin *engineering* merupakan alat pendukung pekerjaan yang sangat penting dalam operasional kerja. Selain itu, penulis juga melihat fasilitas kerja seperti printer dalam keadaan rusak ringan yang digunakan di departemen *purchasing* sehingga menghasilkan tulisan yang kurang jelas.

Selanjutnya penulis juga melihat kurangnya fasilitas kerja pada *housekeeping department* seperti *vacuum cleaner* yang tersedia hanya satu

buah, sehingga *roomboy* harus bergantian dalam menggunakan *vacuum*, yang menyebabkan pekerjaan *roomboy* menjadi terhalang pada saat membersihkan kamar. Kemudian penulis juga melihat alat kerja di *kitchen* yang rusak seperti blender dan oven, hal ini perlu diperbaiki dengan cepat karena alat ini sangat diperlukan untuk kelancaran pekerjaan karyawan yang ada *kitchen*.

Kemudian berdasarkan pengamatan pada saat prapenelitian pada bulan Februari, penulis melihat fasilitas penyimpanan dokumen tidak mencukupi pada bagian HRD Departemen dan Accounting, sehingga dokumen tertumpuk-tumpuk di ruangan kerja, dan menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman saat bekerja, serta berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Kemudian juga ditemukan adanya meja dan kursi kerja yang sudah mengalami kerusakan namun masih tetap digunakan seperti yang terdapat pada *pos security*.



Gambar 2. Ruangan Kerja HRD
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2019



Gambar 3. Pos Security
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2019

Masalah lain yang penulis amati adalah tempat penitipan barang karyawan yang laki-laki dan perempuan di gabung yang terletak di pos

security serta Royal Denai Hotel tidak menyediakan tempat makan dan minum (kantin) bagi karyawan sehingga seluruh karyawan serta lini *manager* makan di ruang kerja masing-masing yang membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman.



Gambar 4. Tempat Penitipan Barang Karyawan

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2019

Permasalahan lain yang penulis amati adalah kurangnya fasilitas sosial untuk karyawan seperti toilet karyawan yang masih digabung antara toilet laki-laki dengan perempuan, serta tempat berwuduk yang tersedia hanya terdapat tiga kran air dengan lokasi yang sempit.



Gambar 5. Toilet Karyawan

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2019



Gambar 6. Tempat Wuduk

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2019

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang diuraikan di atas maka penelitian ini sangat penting untuk dilaksanakan, jika fasilitas yang

disediakan masih dalam kondisi yang kurang baik dan dalam jumlah yang minim maka hal tersebut akan menyebabkan turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang rendah akan menyebabkan kemampuan daya saing menjadi rendah, apalagi jika melihat tingkat persaingan hotel di Kota Bukittinggi yang sangat kompetitif. Dari permasalahan yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Royal Denai Hotel Bukittinggi”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Terdapatnya departemen yang tidak memiliki target dalam pekerjaan yang harus dicapai seperti Departemen *Sales And Marketing*.
2. Terdapat *complain* tamu mengenai kualitas makanan pada saat *breakfast* yang cepat habis dan makanan tidak sesuai dengan harga yang dibayar.
3. Terlambatnya karyawan *purchasing* dalam menyerahkan laporan pembelian barang kepada *General Cashier*.
4. Masih tingginya persentase karyawan yang datang terlambat.
5. Masih terdapat kekurangan terhadap fasilitas kerja seperti tidak adanya komputer pada admin *engineering* dan terdapat printer dalam keadaan rusak ringan di bagian *purchasing*.

6. Minimnya persediaan *vacuum cleaner* pada *housekeeping department* dan terdapat alat kerja seperti blender dan oven dalam keadaan rusak pada *food and beverage product*.
7. Fasilitas penyimpanan dokumen yang tidak mencukupi pada bagian HRD dan *Accounting*.
8. Terdapat meja dan kursi kerja yang sudah mengalami kerusakan.
9. Tempat penitipan barang untuk karyawan laki-laki dan perempuan digabung dan terletak di *pos security*.
10. Tidak tersedianya tempat makan dan minum (kantin) untuk karyawan dan fasilitas toilet yang disediakan untuk karyawan masih digabung antara toilet laki-laki dan perempuan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka batasan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Fasilitas kerja di Royal Denai Hotel Bukittinggi
2. Produktivitas kerja karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi
3. Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi

D. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana fasilitas kerja di Royal Denai Hotel Bukittinggi?

2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi?
3. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi.

2. Tujuan khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

- a. Mendeskripsikan fasilitas kerja di Royal Denai Hotel Bukittinggi
- b. Mendeskripsikan produktivitas kerja karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi
- c. Menganalisis Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan memberi manfaat bagi semua pihak antara lain:

1. Bagi hotel

Memberi masukan untuk hotel supaya mengetahui Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperhatikan fasilitas kerja karyawan.

2. Bagi Fakultas Pariwisata Dan Perhotelan UNP

Menambah dan memperkaya pengetahuan serta sebagai referensi di Fakultas Pariwisata dan Perhotelan khususnya program studi Manajemen Perhotelan.

3. Bagi peneliti lainnya

Diharapkan penelitian ini dapat berguna untuk bahan acuan bagi peneliti berikutnya yang akan mengadakan penelitian lebih rinci dan lebih lanjut tentang Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi.

4. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan. Serta penulis mendapat tambahan pengetahuan setelah melakukan penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Produktivitas kerja

Hasibuan dalam Asnar (2013:1493), “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik”. Menurut Wibowo (2007:109), ”Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan”.

Menurut Sutrisno (2009:102),

”Produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu: produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan”.

Menurut Sedarmayanti (2008:57) menyimpulkan, “Produktivitas adalah ukuran atas kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan atau sebagai perbandingan antara pemasukan dan hasil yang menandakan nilai tambah yang diberikan organisasi atau ekonomi”. Selanjutnya menurut Sutermeister dalam Wahyudi (2011:74), “Produktivitas sebagai ukuran kuantitas dan kualitas kerja dengan mempertimbangkan kemanfaatan sumber daya (bahan, teknologi, informasi, dan kinerja manusia)”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan hasil yang ditetapkan perusahaan dan dalam waktu yang tepat dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia.

2. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak dalam Ndraha (2002:45), "Produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor:

- 1) Kualitas dan kemampuan fisik karyawan, hal ini berkaitan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik karyawan.
- 2) Sarana pendukung
 - a. Lingkungan kerja yang berkaitan dengan keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi.
 - b. Kesejahteraan pegawai berkaitan dengan upah/gaji, jaminan sosial, dan sekuriti
- 3) Supra sarana, berkaitan dengan kebijaksanaan pemerintah, hubungan industrial, dan manajemen.

Selanjutnya menurut Muchdarsyah dalam Fitri (2018:11), "Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu :

1) Kualitas dan kemampuan pekerja

Kualitas dan kemampuan kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pelatihan. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja.

2) Sarana Pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:

- a. Menyangkut lingkungan kerja termasuk teknologi dan produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
- b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja (kompensasi).

3) Proses seleksi

Jika dalam sebuah perusahaan dilakukan sebuah proses seleksi yang ketat dan teratur terhadap para karyawan yang akan dipekerjakan.

Adapun faktor-faktor yang dapat meningkatkan dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ada beberapa hal yang harus diperhatikan menurut Manullang dalam Syarif dan Saadah (2016:49), yaitu:

1. Tingkat pendidikan atau keterampilan para karyawan yang memiliki tingkat pendidikan atau keterampilan yang lebih tinggi tentu produktivitasnya akan lebih tinggi jika dibandingkan dengan para pekerja yang memiliki tingkat pendidikan atau keterampilan yang lebih rendah.

2. Kondisi Fisik

Apabila kondisi fisik para pekerja tersebut lebih baik maka produktivitasnya akan lebih baik.

3. Sikap dan kebiasaan untuk dapat meningkatkan produktivitas maka para pekerja harus dapat menyesuaikan sikap dan kebiasaannya dengan keadaan perusahaan. Karena jika sikap yang ada tidak baik dibawa perusahaan maka akan membawa pengaruh yang tidak baik terhadap produktivitas kerja.

4. Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan kerja para karyawan tersusun dengan baik tentu semangat dan kegairahan para karyawan untuk bekerja lebih giat. Lingkungan pekerja yang lebih baik dapat merupakan tata ruang kantor yang rapi.

5. Metode Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu juga ditinjau mengenai penggunaan metode kerja, apakah metode kerja yang sekarang digunakan masih relevan tentu masih akan dipertahankan.

6. Peralatan yang digunakan

Perusahaan yang harus selalu memperhatikan peralatan –peralatan yang digunakan untuk bekerja, jika peralatan tersebut kondisinya sudah tidak memadai lagi maka produktivitas akan sulit dipertahankan.

Berdasarkan pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah sarana pendukung (peralatan) atau fasilitas, karena fasilitas

kerja dalam perusahaan akan membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan akan membuat karyawan lebih produktif.

3. Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004:612), “Indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

- 1) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
- 2) Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai/pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *output*.

Menurut Wahyudi (2011:79), “Peningkatan produktivitas dapat dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas”. Produktivitas organisasi sebagai indikasi keberhasilan atau kegagalan dalam menghasilkan suatu

produk berupa barang atau jasa secara kuantitas dan kualitas dengan pemanfaatan sumber sumber yang tepat.

Jadi berdasarkan pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

4. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Gasperezs dalam Yunarsih dan Suwatno (2011:164) menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain:

- 1) Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas
- 2) Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
- 3) Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
- 4) Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
- 5) Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang ada diantara tingkat produktivitas yang di ukur (*actual productivity*).

Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.

- 6) Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi menjadi suatu informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
- 7) Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.

Oleh karena itu pengukuran produktivitas dalam sebuah organisasi sangat diperlukan agar dapat meningkatkan daya saing dari hasil kerja karyawan terutama di era globalisasi yang semakin kompetitif dan untuk mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja karyawan dari waktu ke waktu.

5. Strategi Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:171), “Strategi yang dapat digunakan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah:

1. Perbaikan terus-menerus

Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat dalam mengelola organisasi dengan baik, tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari manajemen mutakhir. Hal ini menjadi

penting karena organisasi dihadapkan kepada tuntutan agar terus menerus berubah baik secara internal maupun eksternal.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Peningkatan mutu produktivitas kerja dapat dicapai melalui peningkatan hasil oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua pegawai dalam organisasi.

3. Pemberdayaan sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur paling strategik dalam organisasi. Oleh karena itu pemberdayaan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua pimpinan dalam hierarki organisasi, manakala pimpinan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

6. Fasilitas Kerja

Menurut Bary (2012:67), “Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali”. Menurut Ovidiu dalam Anggrainy (2018:4) secara sederhana, “Fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan”.

Sejalan dengan pendapat Buchari dalam Syarif dan Saadah (2016:50),” fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaanya, sehingga kebutuhan-

kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi”. Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu sarana atau alat yang harus disediakan perusahaan untuk mempermudah dan memperlancar pekerjaan karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

7. Indikator-indikator fasilitas kerja

Menurut Moenir dalam Sayoto dan Winarto (2018:5), “Indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar yaitu: 1) Fasilitas Alat Kerja, 2) Fasilitas Kelengkapan Kerja dan 3) Fasilitas Sosial”. Sependapat dengan pendapat di atas, menurut Ahyari dalam Wati (2008:43-44), ”Maka fasilitas yang dapat menentukan produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

a) Fasilitas alat kerja

Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja. Misalnya alat serta mesin-mesin produksi.

b) Fasilitas kelengkapan kerja

Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja. Misalnya komputer, mesin ketik manual, alat tulis, telepon, meja, kursi dan lain-lain.

c) Fasilitas sosial

Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas penulis mengambil tiga indikator untuk mengukur fasilitas kerja diantaranya fasilitas alat kerja, fasilitas kelengkapan kerja, dan fasilitas sosial.

8. Jenis-jenis fasilitas kerja

Menurut Sofyan dalam Fitri (2018:18), “Jenis –jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- a) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang tujuannya digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.

- b) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, dan lainnya.
- c) Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya).
- d) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat –alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan yang tujuannya untuk mempermudah transportasi karyawan.
- e) Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f) Bangunan, yaitu fasilitas yang tujuannya mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk tujuannya membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya.

9. Peneliti Terdahulu

- a. Endang Syarif dan Imas Saadah, 2016 yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tasikmalaya, penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

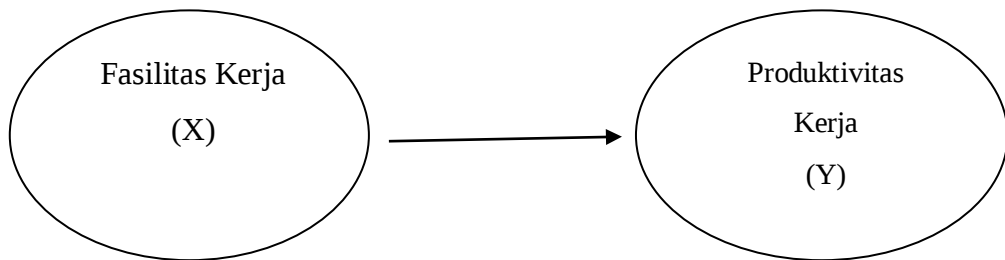
- b. Rizki Ramadani Fitri, 2018 yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Grand Rocky Bukittinggi”, penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 30,2%.
- c. Budi Sayoto dan Herry Winarto, 2018 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi”, penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja.

B. Kerangka Konseptual

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang dan jasa dibandingkan dengan waktu yang diharapkan dan sumber daya yang digunakan dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia. Indikator dalam produktivitas kerja karyawan adalah 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Ketepatan Waktu. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah fasilitas atau sarana.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu sarana atau alat yang harus disediakan perusahaan untuk mempermudah dan memperlancar pekerjaan karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator dari fasilitas kerja adalah 1) Fasilitas Alat Kerja, 2) Fasilitas Kelengkapan Kerja, 3) Fasilitas Sosial. Apabila fasilitas kerja yang disediakan oleh hotel memadai dan dalam kondisi yang baik maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa keterkaitan sistematis kerangka pemikiran variabel bebas (*independent*) yaitu fasilitas kerja dengan variabel terikat (*dependent*) yaitu produktivitas kerja karyawan. Maka dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 7. Kerangka konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

Ha : Terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi.

Ho : Tidak ada pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya maka dapat disimpulkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi”, sebagai berikut:

- a. Fasilitas Kerja di Royal Denai Hotel Bukittinggi menunjukkan secara keseluruhan dengan nilai persentase sebesar 80% termasuk kategori baik.
- b. Produktivitas Kerja Karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi menunjukkan secara keseluruhan dengan nilai persentase sebesar 70% termasuk dalam kategori baik.
- c. Terdapat pengaruh negatif secara signifikan antara fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi dipengaruhi sebesar 13% dan 87% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ada beberapa hal yang disarankan kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. Kepada pihak hotel
 - a. Berdasarkan hasil penelitian, hotel tidak perlu meningkatkan fasilitas kerja karena hal tersebut dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan, akan tetapi peneliti menyarankan agar hotel menyediakan *manual book* untuk peralatan yang ada khususnya peralatan mesin, jika

manual book sudah ada maka lakukan pelatihan terhadap karyawan mengenai alat alat yang ada terutama mesin.

- b. Dan peneliti dapat menyarankan beberapa hal yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan di Royal Denai Hotel, seperti perlu memperhatikan atau mengawasi ketepatan waktu dalam kehadiran kerja karyawan agar menjadi sangat baik dengan cara mempertegas sanksi terhadap karyawan yang sering satang terlambat. Dan memberikan reward untuk karyawan yang selalu datang tepat waktu, dengan demikian karyawan lain yang sering datang terlambat akan termotivasi untuk datang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh hotel.

2. Kepada Fakultas Pariwisata dan Perhotelan

Diharapkan agar penelitian ini menjadi bahan untuk menambah wawasan dan menjadi informasi yang memadai khususnya bagi pihak terkait dan menjadi bahan pembelajaran serta menambah ilmu pengetahuan tentang fasilitas kerja dan produktivitas kerja.

3. Kepada peneliti lain

Bagi peneliti diharapkan untuk mencai faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, lingkungan kerja, dan upah/gaji.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1-10. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id> (diakses tanggal 15 Februari 2019).
- Arikunto, Suharsami. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnar, Z. H. (2013). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PKP2A III LAN Samarinda. *Jurnal Universitas Mulawarman*, 1(4), 1488-1500. <http://perpustakaan.unmul.ac.id>(diakses tanggal 13 Februari 2019).
- Barry, Cushway. 2012. *Human Resource Management*. Jakarta. PT Elex Media. Kumputindo.
- Chair, Ira Meirina dan Pramudia Heru. 2017. *Hotel Room Devision Management*. Depok: Kencana.
- Fitri, Rizki Ramadani. 2018. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Ndraha Taliziduhu. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riduwan. 2004. *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Royal Denai Hotel Bukittinggi. 2019. Data Karyawan Royal Denai. HRD Royal Denai Hotel Bukittinggi.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syarif, E., & Saadah, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal*

Ekonomi Perdesaan: Ekonomi Perdesaan dan Manajemen, 2(1). <http://jurnal.stielm-suryalaya.ac.id> (diakses tanggal 15 Februari 2019).

Wahyudi. 2011. *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Wati, Zuni Setia. 2014 Peran Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Madani Sepanjang Sidoarjo. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Winarto, H., & Sayoto, B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mnctv Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2). <http://ojs.ekonomi-unkris.ac.id> (diakses tanggal 13 Februari 2019).