

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perkembangan zaman yang semakin modern dan perubahan lingkungan yang terjadi begitu cepat secara terus menerus menyebabkan tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.¹

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Manajer bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya

¹ Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat. 2006. Hlm 89

manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi.²

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³ Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.⁴

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja,⁵ kinerja karyawan dipengaruhi oleh

² Handoko, T.H. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press. 2001. Hlm133

³ Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. 1997. Hlm 21

⁴ Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat. 2006. