

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan ekonomi sangatlah pesat, mengikuti perkembangan zaman dan teknologi. Integrasi tersebut membangun sebuah sistem ekonomi yang kompleks, berkembang menuju arah yang lebih baik lagi. Tatanan ekonomi ini tentu saja tidak berdiri sendiri, melainkan Didukung oleh berbagai pihak yang berusaha menjalankan roda ekonomi. Salah satu pihak tersebut adalah perusahaan, baik berskala mayor maupun minor. Perusahaan bergerak dengan tujuan untuk meraih keuntungan yang sebesar-besarnya. Demi menunaikan tujuan ini, maka kehadiran seni manajemen dalam perusahaan sangatlah penting posisinya.

Sebagai sebuah kesatuan, perusahaan adalah organisasi yang terdiri atas orang-orang yang saling menyamakan visi dan misi supaya bisa mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini tentu saja hal yang dimaksudkan yaitu keuntungan bersama. Lantaran menampung orang dalam jumlah besar, manajemen mengambil alih dalam pengaturannya. Manajemen tidak bisa dilupakan lantaran menjadi pasak dalam fungsi utama pengaturan. Hal ini utamanya berkonsentrasi dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia atau yang kadang dikenal juga dengan sebutan personalia merupakan ilmu manajemen yang cakupannya terkhususkan untuk mengatur aspek-aspek yang berkaitan dengan pemberdayaan manusia. Tentu saja tujuan

utamanya adalah mempermudah berjalannya usaha, sehingga bisa mencapai tujuan utama.

Dari banyaknya fokus utama dari manajemen sumber daya manusia, kinerja selalu jadi objek klasik yang tidak henti-hentinya dibahas. Lantaran kinerja ini menjadi tonggak dalam keberlangsungan sebuah perusahaan. Segala profit yang dihasilkan oleh perusahaan didasarkan pada produksi perusahaan, yang tentu saja bergantung kepada kinerja sumber daya manusia. Kinerja adalah kemampuan kerja dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa ada orang yang bekerja maka tentu saja tidak ada yang bisa dihasilkan oleh perusahaan. Jikalau hal ini terjadi maka tidak ada keuntungan yang bisa diraup. Menurut Robbins (2014), indikator kinerja ini ada lima, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, salah satunya merupakan motivasi. Robbins (2014), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang melibatkan individu dalam tiga aspek, yaitu: kekuatan individu, arah tujuan individu, dan keberlanjutan usaha untuk mencapai tujuannya. Pada dasarnya manusia memiliki kebutuhan, keinginan untuk memenuhi segala kebutuhan inilah yang mencetuskan motivasi. Motivasi memiliki nilai positif terhadap tiap sikap yang diambil, dimana artinya semakin tinggi motivasi, akan membuat kinerja semakin baik pula. Oleh sebab itu pada karyawan, motivasi ini harus diatur dengan sedemikian rupa agar tetap berada di taraf tinggi yang akan membuat kinerja menjadi semakin baik.

Kembali kepada salah satu indikator kinerja ini, yaitu lingkungan. Dari berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja, lingkungan menjadi salah satu komponen penting. Lingkungan ini meliputi segala sesuatu yang ada di sekeliling karyawan manakala bekerja. Menurut Sedarmayanti (2009), jika lingkungan bekerja ini dibagi menjadi dua, yaitu: lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekeliling karyawan namun bisa diinderakan oleh pancaindra. Sebaliknya, lingkungan non-fisik ini merupakan lingkungan yang tidak bisa ditangkap oleh indra namun dirasa langsung oleh karyawan.

Berbagai macam penelitian telah dilaksanakan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kajian atas penelitian yang sudah dilaksanakan menyatakan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja. Berbagai macam studi juga sudah dilaksanakan guna mengembangkan lingkungan kerja supaya terus mampu mengakomodasi lingkungan kerja. Namun lingkungan kerja ini memiliki revolusinya sendiri lantaran industri pariwisata mengalami stagnan lantaran dilanda pandemic COVID-19. Yang membuat industri pariwisata mengalami banyak perubahan, juga termasuk di dalamnya lingkungan dan dinamika bekerja.

Sementara itu untuk penelitian terhadap pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sendiri tidak terdapat perbedaan antara satu dengan penelitian yang lain., hal ini berlaku ketika diuji secara parsial dan langsung. Semua penelitian terhadap motivasi mengatakan jika motivasi memang menyebabkan kenaikan terhadap kinerja dan berimbas baik.

Hotel Puri Khatulistiwa merupakan korporasi yang bergerak di bidang pariwisata dimana mereka menyediakan fasilitas menginap untuk turis. Dengan perkembangan perusahaan yang pesat, maka kinerja karyawan sangatlah dibutuhkan untuk tetap mampu memasok permintaan pasar. Kemampuan hotel untuk melayani konsumen, tergantung kepada seberapa baik kinerja karyawan.

Kinerja di hotel dinilai setiap beberapa bulan sekali, untuk terus memantau seberapa baik kinerja yang telah dikerjakan. Bagian HRD menyediakan formulir khusus, untuk melakukan pengamatan terhadap kinerja. Yang kemudian untuk pihak *leader* dan HRD akan memberikan penilaian sesuai dengan hal yang sudah para karyawan tunjukan dalam performa pekerjaan mereka. Ada 12 aspek yang menjadi penilaian, dengan 5 skala penilaian dimulai dari VG (*Very Good/Sangat Baik*) sampai dengan I (*Inadequate/Tidak Cukup*) yang skalanya disesuaikan dan maksimal nilai 100.

Pada penilaian di bulan Agustus 2022, kinerja dari karyawan hotel Puri Khatulistiwa adalah tertulis sebagai berikut:

Tabel 1.1

Tabel Penilaian Kinerja Bulan Agustus 2022

Hasil Akhir Penilaian	Keterangan	Jumlah Karyawan
10,0 – 39,9	Kurang	-
40,0 – 69,9	Baik	9

70,0 – 99,9	Sangat Baik	26
-------------	-------------	----

Sumber: Data Personalia Hotel Puri Khatulistiwa tahun 2022

Jika ditinjau dari tabel penilaian di atas kinerja yang disajikan oleh karyawan Hotel Puri Khatulistiwa tergolong cukup, dimana kinerja yang mereka hasilkan sudah cukup baik dan tidak buruk sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Dimana mayoritas dari karyawan sudah menghasilkan kinerja yang baik dan mumpuni. Hal ini tentu sangat baik, guna menyokong performa hotel secara keseluruhan dalam menghasilkan profit.

Kemudian, peneliti menyebarkan survei awal kepada 10 orang karyawan dari Hotel Puri Khatulistiwa.

Tabel 1.2

Survei Awal mengenai Motivasi

No.	Pernyataan	Respon	
		Ya	Tidak
1.	Saya merasa gaji yang diberikan cukup	9	1
2.	Saya merasa aman di lingkungan kerja	8	2
3.	Saya merasa dihargai atas pretasi kerja yang saya buat	7	3

4.	Saya merasa perusahaan membantu saya berkembang melalui pelatihan yang diberikan	9	1
----	--	---	---

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Hasil dari kuesioner yang disebarakan kepada sepuluh orang mengenai motivasi mendapat hasil berikut. Sembilan orang setuju dengan pernyataan mengenai kecukupan mereka terhadap gaji. Sementara itu delapan orang merasa aman di lingkungan kerja mereka. Kemudian tujuh orang merasa dihargai ketika mereka membuat prestasi di tempat kerja. Dan sembilan orang merasa dibantu berkembang lewat pelatihan di perusahaan. Dengan ini berarti kebutuhan mereka terpenuhi, dimana hal ini memantik motivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Dari hasil survei awal, mayoritas orang setuju atas pernyataan yang diberikan. Angka setuju lebih besar disbanding tidak setuju. Dimana berarti mereka merasakan termotivasi selama bekerja. Hal ini sangatlah bagus dimana berarti berbagai macam kebutuhan yang memantik motivasi terpenuhi sehingga tidak membuat ketidaknyamanan pada karyawan. Adapun indikator yang dimasukan ke dalam survei awal ini adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri..

Dengan keadaan dimana motivasi dialami oleh karyawan dan situasi kondusif, angka kinerja pun diharapkan bisa naik. Keadaan kondusif ini bisa

diraih salah satunya lewat menjaga kestabilan lingkungan kerja dan menyusun lingkungan kerja menjadi nyaman mungkin.

Kemudian membahas terkait lingkungan kerja yang diakomodasi oleh pihak perusahaan, berikut ini merupakan hasil survei singkat terkait hal tersebut.

Tabel 1.3

Survei Awal mengenai Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Respon	
		Ya	Tidak
1.	Saya merasa suasana tempat kerja mempermudah proses bekerja	8	2
2.	Saya menjalin komunikasi yang lancar baik dengan atasan ataupun bawahan	8	2
3.	Saya mampu menciptakan kerja sama yang baik dengan karyawan lain karena hubungan yang baik	9	1

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Beralih kepada komponen lingkungan kerja, terdapat beberapa pernyataan sederhana yang mempertanyakan persepsi karyawan Hotel Puri Khatulistiwa terhadap lingkungan kerja yang mereka tempati. Dua orang tidak

setuju terkait dengan pernyataan suasana tempat kerja yang mempermudah pekerjaan, yang berarti dua orang merasa tempat kerjanya belum terakomodasi dengan baik. Kemudian, dua orang juga tidak setuju terhadap pernyataan jalinan komunikasi yang lancar antar karyawan juga atasan, dimana mereka merasa kesulitan dalam komunikasi dua arah. Sementara itu, satu responden tidak setuju terkait dengan pernyataan kemampuan penciptaan kerja sama antara karyawan. Dengan sinergi yang baik, kinerja sebagai sebuah organisasi utuh akan lebih mudah untuk meningkat.

Sementara itu dari observasi yang dilakukan langsung ke Hotel Puri Khatulistiwa, menunjukkan jika lingkungan kerja fisik yang sudah diakomodasikan oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya. Karyawan memiliki tempatnya khusus, untuk bagian administrasi. Sementara bagian pelayanan juga memiliki tempat istirahat yang mumpuni. Tingkat kenyamanannya didukung dengan pencahayaan juga sirkulasi udara yang baik. Sementara penataan kerjanya sendiri agak berbeda di tiap ruangan, tergantung kepada karyawan yang bekerja disana. Penataan tempat kerjanya sendiri cukup rapi, walaupun ada tempat yang agak berantakan. Untuk tingkat kebersihannya sendiri, baik ruangan kerja ataupun ruangan istirahat terjaga kebersihannya. Pun untuk kenyamanan tergolong cukup nyaman serta ruangan terbebas suara bising.

Survei awal terkait lingkungan kerja menunjukkan jika responden menganggap lingkungan kerja di sekitar mereka sudah cukup kondusif, terlihat lewat banyaknya suara yang setuju. Lingkungan kerja memang selalu jadi

komponen penting dan harus terpenuhi, karena disanalah karyawan melakukan kontak di dalam organisasi.

Bergerak dari masalah tersebut, peneliti pun memilih judul penelitian ini, yaitu: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Penelitian pada Karyawan Hotel Puri Khatulistiwa)”**.

B. Identifikasi Masalah

Setelah membahas latar belakang dari masalah ini, maka bisa dibuat beberapa masalah pokok utama yang terjadi terkait penelitian, yaitu:

1. Kinerja karyawan yang stabil dan sesuai dengan standar yang sudah dibuat oleh perusahaan.
2. Survei awal yang menunjukkan jika karyawan setuju jika lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi mereka.
3. Lingkungan kerja fisik yang diakomodasikan oleh perusahaan tergolong cukup baik.

C. Rumusan Masalah

Setelah melakukan kristalisasi masalah-masalah utama yang terjadi pada objek penelitian ataupun masalah yang terjadi di penelitian sebelumnya sesuai dengan penjabaran di latar belakang, maka peneliti bisa mengambil intisari dari masalah utama yang ada. Kemudian perumusan masalah bisa dilaksanakan.

Adapun rumusan masalah yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Khatulistiwa?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Khatulistiwa?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan di Hotel Puri Khatulistiwa?
4. Apakah motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Khatulistiwa?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari pelaksanaan penelitian ini adalah tertera sebagai berikut:

1. Untuk memahami serta menguji apakah ada pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Khatulistiwa.
2. Untuk memahami serta menguji apakah ada pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Khatulistiwa.
3. Untuk memahami serta menguji apakah ada pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Khatulistiwa.
4. Untuk memahami serta menguji pengaruh motivasi dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Khatulistiwa.

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan melalui pelaksanaan penelitian, dapat dipetik manfaat-manfaat sebagai berikut ini:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti sendiri, diharapkan lewat pelaksanaan penelitian ini dapat menambah ilmu serta pengetahuan baru utamanya dalam cakupan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan topik yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja. Juga menambahkan pengalaman dalam melaksanakan penelitian serta pelaporannya dalam bentuk penelitian karya tulis ilmiah.
- b. Bagi pihak Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, diharapkan dengan dilaksanakannya penelitian ini mampu menambahkan referensi bagi penelitian selanjutnya di bawah naungan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Utamanya penelitian dalam disiplin ilmu Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia ataupun penelitian yang memiliki variabel dan model penelitian yang sama, dengan harapan mampu membuat penelitian yang lebih baik lagi.
- c. Bagi objek penelitian, diharapkan melalui penelitian ini mendapatkan data konkret yang dapat dijadikan bahan evaluasi guna

mengelola dan meningkatkan kinerja pegawai melalui pengaruh lingkungan kerja serta motivasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Hotel Puri Khatulistiwa mampu mengetahui sejauh mana kinerja pegawainya dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Serta seberapa banyak pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi.
- b. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dalam melaksanakan penelitiannya.
- c. Sebagai salah satu syarat kelulusan dari jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG