

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Oleh karena itu manajemen perusahaan harus lebih banyak memperhatikan faktor-faktor yang menyangkut sumber daya manusia dengan segala tingkat dan bermacam kebutuhannya. Sehingga bisa mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Efektif berarti dapat mencapai tujuan organisasi sesuai dengan perencanaan, dan efisien berarti tugas yang ada dilakukan dengan benar, terorganisir, serta sesuai dengan target waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi bagian yang paling penting bagi organisasi. Oleh karena itu, perlu mendapatkan perhatian yang lebih sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Pada umumnya perusahaan membutuhkan suatu sistem kerja yang memperhatikan hal kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan juga harus mampu menciptakan kepuasan dalam bekerja karena kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, dan menjadi penting karena berkaitan erat dengan hasil kerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya sehingga mempengaruhi suatu perasaan yang menyenangkan atau positif yang dirasakan oleh seorang karyawan sehingga karyawan bekerja secara optimal.

Agar bisa mencapai tujuan secara optimal, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi Arosa Hotel Jakarta, oleh karena itu untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Arosa Hotel merupakan suatu perusahaan perseroan terbatas yang didirikan oleh PT. Menara Tegar Sejati dan bergerak dibidang perhotelan yang terletak di Jakarta Selatan. Arosa Hotel adalah hotel bintang tiga yang didesain dan dibangun mengikuti perkembangan zaman yang semakin modern dan semakin maju. Hotel ini didirikan pada tanggal 25 Agustus 2018 dan dikenal sebagai salah

satu hotel yang berkonsep milineal sehingga Arosa Hotel harus memberikan pelayanan yang maksimal dalam dunia hospitality.

Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan ini harus menciptakan kepuasan kerja yang baik. Perusahaan perlu menilai faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan terhadap karyawannya sehingga tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tercapai secara maksimal. Karyawan pada umumnya sangat membutuhkan motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan, agar semangat dalam bekerja.

Setiap karyawan memiliki perbedaan dalam motivasi pada saat mereka bekerja. Terdapat sebagian karyawan menginginkan penghargaan dari perusahaan tempat dia bekerja dan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan, hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Untuk itu, motivasi kerja sangat diharapkan untuk meningkatkan kinerjanya dan menjadi pendorong untuk meningkatkan hasil kerjanya. Seseorang yang termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seorang bekerja.

Hal ini berarti jika karyawan merasa puas dalam bekerja, maka karyawan tersebut memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Peneliti menemukan permasalahan motivasi saat menyebar prakuesioner, dan disebar kepada karyawan Arosa Hotel sebanyak 20 prakuesioner dengan 10 pertanyaan, untuk lebih jelasnya ada pada gambar 1.1.



Gambar 1.1. Grafik prakuesioner variabel Motivasi Kerja

Gambar 1.1 merupakan hasil prakuesioner yang dilakukan dengan menyebar kepada 20 karyawan Arosa hotel dengan 10 pertanyaan dan terdapat permasalahan di pertanyaan nomor 9 yaitu “apakah anda merasa termotivasi dalam bekerja?” dan hasil jawaban yang diterima adalah 8 menjawab Iya dan 12 menjawab Tidak dan menginformasikan bahwa lebih banyak karyawan merasa tidak termotivasi dalam bekerja karena kurangnya penghargaan dari perusahaan atas hasil kerja yang telah dicapai olehnya sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja karena adanya motivasi, seorang karyawan akan memenuhi tugasnya sesuai standar dan motivasinya dalam bekerja terpenuhi sehingga kepuasan kerjanya akan meningkat.

Menurut Timotius Duha (2016:193) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Selain motivasi kerja karyawan juga membutuhkan pelatihan, kurangnya pelatihan yang diterima maka sulit untuk karyawan mengembangkan diri dan untuk meningkatkan skill dan kompetensi pada dirinya.

Sehingga perusahaan harus memberikan pelatihan yang cukup terhadap karyawan agar meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan wawancara peneliti dengan HRD Arosa Hotel, bahwa perusahaan ini hanya melakukan pelatihan kepada karyawan barunya saja, hal ini bisa saja berdampak pada kepuasan karyawan dikarenakan saat mereka sudah bekerja lama mereka tidak lagi mendapatkan pelatihan dibidang pekerjaannya dan hanya mendapatkan pelatihan-pelatihan umum saja, secara otomatis karyawan sudah lama bisa saja tidak efektif dalam bekerja dan juga jika tidak ada pelatihan yang berlanjut pada karyawan baru atau lama.

