

BAB I

PENDAHULUAN

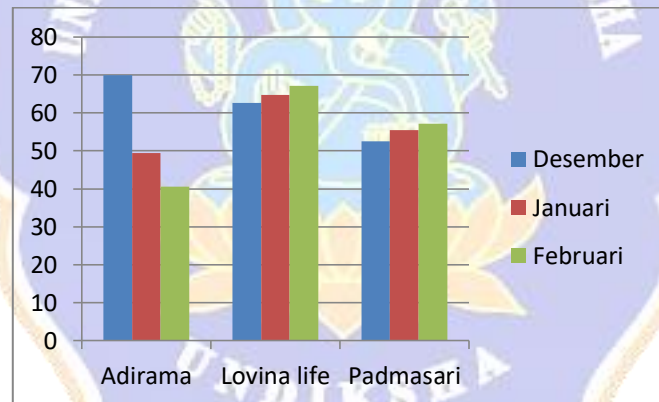
1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Mutu individu sebagai pekerja ialah modal penting dalam kerangka waktu kemajuan. Tenaga kerja yang bersertifikat akan menghasilkan pekerjaan yang ideal sehingga tercapai kesepakatan dengan target kerja. Orang sebagai buruh atau perwakilan merupakan aset penting bagi organisasi, karena mereka memiliki kemampuan, energi dan inovasi yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Kemudian lagi, SDM juga memiliki persyaratan berbeda yang harus mereka penuhi. Keinginan perwakilan untuk mengatasi masalah ini dapat membujuk pekerjaan seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk mengurus bisnis atau pekerjaan.

Kinerja dalam melaksanakan peran dalam fungsi pekerjaannya dapat diukur dan dilihat pada kinerja karyawannya. karyawan yang produktivitasnya tinggi mencerminkan juga kinerjanya bagus. Eksekusi adalah kecakapan seorang wakil untuk melaksanakan suatu kecakapan tertentu. Hal ini ditegaskan oleh Sinambela, dkk. (2011: 136) menyatakan, eksekusi perwakilan sangat penting, karena dengan pameran ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pekerja untuk melakukan tugas-tugas yang ditunjuk kepadanya. Secara keseluruhan, eksekusi adalah jalan menuju kecukupan atau pencapaian asosiasi dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya ialah iklim kerja dan dorongan kerja. Kedua variabel itu amat perlu diperhatikan untuk mengoptimalkan kinerja individu pegawai sehingga hal ini berujung pada peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Sesuai dengan teori dari Wakhid (2014) apabila iklim kerja mendukung dan aman serta dorongan kerja besar, maka kapasitas kerja nantinya optimal. Prihal ini ditunjang capaian riset empirik Nuryasin, dkk (2016) bahwa iklim kerja dan dorongan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai untuk melaksanakan fungsinya.

Kenyataan tersebut berlaku pada semua jenis organisasi, salah satunya Hotel yang ada di Lovina. Hotel merupakan salah satu sektor industri pariwisata yang saat ini sedang digalakkan oleh pemerintah. Hotel mempunyai peran yang sangat penting dalam pendapatan khususnya bagi masyarakat Lovina. Dalam situasi ini Hotel pula bisa memberikan lapangan kerja bagi individu yang belum memiliki kerjaan untuk bergabung dalam hotel tersebut. Di Lovina terdapat beberapa Hotel seperti Hotel Adirama, Hotel Padmasari dan Hotel Lovina Life. Beberapa hotel-hotel yang ada di Lovina perlu memelihara sumber daya manusia yang dimiliki agar bisa meningkatkan prestasi hotel tersebut maupun karyawannya yang nantinya akan meningkatkan hasil pendapatan pada Hotel itu sendiri. Data mengenai tingkat hunian kamar tiga bulan terakhir pada hotel-hotel yang ada di Lovina dapat dilihat pada Gambar 1.1.

Gambar 1.1
Data tingkat hunian kamar Pada Hotel Di Lovina Tahun 2020



(sumber: Hotel Adirama, Padmasari, dan Lovina life)

Fakta pada Gambar 1.1 menunjukkan bahwa Hotel Padmasari dan Hotel Lovina Life sudah maksimal dilihat dari observasi awal dan wawancara serta kotak masuk hasil kritik dan saran dari pengunjung. Jika dilihat dari kategori tingkat hunian kamarnya kedua Hotel ini sudah mengalami kenaikan jika dilihat dari tiga bulan terakhir. Hotel Adirama Beach Resort & Spa mengalami penurunan drastis pada tingkat hunian kamar. Berlandaskan realita itu maka fokus riset dilaksanakan pada Hotel Adirama Beach Resort & Spa.

Keadaan realita dilapangan ketika melaksanakan pengamatan awal pada Hotel Adirama Beach Resort & Spa dengan jumlah karyawan 30 orang yang terdiri dari *Operation Manajer, Marketing Supervisor, Accounting Supervisor, Front Office, Restaurant Supervisor, Asissent Restaurant Supervisor, Restaurant Karyawan, Restaurant DW, Chef Cook, Asissten Cook, Housekeeping Supervisor, Asissten Housekeeping Supervisor, Housekeeping Karyawan, Driver, Spa, Enginering Supervisor, Asissten Enginering Supervisor, Enginering Karyawan, Supervisor Security, Asissten Security, dan Security Karyawan*. Melalui observasi awal ini peneliti menemukan bahwa beberapa karyawan masih ada yang melakukan aktivitas lain diluar pekerjaan saat jam kerja sehingga saat batas akhir waktu penyelesaian pekerjaan beberapa karyawan belum mampu menyelesaikan tugasnya dengan benar. Hal ini dapat dilihat dalam data kinerja karyawan Hotel Adirama Beach Resort & Spa yang nampak pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Data Pencapaian Kinerja Pada Hotel Adirama Beach Resort & Spa.

No	Nama Karyawan	Unit Kerja	Deskripsi Pekerjaan	Standar Kinerja	Pencapaian Kinerja	Kategori Kinerja
1	Made Teguh Pribadi	Front Office	Melayani reservasi	24 orang	17 orang	Belum tercapai
2	Putu Dea Montania Risayi			24 orang	16 orang	Belum tercapai
3	Ketut Sudarma	Enggin nering	Mengecek peralatan kamar	24 kamar	15 kamar	Belum tercapai
4	Gede Sugiarta			24 kamar	16 kamar	Belum tercapai
5	Ketut Raga Asih	Restaurant	Membawakan makanan dan minuman	17 orang	14 orang	Belum tercapai
6	Ni Kadek Sintia Dewi			17 orang	15 orang	Belum tercapai
7	Kadek Linayani	Spa	Melakukan pijat terapi	6 orang	4 orang	Belum tercapai
8	Putu Erna			6 orang	4 orang	Belum tercapai

No	Nama Karyawan	Unit Kerja	Deskripsi Pekerjaan	Standar Kinerja	Pencapaian Kinerja	Kategori Kinerja
	Wati					tercapai
9	Made Budiayasa	House keeping	Menyiapkan kamar	24 kamar	20 kamar	Belum tercapai
10	Maksudi			24 kamar	19 kamar	Belum tercapai

(Sumber: HRD Hotel Adirama Beach Resort & Spa dan data diolah)

Fakta pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari sepuluh orang karyawan, terdapat departemen dengan kinerja berada dalam kategori belum tercapai. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan pada Hotel Adirama Beach Resort & Spa rata-rata sebagian besar berada pada kategori belum tercapai.

Belum tercapainya kinerja karyawan pada Hotel Adirama Beach Resort & Spa disebabkan karena kondisi iklim kerja fisik dan nonfisik yang kurang menunjang sebab ruangan kerja karyawan yang sempit dan tidak dilengkapi dengan pendingin ruangan sehingga mengakibatkan pegawai tidak tenang dalam bekerja. Di samping itu berlandaskan capaian interview dengan beberapa karyawan diketahui bahwa hubungan atasan dengan bawahan kurang terorganisir dengan baik bahkan ada karyawan yang tidak tau nama dari manajernya sendiri hal ini membuktikan juga selain itu sesama karyawan juga kurang terorganisir dimana jika salah satu mendapatkan tape dari tamu karyawan tersebut tidak membaginya kepada karyawan yang lainnya melainkan karyawan tersebut mengambil untuk dirinya sendiri. Hal ini menyebabkan lingkungan kerja karyawan pada Hotel Adirama Beach Resort & Spa kurang nyaman.

Dapat dilihat dari hasil observasi bahwasanya ruang tempat kerja karyawan yang tidak mempunyai dimana ruang tempat kerja yang begitu kecil dan tidak leluasa karyawan bekerja dan juga penerangan lampu di dalam ruangan yang begitu redup sampai karyawan merasa kurang nyaman dan suhu udara dalam ruangan tempat bekerja kurang terawat dimana AC tempat kerja kadang rusak dan diperbaikinya lumayan sehingga karyawan merasa kepanasan dalam bekerja dan juga kebersihan ruangan yang begitu kotor seperti tidak adanya sapu untuk kebersihan dan kurangnya

kesadaran karyawan dalam bersih-bersih yang hanya mengandalkan tugas kebersihan. Dan juga hubungan antara atasan dan bawahan adanya kesenjangan yang kurang komunikasi di dalam bekerja sehingga menimbulkan kecanggungan antara atasan dan bawahan sampai ada karyawan yang tidak tahu nama atasannya.

Maka bisa dibilang bahwa umumnya iklim kerja pegawai pada Hotel Adirama Beach Resort & Spa masih kurang nyaman, sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan teori Nitisemito (2006: 183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban sebagai karyawan.

Selain dari pada faktor lingkungan kerja rendah, masalah lain yang peneliti temukan adalah motivasi kerja karyawan yang rendah yang di sebabkan tidak adanya bonus jika karyawan memiliki prestasi dalam pekerjaannya dan promosi karyawan yang kurang diperhatikan atasan ketika karyawan sudah mempuni untuk naik jabatan tetapi malah karyawan itu dipindah tugaskan atau departemen dan juga rekan kerja ketika mendapatkan uang servis dengan tamu malah setiap karyawan mengambil sendiri-sendiri dan tidak di bagi-bagi sesuai dengan departemen karyawan sehingga terjadi kecemburuan dalam uang servis dan juga kondisi kerja yang kurang mempuni dimana karyawan diberikan tugasnya tidak sesuai dengan skil yang dimiliki karyawan dan juga kurangnya pengembangan keahlian karyawan yang harus di raih untuk kedepannya.

Maka bisa dibilang bahwa kebanyakan dorongan kerja pegawai pada Hotel Adirama Beach Resort & Spa masih rendah. sehingga pada akhirnya kinerja karyawan akan rendah. Hal ini sesuai dengan Hipotesis Kasmir (2016) yang menyatakan bahwa jika perwakilan memiliki dorongan yang kuat dari dalam, pekerja akan tergerak dan terdorong untuk mengurus bisnis.

Mengingat realitas saat ini dari isu-isu yang digambarkan di atas, penting untuk memberikan data eksperimental tentang tempat kerja, inspirasi kerja, pelaksanaan dan dampak tempat kerja dan inspirasi kerja pada pelaksanaan tepat sebagai pemikiran untuk menetapkan pilihan dalam meningkatkan, mencegah,

menangani masalah tempat kerja, inspirasi pekerjaan tak berdaya dan eksekusi. pekerja akan menghadapi.

Mencermati disequilibrium masalah dengan keinginan teori maka dianggap perlu dilaksanakan riset untuk mengoptimalkan kinerja karyawan pada Hotel Adirama Beach Resort & Spa dengan judul ” **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap kinerja Pada Karyawan Hotel Adirama Beach Resot & Spa**”

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berlandaskan latar belakang itu, maka bisa diidentifikasi permasalahan yakni.

- 1) Menurunnya tingkat hasil hunian kamar di tiga bulan terakhir pada Hotel Adirama Beach Resort & Spa.
- 2) Belum tercapainya standar kinerja karyawan pada Hotel Adirama Beach Resort & Spa.
- 3) Lingkungan kerja karyawan pada Hotel Adirama Beach Resort & Spa masih dalam kurang baik dilihat dari observasi awal mengenai ruang tempat bekerja, penerangan ruangan, suhu udara ruangan, kebersihan ruangan, suasana kerja, keamanan dalam bekerja dan hubungan antara atasan dan bawahan.
- 4) Motivasi kerja karyawan pada Hotel Adirama Beach Resort & Spa masih dalam kurang baik dilihat dari observasi awal mengenai prestasi, promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja.

1.3 Batasan Masalah Penelitian

Berlandaskan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah dipaparkan itu, maka problem ppada riset ini mesti dibatasi. Prihal ini untuk mencegah timbulnya kajian yang meluas. Maka peneliti Cuma mengkaji terkait Pengaruh lingkungan kerja Dan Motivasi kerja Terhadap kinerja pada Karyawan Hotel Adirama Beach & Resort Lovina Bali.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berlandaskan paparan sebelumnya, maka problem dalam riset dirumuskan meliputi.

- 1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan Hotel Adirama Beach Resort Lovina Bali?
- 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Hotel Adirama Beach Resort & Spa?
- 3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Karyawan Hotel Adirama Beach Resort Lovina Bali?
- 4) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Karyawan Hotel Adirama Beach Resort Lovina Bali?

1.5 Tujuan Penelitian

Riset ini memiliki tujuan yakni untuk mengetahui pengaruh antara variabel yakni.

- 1) Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan Hotel Adirama Beach Resort Lovina Bali?
- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Hotel Adirama Beach Resort & Spa?
- 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Karyawan Hotel Adirama Beach Resort Lovina Bali?
- 4) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Karyawan Hotel Adirama Beach Resort Lovina Bali?

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Capaian riset ini diinginkan menyediakan 2 manfaat, yakni teoritis dan praktis. Secara spesifik manfaat pada riset ini dipaparkan meliputi.

1. Manfaat Teoritis

Capaian riset ini diinginkan bisa menyediakan utilitas sumbangan untuk IPTEK utamanya di sektor manajemen SDM terkait pengaruh lingkungan kerja dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Adirama Beach Resort & Spa.

2. Manfaat Praktis

Capaian riset ini diinginkan bisa menyediakan kontribusi saran, gagasan, dan keterangan yang berguna dimana berhubungan dalam mengoptimalkan kapasitas kerja pegawai Hotel Adirama Beach Resort & Spa.

