PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL PUSAKO BUKITTINGGI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Pariwisata Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan

Oleh:

BENNY USMAN

NIM. 1302595/2013

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2018

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL PUSAKO BUKITTINGGI

NAMA	: BENNY USMAN
NIM/BP	: 1302595 / 2013
PRODI	: MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN	: PARIWISATA
FAKULTAS	: PARIWISATA DAN PERHOTELAN

Padang, Februari 2018

Disetujui Oleh

Pembimbing I,

Dr. Yuliana SP, M.Si
19700727 199703 2003

Pembimbing II,

Pasaribu S.ST,Par M.Si, Par
19870520 201504 1001

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

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

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

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

Judul	:	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Pusako Bukittinggi
Nama	:	Benny Usman
NIM / BP	:	1302595 / 2013
Program Studi	:	Manajemen Perhotelan
Jurusan	:	Pariwisata
Fakultas	:	Pariwisata & Perhotelan

Padang, Februari 2018

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dr. Yuliana, SP, M.Si	
Sekretaris	: Pasaribu S.ST.Par, M.Si Par	
Anggota	: Youmil Abrian, SE, MM	
	Hijriantomi Suyuthie, SIP, MM	
	Feri Ferdian, S.ST, MM	

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Benny Usman

NIM / TM : 1302595 / 2013

Program Studi : Manajemen Perhotelan

Jurusan : Pariwisata

Fakultas : Pariwisata & Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul :

"Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Pusako" adalah benar merupakan hasil karya saya dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila suatu 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 Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

Demikianlah surat 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. 19620530198803 2001

Saya yang menyatakan,

Benny Usman
NIM. 1302595 / 2013

ABSTRAK

Benny Usman. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Pusako Bukittinggi*.

Penelitian ini berawal dari hasil observasi pra penelitian terhadap karyawan Hotel Pusako Bukittinggi, dimana masih adanya karyawan yang memiliki kinerja rendah dan kurang disiplin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Pusako Bukittinggi.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode assosiatif kausal yang bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Pusako Bukittinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 115 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang yang diambil menggunakan teknik pengambilan *propotional random sampling.* Teknik pengumpulan data dilakukan dengan komunikasi tidak lansung melalui kuesioner (angket) dengan mengunakan skala. Teknik analisis menggunakan bantuan Program Komputer SPSS versi 16.00.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil sebagai berikut: Lingkungan Kerja Non Fisik Karyawan berada pada kaegori baik (42,95%), (2) Disiplin Kerja Karyawan berada pada kategori cukup baik (48,14%), (3) Kinerja Karyawan berada pada kategori cukup baik (46,29%). Hasil uji hipotesis regresi linear diperoleh F_{hitung} dengan sig. 0,000 < 0,05, maka variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel kinera secara signifikan, dengan R Square sebesar 0,249. Artinya Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 29,4% dan 71,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian diperoleh nilai koefisien regresi koefisien regresi sebesar 0, 656 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05. Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan variabel bebas akan meningkatkan 0,656 satuan variabel terikat.

Kata kunci: Lingkungn Kerja Non Fisik, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Syukur Alhamdulillah 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 Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Pusako Bukittinggi".** Skripsi ini dibuat untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Dalam 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, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Pariwisata sekaligus Ketua Prodi Manajemen Perhotelan Fakultas Pariwisata Perhotelan.
3. Ibu Dr. Yuliana,S.P,M.Si, selaku Pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran dan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Pasaribu S.ST, Par, M. Si Par, selaku Pembimbing II penulis yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran dan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Waryono, S.Pd., MM.Par, selaku Penasehat Akademik yang telah membina penulis selama menduduki bangku perkuliahan.