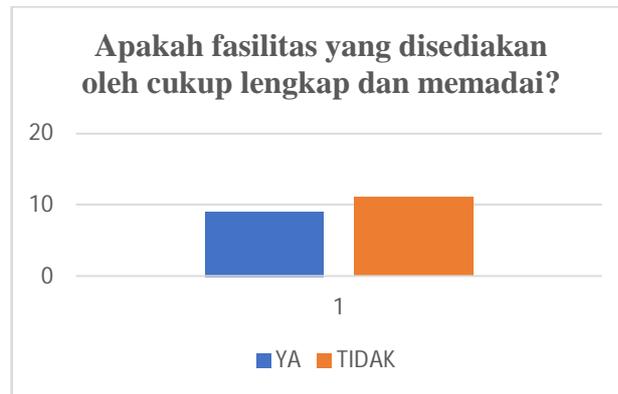
Karyawan tidak mendapatkan pembelajaran yang lebih padahal saat karyawan mendapatkan pembelajaran yang baik maka akan berdampak juga pada kinerja yang baik. Hal ini berarti adanya pelatihan yang berlanjut tidak hanya pada karyawan baru maka saat perusahaan mengalami suatu tantangan dan perubahan yang cepat perusahaan tersebut masih bisa bersaing dan berjalan efektif dan efisien. Partisipasi karyawan untuk melakukan pelatihan rendah di akibatkan banyak karyawan yang bekerja dengan shift sehingga susah untuk mencari waktu untuk pelatihan dan bisa saja kurangnya pelatihan yang didapat oleh karyawan membuat kepuasan kerjanya menurun karena pelatihan dilakukan untuk meningkatkan skill dan kompetensi terhadap karyawan

Untuk menciptakan kualitas hasil kerja yang tinggi tentu saja perusahaan harus melakukan pelatihan kepada karyawannya Menurut Sjafri Mangkuprawira (2014:134) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan

pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu bertanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Tanpa adanya lingkungan kerja yang memadai maka pelatihan tersebut sulit untuk dilaksanakan. Lingkungan kerja bagi karyawan mempunyai pengaruh terhadap jalannya operasi perusahaan sehingga langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktifitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para karyawan dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses pekerjaan dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih optimal karena lingkungan kerja mempengaruhi emosional karyawan. Perusahaan harus memperhatikan tempat karyawan tersebut bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Berdasarkan prakuesioner yang disebar oleh peneliti maka didapatkan hasil seperti gambar 1.2.



Gambar 1.2. Grafik prakuesioner variabel Lingkungan Kerja

Gambar 1.2 merupakan hasil dari pertanyaan prakuesioner yang peneliti sebar yaitu sebanyak 20 prakuesioner dan 10 pertanyaan, terdapat permasalahan di pertanyaan nomor 5 yaitu “apakah fasilitas yang disediakan oleh cukup lengkap dan memadai?” dengan jawaban Iya sebanyak 9 dan jawaban Tidak sebanyak 11. Menurut pengamatan yang dilakukan oleh peneliti ada beberapa fasilitas yang masih kurang seperti palang pintu otomatis yang tidak mengeluarkan tiket untuk karyawan dan tamu hotel sehingga ada beberapa security yang *stay* ditempat itu untuk membantu agar tiket tersebut bisa keluar dan menurut informasi yang didapat oleh peneliti dari HRD Arosa Hotel jumlah security di perusahaan tersebut masih sedikit menyebabkan pengamanan Arosa Hotel masih kurang efektif, dan beberapa fasilitas lainnya seperti koneksi *wi-fi* yang kurang memadai sehingga menghambat mobilitas karyawan untuk bertukar informasi atau data, hal ini berarti perusahaan Arosa Hotel belum maksimal dalam fasilitasnya ini bisa saja berdampak pada Menurut Sedarmayanti dalam Yoyo Sudaryo (2018:47) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengalaman kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hal ini

dengan adanya lingkungan kerja yang memadai pasti karyawan akan merasakan nyaman jika karyawan merasakan nyaman maka karyawan tersebut akan merasakan puas saat bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dan masih adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya maka penelitian selanjutnya masih diperlukan. Maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN AROSA HOTEL.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Arosa Hotel?
2. Apakah berpengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Arosa Hotel?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Arosa Hotel?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Arosa Hotel?

C. Tujuan dan Manfaat Peneitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Arosa Hotel.

- b. Untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi Kerja berpengaruh terhadap berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Arosa Hotel.
- c. Untuk mengetahui pengaruh dari Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Arosa Hotel.
- d. Untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Arosa Hotel

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Pekerja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan motivasi bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja dan prestasi kerja guna meningkatkan kesejahteraan hidup melalui upah yang diterima.

b. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja.

c. Manfaat Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja.