

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN HOTEL GRAND ROCKY BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sains
Terapan (S.ST) Pada Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Fakultas
Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang*



Oleh :

**SARI DEWI PUTRI
2011/02282**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN PERHOTELAN
FAKULTAS PARIWSATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING
SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi
Nama : Sari Dewi Putri
Nim/Bp : 1102282/2011
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Agustus 2016

Disetujui Oleh

Pembimbing I



Dra. Silfeni, M.Pd
NIP.19521028 198110 2001

Pembimbing II



Dr. Yuliana, SP, M.Si
NIP.19700727 199703 2003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang



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



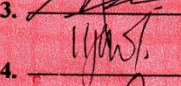
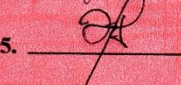

HALAMAN PENGESAHAN

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

**Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Rocky
Bukittinggi**
Nama : Sari Dewi Putri
NIM/BP : 02282/2011
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Perhotelan
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Agustus 2016

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dra. Silfeni, M.Pd	1. 
Sekretaris	: Dr. Yuliana, SP, M.Si	2. 
Anggota	: Kasmita, S.Pd, M.Si	3. 
Anggota	: Youmil Abrian, SE, MM	4. 
Anggota	: Hijriantomi Suyuthie, SIP, MM	5. 



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA

Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25171
Telp. (0751) 7051186 FT: (0751) 7055644, 445118 Fax 7055644
E-mail : info@ft.unp.ac.id

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sari Dewi Putri
NIM/TM : 02282/2011
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 Hotel Grand Rocky Bukittinggi" 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. 19610618 198903 2 002

Saya yang menyatakan,



Sari Dewi Putri
NIM. 02282/2011

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah...Diri ini tiada daya tanpa kekuatan dari-Mu...

Shalawat dan salamku kepada suri tauladanku Nabi Muhammad SAW... Aku harap syafa'atmu dipenghujung hari nanti...

Dengan segala ketulusan hati kupersembahkan Skripsi ini kepada orang-orang yang mempunyai ketulusan jiwa yang senantiasa membimbingku dan menjadi sahabat selama aku dilahirkan ke dunia ini.

Yang Pertama

Untukmu Ayah (Irwan T),,,,ama (Lismanidar) tersayang..Engkaulah guru pertama dalam hidupku... Ayah,..ama...terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbananmu.. Maafkan anakmu Ayah,,, ama,, masih saja menyusahkanmu... Pelita hatimu yang telah mengasihiku dan menyayangiku dari lahir sampai mengerti luasnya ilmu di dunia ini dan sesuci do'a di malam hari...yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku,,, . ya Allah berikanlah balasan setimpal syurga firdaus untuk kedua orangtuaku tersayang dan jauhkanlah mereka nanti dari panasnya sengat hawa api nerakamu..dan kedua Bro-Bro ku (Ismaridwan) (Yudi Muhammad Ikhsan) akhirnya aku yang keras kepala ini wisuda juga bro bro ku, terimakasih semua semangat dan nasehatnya..

Yang Kedua

Bapak dan Ibu Dosen pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan aku, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar aku menjadi lebih baik. Terimakasih banyak Bapak dan Ibu dosen, jasa kalian akan selalu terpatri di hati.

Yang Ketiga

My Odonk2 yang bukan lagi sahabat tetapi sudah menjadi saudara karena mereka selalu berjalan disamping, bukan didepan ataupun dibelakang. Terima kasih buat kegilaan yang lebih kurang 5 tahun ini (suka,duka,tangis,canda,tawa,perselisihan), doaku selalu menyertai kalian, dimanapun kalian esok... "Seberapapun kita jauh, aku tetap menginginkan ikatan persaudaraan ini terjaga sampai puluhan tahun yang akan datang"..

Uda (Hari nandio Adha S.ST) semoga sukses di rantau urang dan pulang nanti sudah bisa buka restaurant sendiri yang beromset tinggi, Abund (Rahmi Layli calon S.ST) tetap jadi wanita kuat yah, semoga semua mimpimu terkabul, menjadi ibu rumah tangga yang berpendidikan tinggi dan punya usaha Pastry yang memiliki cabang dimana mana....dan juga aku tunggu undangan peresmian gelar Doktor kamu...Aluih (Destoni Candra) Semangat selalu hai, semoga dengan josatu.com ini kamu bisa mewujudkan "Detoc Resort", aku tunggu undangan wisuda kamu dan undangan undangan yang lainnya...

"Kelemahan diriku adalah kelebihan sahabatku, Kelebihan diriku adalah bagian dari kehebatan sahabataku"

Yang Keempat

Spesial buat mutiara hatiku...

Engkaulah seorang yang mempunyai kebeningan hati dengan belaian kasih sayang sesejuk embun yang kau berikan padaku sehingga aku bisa bersemangat dan berpacu untuk maju...

Aku ingin melihatmu dengan tenang setenang mentari dan sinar pagi...

Aku mencintaimu dengan lembut selembut sutra dan tetesan air mata...

Aku menyayangimu seperti sayangnya engkau kepadaku Aulia Fadli S.Si makasih untuk semuanya...

semoga keyakinan dan takdir ini terwujud, insyallah jodohnya kita bertemu atas ridho dan izin Allah S.W.T

Yang Terakhir

Untuk Anggota Gilo Palala yang tiok sabanta tibo antah dima-dima.. Weni ombak (Weni Dianti S.ST), Defi jupe (Defi Fafuarita S.ST), Mahmud Nini (Nini Febrina S.ST), kakak ipar Vina (Hervina S.ST), Usi Zuhra (Usie Fatimah Zuhra S.ST), Eci (Desi Wahyuni S.ST) Pak Ozi (Yozi Mauliddy S.ST), Abang Ideni temok ulala (Rama Deni S.ST), Rio Naldo (Rio Naldo Pakpahan S.ST), Daron yang segera menyusul S.ST nya (Roni Santion), kaka (Friska Sastri Dwitama S.ST) thanks semua motivasi dan suportnya manteman, and finally I get it guys (topi bertali hitam)...sukses untuk kalian semua..

(Randi Pratama) thanks sudah berbagi ilmu mengolah datanya, cepat selesaikan skripsimu!!!!

Gaduh Gaduh Matah Harmelia (Fanny, Dine, Nisa, Fisa) makasih lo yah, sudah selalu menemani begadang dalam penyelesaian skripsi ini...dan selalu jadi ajang tukar pikiran serta juga menjadi pengobat panik saat penulisan skripsi mulai buntu... yang semangat kuliahnya.. jangan malas malas yah dik.. kakak tunggu berita wisuda mu...

Manisnya keberhasilan akan menghapus pahitnya kesabaran, nikmatnya memperoleh kemenangan akan menghilangkan letihnya perjuangan, hidup adalah perjuangan yang harus dimenangkan..pengalaman akan membawa kita kepada kegagalan ataupun keberhasilan itulah yang memotivasi kita untuk terus berkembang dan akhirnya mencapai kesuksesan.

Allah selalu memberikan apa yang kita butuhkan bukan yang kita inginkan, karena apa yang terbaik bagi kita belum tentu baik bagi Allah, tetapi yang baik bagi Allah adalah yang terbaik bagi kita.

Tetapi kita sering kali tidak melihat apa yang kita butuhkan tetapi sering kali melihat apa yang kita inginkan

"your dreams today, can be your future tomorrow"

Bye

SARI DEWI PUTRI S.ST

ABSTRAK

Sari Dewi Putri,2016 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya keluhan karyawan tentang ketidakpuasan kerja dan juga lingkungan kerjanya yang dibuktikan dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dan banyaknya karyawan yang memilih *resign* (mencari pekerjaan ditempat yang lain). Tujuan penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan melakukan uji regresi linear sederhana yang melibatkan 2 variabel yaitu: (1) Variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 2 indikator yaitu: Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik, (2) Variabel Kepuasan Kerja Karyawan yang terdiri dari 5 indikator yaitu: Penggajian, Pekerjaan itu Sendiri, Promosi Jabatan, Kepenyeliaan (*supervise*), Rekan Kerja.

Populasi penelitian ini adalah karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi. Populasi dari penelitian ini berjumlah 114 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *proporsional sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) dengan menggunakan skala *Likert* terdiri dari 82 butir soal yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya data dideskripsikan serta dilakukan uji persyaratan analisis (Uji Normalitas, Uji Homogenitas dan Uji Linearitas) dan pengujian hipotesis (Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Koefisien determinan, Uji F, dan Uji T) dengan menggunakan bantuan Program Komputer *SPSS* versi 16.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja berada pada kategori baik (57%), (2) Kepuasan Kerja Karyawan berada pada kategori cukup (72%), (3) Hasil uji hipotesis regresi linear sederhana diperoleh $F_{hitung} 6,124 > F_{tabel} 4,030$ dengan taraf sig. $0,017 < 0,05$, maka variabel lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel kepuasan pengunjung secara signifikan. Selanjutnya dengan $R Square$ sebesar 0,105. Artinya lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 10,5%. Selanjutnya diperoleh $t_{hitung} 2,475 > t_{tabel} 2,006$ dengan taraf sig. 0,017 Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan lingkungan kerja akan meningkatkan 0,017 satuan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : kepuasan kerja, lingkungan kerja, karyawan,.

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 Hotel Grand Rocky Bukittinggi”**. Skripsi ini dibuat untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan pada Jurusan Perhotelan 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 terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dra. Ernawati, M.Pd selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd, Selaku Ketua Jurusan Pariwisata.
3. Ibu Dra. Silfeni, M.Pd selaku pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran dan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Yuliana,SP,M.Si selaku penasehat akademik sekaligus Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran dan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Kasmita,S.Pd.,M.Si, dan Bapak Youmil Abrian, SE.,MM, dan Bapak Hijriyantomi Suyuthie S.IP.,MM selaku tim penguji ujian skripsi yang telah memberikan kritik dan saran yang konstruktif untuk kesempurnaan skripsi ini.

6. Seluruh staf pengajar, teknisi dan administrasi pada Jurusan Pariwisata Universitas Negeri Padang.
7. Ibu Desy Azulmi selaku *Human Resources Manager* Grand Rocky Hotel Bukittinggi yang telah memberikan izin bagi peneliti dan karyawan Grand Rocky Hotel Bukittinggi yang telah berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian yang peneliti lakukan.
8. Kedua orang tua dan kerabat yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materi serta dorongan semangat.
9. Seluruh rekan-rekan Manajemen Perhotelan yang sama sama berjuang serta selalu memberikan dukungan dan semangat 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. Akhirnya, penulis juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Juni 2016
Penulis

Sari Dewi Putri
Nim. 02282/2011

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Pembatas Masalah	13
D. Perumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II ASPEK-ASPEK TEORITIS	
A. Aspek-Aspek Teoritis.....	16
1. Pengertian Hotel	16
2. Pengertian Karyawan.....	17
3. Pengertian Kepuasan Kerja	18
4. Pengukur Kepuasan Kerja	19
5. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja.....	20
6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	27
7. Pengertian Lingkungan Kerja.....	30
8. Indikator-Indikator Lingkungan kerja	31
B. Kerangka Konseptual	37
C. Hipotesis.....	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Variabel Penelitian	39

C. Definisi Operasional Variabel.....	39
D. Populasi dan Sampel Penelitian	41
1. Populasi Penelitian.....	41
2. Sampel Penelitian.....	41
E. Jenis Data dan Pengumpulan Data.....	43
1. Jenis Data	43
2. Teknik Pengumpulan Data.....	44
F. Instrumen Penelitian.....	44
G. Uji Coba Instrumen	47
1. Uji Validasi	47
2. Uji Reliabilitas	50
H. Teknik Analisa Data	52
1. Mentabulasi Data	52
2. Deskripsi Data.....	52
I. Uji Persyaratan Analisis.....	53
1. Uji Normalitas.....	53
2. Uji Homogenitas	53
3. Uji Linearitas.....	54
J. Pengujian Hipotesis.....	54
1. Uji Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> dan Koefisien Determinan.....	54
2. Uji Regresi Linear Sederhana.....	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Sejarah Hotel Grand Rocky Bukittinggi.....	57
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	59
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
C. Deskripsi Data.....	60
1. Analisis Deskriptif Variable Penelitian.....	60

2. Analisis Variabel Lingkungan Kerja (X)	62
3. Analisis Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	67
D. Uji Persyaratan Analisis	79
1. Uji Normalitas	79
2. Uji Homogenitas	80
3. Uji Linieritas	81
E. Uji Hipotesis	82
1. Uji Analisis Korelasi	83
2. Uji Regresi Linier Sederhana	84
F. Pembahasan	87
1. Lingkungan Kerja (X)	87
2. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	90
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi	99

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	100
B. Saran	102

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Jumlah Karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi	3
Tabel 2.	Sampel Penelitian dalam tiap-tiap <i>Department</i>	43
Tabel 3.	Pilihan Jawaban Skala Likert Pada Variabel X Dan variabel Y	45
Tabel 4.	Kisi-kisi Operasional Variabel Penelitian	45
Tabel 5.	Hasil Analisis Validitas.....	49
Tabel 6.	Interprestasi Nilai r (Alpha Cronbach).....	51
Tabel 7.	Uji Realibilitas	51
Tabel 8.	Pedoman Penilaian koefisien Korelasi.....	55
Tabel 9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 11.	Analisis Variabel X dan Y	61
Tabel 12.	Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang Lingkungan Kerja (X)	62
Tabel 13.	Klasifikasi Skor Variabel Lingkungan kerja (X)	63
Tabel 14.	Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang Lingkungan Kerja Ditinjau dari Indikator Lingkungan kerja Fisik.....	64
Tabel 15.	Klasifikasi Skor Lingkungan kerja di Tinjau dari Indikator lingkungan kerja fisik.....	65
Tabel 16.	Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang Lingkungan Kerja Ditinjau Dari Indikator Lingkungan Kerja non Fisik.....	66
Tabel 17.	Klasifikasi Skor Lingkungan Kerja di Tinjau dari Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	67
Tabel 18.	Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang Kepuasan Kerja Karyawan(Y)	68
Tabel 19.	Klasifikasi Skor Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	69
Tabel 20.	Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang Kepuasan kerja karyawan Ditinjau Dari Indikator Gaji	70

Tabel 21.	Klasifikasi Skor Kepuasan Kerja Karyawan di Tinjau dari Indikator Gaji	71
Tabel 22.	Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang Kepuasan kerja karyawan Ditinjau Dari Indikator Pekerjaan Itu Sendiri	72
Tabel 23.	Klasifikasi Skor Kepuasan Kerja Karyawan di Tinjau dari Pekerjaan Itu Sendiri	73
Tabel 24.	Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang Kepuasan kerja karyawan Ditinjau Dari Indikator Promosi Jabatan.....	74
Tabel 25.	Klasifikasi Skor Kepuasan Kerja Karyawan di Tinjau dari Promosi Jabatan.....	75
Tabel 26.	Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang Kepuasan kerja karyawan Ditinjau Dari Indikator Kepenyeliaan (Supervisi)	76
Tabel 27.	Klasifikasi Skor Kepuasan Kerja Karyawan di Tinjau dari Kepenyeliaan (Supervisi)	77
Tabel 28.	Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang Kepuasan kerja karyawan Ditinjau Dari Indikator Rekan Kerja	78
Tabel 29.	Klasifikasi Skor Kepuasan Kerja Karyawan di Tinjau dari Rekan Kerja	79
Tabel 30.	Uji Normalitas	80
Tabel 31.	Uji Homogenitas	81
Tabel 32.	Uji Linearitas	82
Tabel 33.	Uji Korelasi Variabel X dan Y.....	83
Tabel 34.	Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>) Variabel X terhadap Variabel Y.	84
Tabel 35.	Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> (Uji F).....	85
Tabel 36.	Hasil Uji t	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kerangka Konseptual Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi..	37
-----------	---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Uji Coba Penelitian	108
Lampiran 2.	Tabulasi Data Hasil Uji Coba Penelitian.....	116
Lampiran 3.	Uji Validitas Variabel X dan Y	118
Lampiran 4.	Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	129
Lampiran 5.	Kuesioner Penelitian.....	130
Lampiran 6.	Tabulasi Data Hasil Penelitian	138
Lampiran 7.	Deskripsi Data Penelitian	142
Lampiran 8.	Pengujian Hipotesis Penelitian	152
Lampiran 9.	Surat Izin Penelitian dari Fakultas.....	155
Lampiran 10.	Surat Balasan Telah Melakukan Penelitian Dari Grand Rocky Hotel Bukittinggi.....	156
Lampiran 11.	Kartu Konsultasi	167

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pariwisata sangat erat hubungannya dengan Provinsi Sumatera Barat, karena Provinsi Sumatera Barat memiliki banyak tempat-tempat wisata yang dapat dikunjungi wisatawan lokal hingga mancanegara untuk datang berwisata. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya kondisi alam yang indah, letak strategis yang dapat ditempuh dengan berbagai macam transportasi, adat budaya lokal yang masih terjaga, dan berbagai macam peninggalan-peninggalan masa lampau yang bersejarah. Menurut Undang-Undang RI No 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisataan: “Pariwisata adalah berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah, dan Pemerintah Daerah”.

Kota Bukittinggi merupakan salah satu kota yang berada di Provinsi Sumatera Barat, dan merupakan salah satu dari sekian banyak daerah yang menjadi tujuan wisatawan yang datang dimana Kota bukittinggi memiliki beragam jenis wisata mulai dari wisata kuliner, budaya, sejarah maupun wisata alamnya. Potensi wisata yang menarik dari Kota Bukittinggi membawa dampak positif bagi para pengusaha yang berminat untuk membangun usaha khususnya di bidang akomodasi seperti hotel, ataupun penginapan yang sejenis serta didukung dengan fasilitas penunjang lainnya.

Menurut Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI No. 2 Tahun 2014 Pasal 1, “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”. Hotel menjadi salah satu penunjang utama bagi wisatawan dalam melakukan perjalanan wisata ke suatu daerah tujuan wisata. Hotel Grand Rocky Bukittinggi merupakan hotel berbintang (****) yang ada di Kota Bukittinggi. Hotel Grand Rocky Bukittinggi di buka pada tahun 2012 hotel ini memiliki manajemen yang sama dengan Hotel Rocky Plaza Padang. Hotel Grand Rocky memiliki lokasi yang sangat strategis karena hotel ini berada tepat di tengah-tengah Kota Bukittinggi dan juga dekat dengan pusat perbelanjaan dan objek wisata Kota Bukittinggi.

Sebuah hotel harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu karyawan. 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”. Karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi berjumlah 114 orang yang. Karyawan tersebut dibagi dalam tujuh departemen, uraian mengenai jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Operasional di Hotel Grand Rocky Bukittinggi

No.	Departemen	Jumlah Karyawan
1.	<i>Front Office</i>	16 Orang
2.	<i>Housekeeping</i>	18 Orang
3.	<i>Loundry</i>	7 Orang
4.	<i>Food and Beverage</i>	16 Orang
	<i>-F&B Produck</i> <i>-F&B Service</i>	17 Orang
6.	<i>Enggineering</i>	11 Orang
7.	<i>Sales & Marketing</i>	3 Orang
8.	<i>Accounting</i>	14 Orang
9.	<i>Human Resourses</i>	
	<i>-HRD</i> <i>-Security</i>	2 Orang 9 Orang
10.	<i>Secretary BOD</i>	1 Orang
	Total seluruh Karyawan	114 Orang

Sumber: HRD Hotel Grand Rocky Bukittinggi (2016)

Seluruh departemen tersebut saling bekerja satu dan yang lainnya dalam hal melayani tamu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing masing. Setiap departemen memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang kelancaran operasional hotel dan mempunyai peranan penting untuk mewujudkan cita-cita sebuah hotel, oleh karena itu manajemen hotel harus memperhatikan dan memenuhi kepuasan kerja setiap karyawannya karena setiap karyawan yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, karena apabila kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi akan

berdampak terhadap kinerja karyawan yang akan memicu terjadinya masalah masalah seperti keluhan dari tamu yang menginap ataupun masalah antara sesama rekan kerja masalah-masalah ini yang nantinya akan berdampak kepada nama perusahaan tersebut. Sejalan dengan pendapat (Rivai, 2004), Kepuasan kerja sangat perlu diperhatikan oleh sebuah perusahaan selain untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta akan berdampak pada perusahaan tersebut dan juga akan memimbulkan fikiran positif karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, perasaan itu mencerminkan dari penyesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang didapatkan karyawan dari pekerjaannya. Karyawan yang puas akan termotivasi untuk lebih giat bekerja dan karyawan yang puas akan menyukai situasi kerjanya. Rivai (2009: 856) menjelaskan bahwa: "Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, yang merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja".

Menurut Luthan dalam Umar (2013: 38) "Kepuasan kerja dibangun melalui 5 (lima) dimensi yaitu penggajian, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, kepenyeliaan (*supervise*) dan hubungan dengan rekan sekerja". Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2006: 203) adalah: " Balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat

ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak”. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya kepuasan dalam bekerja mau tidak mau akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan sehingga mereka tidak harus dituntut macam-macam, tapi mereka akan melakukan yang terbaik berdasarkan inisiatif sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja dan suasana kerja, lingkungan kerja, dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting diperhatikan. kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan pekerjaan, jika lingkungan kerja tidak memadai akan menurunkan semangat kerja yang nantinya akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang memicu terjadinya masalah seperti keluhan dari tamu ataupun masalah sesama rekan kerja yang berdampak kepada nama perusahaan tersebut. Lingkungan kerja Menurut Sedarmayati (2001: 2) adalah : “Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, serta lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Adapun manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Oleh karena itu, sebaiknya manajemen mengusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di lingkungan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya dan kepuasan kerja akan terbentuk maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi 2 jenis seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, "jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : a. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*). b. Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (*Non - Physical Working Environment*)". Lingkungan kerja bagi karyawan merupakan suatu faktor pendukung kepuasan kerja karyawan agar dapat melakukan perubahan-perubahan dalam menjalankan pekerjaan, karena jika lingkungan kerjanya sudah baik maka kreatifitas karyawanpun akan tercipta dengan sendirinya.

Pada dasarnya seharusnya sudah ada lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang baik pada Hotel Grand Rocky Bukittinggi karena merupakan hotel bintang ****, akan tetapi berdasarkan Pengalaman Lapangan Industri (PLI) di Hotel Grand Rocky Bukittinggi selama empat bulan pada periode bulan September- Desember 2014 penulis juga mengamati serta melakukan penelitian awal dilapangan melalui metode wawancara dan pengamatan dengan 11 karyawan operasional di Hotel Grand Rocky Bukittinggi yang

dipilih secara acak, ternyata ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan keluhan dari karyawan, penulis menemukan sebanyak 5 orang karyawan mengatakan kurangnya penerapan standar kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, seperti belum diterapkannya penggunaan masker pada karyawan *laundry* dan *housekeeping*, sehingga beresiko terhadap kesehatan karyawan tersebut. Mereka mengeluhkan sesak nafas terutama karyawan *laundry* yang berhubungan langsung dengan *chemical* (bahan-bahan kimia). Belum adanya pelatihan-pelatihan standar keselamatan kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen kepada karyawan, sehingga karyawan tidak mengetahui prosedur keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

Dekorasi di ruangan kerja karyawan yang masih kurang rapi terlihat dari susunan peralatannya serta mesin yang belum tepat, pewarnaan ruangan dan juga dekorasi yang juga belum tepat sehingga menyebabkan ruangan tersebut terasa kecil dan sempit sehingga ruang gerak karyawan menjadi sedikit hal ini dapat menyebabkan tingkat kebosanan pada karyawan, dan akan memicu karyawan cepat lelah terhadap pekerjaan dan akan berpengaruh terhadap kinerjanya, sehingga kinerja yang buruk akan mengasikkan tamu yang *complain* sehingga pencitraan nama hotelpun juga ikut terganggu. Sebanyak 4 orang karyawan mengeluhkan soal fasilitas pendukung kerja yang terbilang masih kurang ataupun minim, seperti mesin *print* warna, komputer serta juga peralatan lainnya yang dibutuhkan dalam menunjang

pekerjaan sehingga karyawan harus meminjam kepada departemen lainnya ataupun harus menggunakan fasilitas yang disediakan untuk tamu seperti mesin foto copy ataupun mesin printer yang tintanya habis untuk kebutuhan kerja karyawan dan juga terkadang karyawan harus pergi keluar hotel untuk mendapatkan peralatan yang diperlukan. Hal ini akan mengganggu proses kerja karyawan dan berdampak yang buruk terhadap hasil kerja karyawan, selain itu untuk melakukan pembelian barang-barang keperluan operasional hotel tak jarang karyawan menggunakan kendaraan pribadi, karena kendaraan operasional pembelian barang tidak disediakan oleh pihak hotel.

Sebanyak 4 orang karyawan mengeluhkan tentang fasilitas karyawan yang belum baik, seperti keadaan ruangan istirahat dan toilet karyawan yang kotor dan tidak dibersihkan sehingga terkadang ditemukan cacing di toilet karyawan dan juga jumlah toilet yang kurang karena hanya ada 1 toilet wanita dan 1 toilet pria, serta jumlah loker yang sedikit dan banyak yang tidak berfungsi dengan baik sehingga karyawan harus membawa perlengkapan pribadinya ke ruang kerja, tempat sholat karyawan yang jarang dibersihkan oleh petugas yang bekerja, kantin karyawan yang kecil dan juga kurang terjaga kebersihannya begitu juga *wash basin* untuk karyawan yang bocor sehingga menyebabkan genangan air didepan *kitchen* yang tidak jarang menyebabkan kecelakaan terhadap karyawan yang lewat di daerah tersebut.

Sebanyak 4 orang karyawan mengeluhkan mengenai tidak adanya kendaraan operasional bagi karyawan hotel. Karyawan wanita yang masuk pada *shift* malam mengalami kesulitan untuk pulang ke rumah masing-masing, terutama bagi karyawan yang bertempat tinggal jauh dari hotel dan tidak mempunyai kendaraan pribadi. Hal ini menyebabkan adanya karyawan memilih untuk menginap di tempat rekan kerja yang tinggal dekat dengan hotel dari pada mengambil resiko keamanannya untuk pulang kerumahnya.

Masih ditemukan karyawan yang tidak bertegur sapa satu dengan lainnya, karena alasan pribadi hal ini sangat mengganggu dan membuat perpecahan antara karyawan yang menyebabkan terjadinya kubu-kubu antar sesama karyawan, masih ditemukan sikap beberapa atasan yang belum adil terhadap bawahan sehingga terjadinya konflik antara karyawan yang menyebabkan hubungan yang tidak harmonis di lingkungan kerja dan juga suasana yang tidak menyenangkan bagi karyawan yang lainnya. Masih kurangnya pengawasan dari atasan atau pimpinan yang bertugas sehingga masih adanya ditemukan karyawan operasional yang bebas bermain *Handphone* ataupun menggunakan komputer kantor untuk kepentingan pribadi seperti bermain *game* dan menyebabkan karyawan tersebut mengabaikan pekerjaannya sendiri dan berdampak buruk kepada karyawan yang bekerja sama dengan karyawan tersebut.

Masalah tentang kepuasan kerja yang penulis temukan, sebanyak 5 orang karyawan mengeluhkan soal *kompensasi* dan *servise* serta *benefit* yang belum terpenuhi, karena selama hotel beroperasi belum adanya rencana

manajemen untuk menaikkan gaji karyawan sehingga karyawan merasa tidak puas, dan memilih keluar hotel dari hotel dan *benefit* yang belum lengkap difasilitasi oleh manajemen hotel. Masalah lainnya adanya *system rolling* yang diberlakukan oleh pihak manajemen bagi seluruh karyawan operasional diwajibkan melakukan *rolling department* setiap tiga bulan sekali. *system rolling* tanpa melakukan proses *training* (pelatihan) terlebih dahulu, terutama bagi yang tidak memiliki latar belakang pendidikan di bidang perhotelan sehingga mereka kesulitan dalam melakukan pekerjaannya pada saat awal memulai kerja, sehingga karyawan harus menyesuaikan diri di posisi yang baru secara mandiri tanpa ada pengetahuan dan keterampilan pada departemen tersebut. Sistem *rolling* tersebut dinilai tidak efektif, hal ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang mengeluhkan kepada *Human Resource Department (HRD)* mengenai pemindahan posisi yang tidak sesuai dengan keahliannya dan kontrak kerja yang telah disepakati sebelumnya.

Sebanyak 5 orang karyawan mengeluhkan selama kurang lebih tiga tahun berjalan, belum adanya promosi jabatan bagi karyawan sehingga karyawan memutuskan untuk keluar dari hotel tersebut, karena mereka berpendapat bahwa tidak adanya jenjang karir yang jelas bagi mereka di kemudian hari, dan jikapun ada karyawan yang keluar dari posisinya maka pihak manajemen akan mencari karyawan baru dan tidak melakukan promosi terhadap posisi yang kosong bagi karyawan yang sudah lama bekerja di bagian tersebut.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi yang belum terpenuhi oleh pihak manajemen hotel berdasarkan survey awal yang telah dilakukan kepada karyawan hotel. Berdasarkan permasalahan diatas, penulis memiliki pemikiran untuk melihat mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi, dengan mengangkat judul penelitian **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HOTEL GRAND ROCKY BUKITTINGGI”**.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Fasilitas untuk bekerja yang masih kurang seperti mesin ataupun peralatan lainnya yang dibutuhkan untuk bekerja sehingga karyawan harus mencari atau meminjam terlebih dahulu sehingga ini menyebabkan tertundanya pekerjaan.
2. Dekorasi di ruangan kerja karyawan yang masih kurang rapi dan susunan peralatan yang belum tepat, pewarnaan ruangan dan juga dekorasi yang belum baik sehingga menyebabkan ruangan tersebut terasa kecil dan sempit sehingga ruang gerak karyawan menjadi sedikit dan juga dapat menyebabkan tingkat kebosanan pada karyawan yang akan memicu karyawan cepat lelah terhadap pekerjaan.

3. Pengawasan atasan yang masih kurang sehingga adanya karyawan yang melalaikan tugasnya untuk melakukan kepentingan pribadi, sehingga berdampak negative terhadap rekan kerjanya ataupun terhadap tamu hotel.
4. Kurang terjaganya kebersihan fasilitas untuk karyawan seperti ruang istirahat karyawan, toilet karyawan, mushola untuk karyawan, dan juga kantin untuk karyawan dan sedikitnya jumlah loker karyawan, sehingga karyawan harus menggunakan sebagian ruangan kerjanya untuk menyimpan perlengkapan yang dibawa dari rumah.
5. Masih adanya karyawan yang tidak bertegur sapa karena memiliki masalah pribadi dan ego sehingga terjadi suasana kerja yang tidak nyaman dan atasan yang belum aadil sehingga menyebabkan suasana di lingkungan kerja menjadi tidak harmonis.
6. Karyawan tidak puas dengan gaji yang mereka terima, karena sejak hotel dibangun belum adanya kenaikan gaji untuk karayawanya.
7. Adanya sistem *rolling* antar departemen setiap tiga bulan sekali bagi karyawan operasional, sehingga ada beberapa karyawan merasa tidak puas dengan penempatan posisi yang tidak sesuai dengan kontrak kerja
8. Belum adanya promosi jabatan bagi karyawan sehingga tidak jelasnya jenjang karir pada hotel tersebut sehingga tak jarang karyawan memutuskan untuk *resign* dari hotel.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di Hotel Grand Rocky Bukittinggi.
2. Kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Bagaimana lingkungan kerja karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Grand Rocky Bukittinggi.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

- a. Mendeskripsikan tentang lingkungan kerja di Hotel Grand Grand Rocky Bukittinggi.
- b. Mendeskripsikan tentang kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Grand Rocky Bukittinggi.
- c. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Grand Rocky Bukittinggi.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan bermanfaat bagi semua pihak antara lain :

1. Bagi Hotel

Agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman di Hotel Grand Rocky Bukittinggi dan menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan. Hendaknya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat mencapai target sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

2. Bagi Jurusan Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan tambahan khasanah bacaan ilmiah sebagai acuan bagi mahasiswa Universitas Negeri Padang terutama pada Prodi Manajemen Perhotelan jurusan Pariwisata dan Perhotelan serta dapat menjadi rujukan bagi peneliti lainya dalam penulisan karya ilmiah.

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 yang diperoleh saat kuliah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya maka dapat disimpulkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi”, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja di Hotel Grand Rocky bukittinggi ditinjau dari 2 dua indikator yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik, dengan persentase 57% berada pada rentang skor 104-< 123.

Sedangkan berdasarkan indikator dapat disimpulkan: Lingkungan Kerja Fisik Secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik, dengan persentase 30% berada pada rentang skor 49-<58. Lingkungan Kerja Non Fisik Secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik, dengan persentase 63% berada pada rentang skor 52 -< 61.

2. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Rocky bukittinggi ditinjau dari lima indikator yaitu: Penggajian, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, kepenyeliaan serta rekan kerja secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup, dengan persentase 72% berada pada rentang skor 96 -< 118

Sedangkan berdasarkan indikator dapat disimpulkan: Penggajian secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup, dengan persentase 48% berada pada rentang skor 18 -< 22. Pekerjaan Itu Sendiri secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik, dengan persentase 70% berada pada rentang skor ≥ 19 . Promosi jabatan secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup, dengan persentase 39% berada pada rentang skor 11 -< 13. Kepenyeliaan secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup, dengan persentase 44% berada pada rentang skor 36 -< 44. Rekan Kerjasecara keseluruhan termasuk dalam kategori baik, dengan persentase 63% berada pada rentang skor 22 -< 26.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerj Karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi sebesar 10,5% dengan sig. 0,017.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, ada ha-hal yang dapat disarankan kepada beberapa pihak diantaranya, sebagai berikut:

1. Kepada Pihak Manajemen Grand Rocky Hotel Bukittinggi

Mengingat lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maka pihak manajemen Hotel Grand Rocky Bukittinggi perlumemperhatikan, mempertahankan serta meningkatkan segala sesuatu yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas lingkungan kerja karyawan karena lingkungan yang baik dan kondusif dapat menjadikan karyawan merasa betah berada di lingkungan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Pihak manajemen juga harus memperhatikan dan memenuhi kepuasan kerja karyawan terutama kepada masalah-masalah yang berada pada nilai cukup dalam hasil penelitian seperti gaji, promosi jabatan, dan juga penyeliaan (*supervise*). Hal ini merupakan pendukung semangat kerja karyawan yang akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja atau prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Apabila karyawan sudah puas dengan gajinya maka dia juga akan berusaha memberikan prestasi yang terbaik untuk perusahaan tempat dia bekerja. Begitupun dengan promosi jabatan dimana setiap karyawan berharap dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang lebih besar serta imbalan yang sesuai dengan jabatan tersebut, dengan

begitu karyawan akan merasa senang dan puas pada perusahaan tempat dia bekerja.

Dampak lebih lanjut karyawan tersebut akan bertahan di perusahaan tempat dia bekerja tersebut karena adanya jenjang karir yang jelas. Sifat pimpinan atau *supervisor* juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan setiap karyawan mengharapkan mendapat pimpinan yang bisa mengayomi bawahannya tidak hanya memberikan penilaian baik atau buruk namun juga memberikan arahan dan bimbingan terhadap hasil kerja yang dinilai belum baik. Sehingga karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik kedepannya.

Pada dasarnya kepuasan kerja sangat perlu diperhatikan oleh sebuah perusahaan selain untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta akan berdampak pada perusahaan tersebut dan juga akan memimbulkan fikiran positif karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja yang baik seharusnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya karena hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Kepada Jurusan Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

Diharapkan dapat memberikan tambahan khasanah bacaan bagi mahasiswa Prodi Manajemen Perhotelan, dan juga sebagai bahan acuan serta menjadi rujukan bagi peneliti lainya dalam penulisan karya ilmiah yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM), khususnya pada kepuasan kerja karyawan hotel dan juga lingkungan kerja karyawan.

3. Kepada Peneliti Lainnya

Kepada para peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut sebaiknya diungkapkan variabel-variabel lain yang relevan dengan penelitian ini seperti: Penggajian, Promosi Jabatan dan Juga Tentang Kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji & Suyati, Sri. 1995. *Perilaku keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Bagyono. 2007. *Pariwisata dan perhotelan*. Surakarta: Alfabeta.
- Bartono & Rufinno. 2010. *Hotel Supervision*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Cholid, Narbuko & Abu, Achmadi. 2009. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Darsono, Agustinus. 2011. *Housekeeping Hotel*. Jakarta. PT. Grasindo
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Human Resources Department Hotel Grand Rocky bukittinggi*.2016. Jumlah Karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi. Bukittinggi: Hotel Grand Rocky Bukittinggi.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2005, *Pengadaan, Pengembangan, Dan Pengompensasian Dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Josephine & Amrin Harianto. 2011. *Kiat Menjadi Supervisor Andal*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Komaruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta : IPWI
- Manulang. 2002. *Hospitality*. Semarang: PT Rineka Cipta
- Moenir, H A S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum di indonesia*. Jakarta: Bumi aksara