6. Bapak Youmil Abrian S.E, M.M, Bapak Hijriyantomi Suyuthie, SIP, MM dan Bapak Feri Ferdian S.ST, M.M, selaku tim penguji ujian skripsi yang telah memberikan kritik dan saran yang konstruktif untuk kesempurnaan skripsi ini.
7. Seluruh staf pengajar, teknisi dan administrasi pada Jurusan Pariwisata, Fakultas Pariwisata Perhotelan Universitas Negeri Padang.
8. Pihak Hotel Pusako Bukittinggi yang telah memberikan kerjasama yang baik kepada penulis pada saat penelitian untuk skripsi ini.
9. Kedua Orang Tua dan Saudara sekeluarga yang telah memberikan doa dan dukungannya selama ini.
10. Seluruh rekan-rekan Mahasiswa Manajemen Perhotelan yang telah memberikan dorongan dan doa kepada penulis.
11. Berbagai pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

Semoga bantuan yang telah diberikan diberkahi dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Penulis menyadari dalam penulisan penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penelitian ini.

Akhirnya, penulis juga berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Jnuari 2018

Penulis

Benny Usman

Nim. 1302595

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL vi

DAFTAR GAMBAR viii

DAFTAR LAMPIRAN ix

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 7

C. Batasan Masalah 8

D. Rumusan Masalah 8

E. Tujuan Peneltian 9

F. Manfaat Penelitian 10

BAB II. LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori 11

1. Kinerja karyawan 11

2. Lingkungan kerja Non Fisik Karyawan 14

3. Disiplin Kerja 16

B. Kerangka Konseptual 19

C. Hipotesis 21

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 22

B. Tempat dan Waktu Penelitian 22

C. Variabel Penelitian 22

D. Definisi Operasional Variabel 23

E. Populasi dan Sampel Penelitian 24

F. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data 27

G. Instrumen Penelitian 28

H. Uji Coba Instrumen 31

I. Teknik Analisis Data 33

J. Uji Persyaratan Analisis 35
K. Pengujian Hipotesis 37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 40
B. Deskripsi Data Variabel Penelitian 40
C. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik 42
D. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja 59
E. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan 71
F. Uji Prasyarat Analisis 86
1. Uji Normalitas 86
2. Uji Homogenitas 86
3. Uji Multikoloniearitas 89
4. Uji Heteroskedastisitas 90
G. Uji Hipotesis 91
1. Pengujian Hipotesis 91
2. Uji F 95
H. Pembahasan 96
1. Lingkungan Kerja Non Fisik 96
2. Disiplin Kerja 98
3. Kinerja Karyawan 99
I. 4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan 101

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 104
B. Saran 105

DAFTAR PUSTAK

LAMPIRAN

Daftar Tabel

Tabel **Halaman**

1. Data Absensi karyawan hotel pusako 6
2. Jumlah Karyawan..... 25
3. Sampel Penelitian dalam tiap-tiap Departemen 27
4. Pilihan Jawaban Skala Likert..... 29
5. Kisi- kisi Operasional Variabel Penelitian..... 30
6. Interprestasi Nilai r 33
7. Analisi Deskriptif..... 40
8. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik..... 42
9. Distribusi Frekuensi Nilai Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik 43
10. Data Perhitungsn Statistik Indikator Pengawasan 44
11. Disitribusi Frekuensi Indikator Pengawasan..... 46
12. Data Perhitungan Statistik Indikator Suasana Kerja..... 47
13. Disitribusi Frekuensi Indikator Suasana Kerja 49
14. Data Perhitungan Statistik Indikator Perlakuan..... 50
15. Distribusi Frekuensi Indikator Perlakuan 52
16. Data Perhitungan Statistik Indikator Perasaan Aman..... 53
17. Distribusi Frekuensi Indikator Perasaan Aman 55
18. Data Perhitungan Statistik Indikator Hubungan Antar Karyawan 56
19. Distribusi Frekuensi Indikator Hubungan Antar Karyawan 57
20. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja 58
21. Distribusi Frekuensi Nilai Variabel Displin Kerja..... 60
22. Data Perhitungan Statistik Indikator Ketepatan Waktu 61
23. Distribusi Frekuensi Indikator ketepatan Waktu 62
24. Data Perhitungan Statistik Indikator Perlakuan Baik 63
25. Distribusi Frekuensi Indikator Perlakuan Baik..... 65
26. Data Perhitungan Statistik Indikator Tanggung Jawab..... 66
27. Distribusi Frekuensi Indikator Tanggung Jawab 67
28. Data Perhitungan Statistik Indikator Ketaatan..... 68
29. Distribusi Frekuensi Statistik Indikator Ketaatan 69
30. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan..... 70
31. Distribusi Frekuensi Nilai Variabel Kinerja Karyawan..... 72
32. Data perhitungan Statistisk Indikator Kualitas 73
33. Deskripsi Frekuensi Indikator Kualitas..... 75
34. Data perhitungan Statistik Indikator Kuantitas..... 76
35. Deskripsi Frekuensi Indikator Kuantitas..... 77
36. Data Perhitungan Statistik Indikator Ketepatan Waktu 78
37. Deskripsi Frekuensi indikator Ketepatan Waktu 80
38. Data Perhitungan Statistik Indikator Kerja Sama Antar Individu 81
39. Deskripsi Frekuensi indikator Kerja Sama Antar Individu..... 82

40. Data Perhitungan Statistik Indikator Kehadiran 83
41. Deskripsi Frekuensi Indikator Kehadiran 85
42. Uji Normalitas..... 86
43. Uji Homogenitas 87
44. Uji Multikoloniearitas..... 88
45. Uji Regresi Linear Sederhana Variabel X1 Terhadap Y..... 90
46. Uji Regresi Linear Sederhana Variabel X2 Terhadap Y..... 91
47. R Square Variabel X1 Terhadap Y 91
48. R Square Variabel X2 terhadap Variabel Y..... 92
49. Koefisien Korelasi Variabel X1 Terhadap Y..... 92
50. Koefisien Korelasi Variabel X2 terhadap Y 93

Daftar Gambar

Gambar **Halaman**

1. Kerangka Konseptual 21
2. Histogram Data Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik 43
3. Histogram Indikator Pengawasan 45
4. Histogram Indikator Suasana Kerja 48
5. Histogram Indikator Perlakuan 51
6. Histogram Indikator Perasaan Aman 54
7. Histogram Indikator Hubungan Antar Karyawan 57
8. Histogram Data Variabel Disiplin Keraja 58
9. Histogram Indikator Ketepatan Waktu 62
10. Histogram Indiaktor Penggunaan Peralatan 64
11. Histogram Indikator Tanggung Jawab 67
12. Histogram indikator Ketaatan 69
13. Histogram Data Kinerja Karyawan 71
14. Histogram Indikator Kualitas 74
15. Histogram Indikator Kuantitas 77
16. Histogram Indikator Ketepatan Waktu 79
17. Histogram Indikator Kerjasama Antar Individu 82
18. Histogram Indikator Kehadiran 84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Surat Izin Melakukan Pelitian dari Fakultas
2. Surat Hasil Penelitian dari Hotel Pusako Bukittinggi
3. Kuisioner Uji Coba Penelitian
4. Data Hasil Uji Coba Penelitian
5. Kuisioner Penelitian
6. Data Instrument Penelitian X1
7. Data Instrument Penelitian X2
8. Data Instrument penelitian Y
9. Klasifikasi Skor
10. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian
11. Uji Validitas
12. Uji Reliabilitas
13. Uji Normalitas
14. Uji Homogenitas
15. Uji Multikoloniearitas
16. Uji Regresi Linear
17. Kartu Konsultasi Pembimbing 1
18. Kartu Konsultasi Pembimbing 2

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Potensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Menurut Notoadmojo (2009:161), "Keberhasilan suatu organisasi atau institusi kerja ditentukan oleh dua fahtor utama, yakni faktor sumber daya manusia (karyawan atau pegawai), dan sarana- prasarana atau fasilitasnya."

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi.Sekarang ini dalam teknologi dan peradaban dituntut SDM yang kompeten yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan perannya baik untuk individual maupun tujuan organisasi.

Manajamen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/ lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara

produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.Menurut Yuniarsuh dan Suwatno (2008: 1)

> "Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategi bagi organisasi dalam mencapai tujuan- tujuan yang ditetapkan untuk organisasi."

Sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena didalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi- fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, *staffing* , kepemimpinan, pengendalian, pengawasan, dan pelaksanaan oprasional organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang terampil dan professional, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah diciptakan oleh organisasi tersebut.

Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bernaung. Para pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Menurut Mangkunegara (2007:67) "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya". Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:2), "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi". Indikator kinerja menurut Nawawi (2015) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama antar karyawan, dam kehadiran".

Faktor penentu kinerja menurut Tohardi dalam Suwando dan Sutanto (2015), Pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja (fisik dan non fisik). Jadi salah satu pendukung supaya karyawan dapat mempunyai kinerja yang bagus adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:21) "Lingkungan kerja terdiri dari fisik dan non fisik". Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009:21) adalah lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif, hal ini dikarenakan jika lingkungan kerja suatu organisasi berjalan dengan baik maka hasil kerja yang diperoleh akan mendapatkan hasil yang baik. Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009:270) meliputi: pengawasan, suasana kerja, perlakuan, rasa aman, hubungan antar individu (baik, adil, dan objektif). Sedangkan disiplin kerja menurut Menurut Sinungan adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk

mengikuti / mematuhi segala aturan / keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin pada dasarnya kemampuan seseorang mengendalikan diri untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang sudah dibuat dan disepakati. Indikator disiplin kerja menurut Menurut Soedjono (2000: 67): ketepatan waktu, penggunaan peralatan, rasa tanggung jawab dan ketaatan terhadap peraturan.

Salah satu organisasi yang membutuhkan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai kinerja baik adalah hotel. Menurut Sulastiyono (2004: 5)

> "Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orangyang sedang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlahyang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus."

Salah satu hotel berbintang empat dikota Bukittinggi adalah Hotel Pusako Bukittinggi. Hotel ini terletak di Jl. Sukarno hatta, No. 7, Bukittinggi, Sumatera Barat, Indonesia. Hotel Pusako Bukittinggi berlokasi di taman yang indah seluas 5 hektar di atas tepi bukit dengan pemandangan luas mengarah ke Gunung Merapi dan Singgalang yang legendaris. Hotel sendiri berada di lokasi yang sangat tenang, hanya 2 km (5 menit berkendara) dari Jam Gadang. Dalam pelaksanaan operasionalnya, Hotel Pusako Bukittinggi mempunyai beberapa departemen, setiap departemen bertanggung jawab atas kepuasan tamu yang menginap. Adapun departemen itu adalah *Food And Beverage Department, Accounting Department, Engineering Department, Sales And Marketing Department, Human ResourcesDepartment, Front Office Department*.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di Hotel Pusako Bukittinggi pada bulan Maret 2017, masalah yang penulis temukan mengenai kinerja karyawan di Hotel Pusako Bukittinggi adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan belum sesuai dengan keinginan dan harapan pihak manajemen hotel, hal ini dapat dilihat dari jumlah kamar yang dibersihkan oleh karyawan belum sesuai dengan jumlah kamar yang di inginkan supervisor. Penulis juga menemukan beberapa dari karyawan yang jam istrahatnya melebihi batas waktu yang telah ditentukan, setelah jam istirahat habis beberapa karyawan masih ada yang masih duduk-duduk di kantin. Selain itu dari beberapa karyawan masih ada terjadinya konflik yang menimbulkan kerja sama yang kurang baik diantara karyawan.

Keadaan lingkungan kerja non fisik karyawan di Hotel Pusako belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu dapat dilihat dari hubungan dari beberapa karyawan masih belum saling sapaan dan masih banyak karyawan yang merasa iri, sehingga menyebabkan hubungan antar karyawan kurang harmonis, . Permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja di Hotel Pusako Bukittinggi yaitu masih ditemukannya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan nya sesuai waktu yang telah ditentukan. Dari beberapa karyawan Hotel Pusako masih ditemukan karyawan datang terlambat datang ke hotel, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Hotel Pusako Bukittinggi
1 Februari /d 28 Februari 2017

No.	Departement	Frekuensi	Terlambat Hadir		
			< 3 Kali	=3 Kali	> 3 Kali
1	Front Office	8	4		
2	F & B Service	9	2	3	
3	F & B Kitchen	14	3	2	
4	Steward	5		2	
5	Banquet	4			1
6	Housekeeping	28	10		
7	Laundry	5		5	
8	Recreation	3			
9	Accounting	7	3		
10	Purchasing	2			
11	Sales	5	2		
12	Engineering	10		6	
13	Executive	3	2		
14	HRD	3	1		
15	Security	9		4	
Total		115	27	22	1

Sumber : HRD Hotel Pusako Bukittinggi (2017)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa karyawan bagian *Front Office* yang berjumlah 8 orang terlambat hadir bekerja kurang dari 3 kali berjumlah 4 orang, karyawan bagian *F & B Service* yang berjumlah 9 orang terlambat hadir bekerja kurang dari 3 kali adalah 2 orang dan terlmbat datang 3 kali berjumlah 3 orang, karyawan bagian *F & B Kitchen* yang berjumlah 14 orang terlambat hadir bekerja kurang dari 3 kali adalah 3 orang dan terlmbat datang

3 kali berjumlah 2 orang, karyawan bagian *Steward* berjumlah 5 orang datang terlambat hadir bekerja 3 kali adalah 2 orang, selanjutnya untuk bagian departemen lain dapat dilihat pada tabel diatas.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka peneliti tertarik untuk meneliti penelitian ini dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan di Hotel Pusako Bukittinggi"**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat di identifikasikan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan Hotel Pusako Bukittinggi masih belum sesuai dengan keinginan dan harapan pihak manajemen hotel.
2. Ditemukannya karyawan yang istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan.
3. Terjadinya konflik diantara karyawan yang menyebabkan kerja sama yang kurang baik.
4. Ditemukannya karyawan yang belum saling sapa antara karyawan lain.
5. Ada nya rasa iri diantara karyawan.
6. Ditemukannya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan nya sesuai waktu yang telah ditentukan.
7. Adanya karyawan yang datang terlambat masuk hotel.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka pada penelitian ini aktivitas yang dilakukan dibatasi pada permasalahan tentang lingkungan kerja non fisik karyawan, disiplin kerja dan kinerja karyawan Hotel Pusako Bukittinggi .

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah lingkungan kerja non fisik karyawan Hotel Pusako Bukittinggi?
2. Bagaimanakah disiplin kerja karyawan Hotel Pusako Bukittinggi?
3. Bagaimanakah kinerja karyawan Hotel Pusako Bukittinggi?
4. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Hotel Pusako Bukittinggi?
5. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Pusako?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja karyawan Hotel Pusako Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja non fisik karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Pusako Bukittinggi.

2. Tujuan Khusus

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan penelitian sebagai berikut:

a. Mengidentifikasi lingkungan kerja non fisik karyawan Hotel Pusako Bukittinggi.
b. Mengidentifikasi disiplin kerja karyawan Hotel Pusako Bukittimggi.
c. Mengidentifikasi kinerja karyawan Hotel Pusako Bukittinggi.
d. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Pusako Bukittinggi.
e. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Pusako
f. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja karyawan Hotel Pusako Bukittinggi.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Hotel Pusako Bukittinggi.

   Penelitian ini bermanfaat sebagai informasi dan pertimbangan dalam mengembangkan serta menyempurnakan kebijakan perusahaan dan kepada karyawan Hotel Pusako Bukittinggi dalam melayani pelanggan untuk dapat memberikan kepuasan yang maksimal, dan terciptanya kerja sama yang baik antara karyawan.

2. 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 di peroleh saat kuliah.

3. Bagi Peneliti lainnya

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi penelitian berikutnya.

4. Bagi Jurusan Pariwisata Universitas Negeri Padang.

   Diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi aktivitas akademika dan dapat memperoleh berbagai kasus yang berharga sehingga dapat digunakan sebagai contoh dalam memberikan materi perkuliahan.