

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi perhotelan diuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia di kelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang di harapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan di perlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang di kerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Menurut Sondang P. Siagian (2008) dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2001) dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, maupun penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan,serta hubungan antar karyawan dengan pimpinan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang di miliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan

memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini di perlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk layanan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu di perhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan di ukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah di tetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hotel Savana Malang adalah salah satu organisasi atau perusahaan yang menyediakan pelayanan bagi masyarakat umum dengan fasilitas jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman, jasa layanan kamar, serta jasa pencucian pakaian. Pengembangan dalam sektor pelayanan dan jasa secara intensif diarahkan untuk menumbuhkembangkan citra perusahaan dan ketertarikan konsumen terhadap hotel dalam persaingan di dalam dunia perhotelan yang semakin menjamur di Kota Malang. Dengan mengutamakan jasa pelayanan melalui peningkatan kinerja dan ketrampilan sumberdaya manusia.

Namun demikian, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Savana Kota Malang, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang di hadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Hotel Savana Kota Malang antara lain kurangnya motivasi yang di terima oleh karyawan, hubungan antara karyawan dengan atasan yang kurang kondusif, hubungan antar karyawan yang kurang kondusif, pembagian jadwal harian yang di rasa karyawan kurang adil, serta ketidakpastian jenjang karir yang

ada pada Hotel Savana Malang. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang di sebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan di dukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang di rencanakan. Serta dengan ketidakjelasan jenjang karir yang ada di sana, megakibatkan karyawan sering bersantai santai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “ PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SAVANA MALANG ”

1.2. Rumusan Masalah

1. Sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Savana Kota Malang?
2. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Savana Kota Malang?
3. Sejauh mana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Hotel Savana Kota Malang ?
4. Sejauh mana pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Hotel Savana Kota Malang ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Kota Malang.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Kota Malang.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Hotel Savana Kota Malang.
4. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Savana Malang.

1.4. Manfaat penelitian

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.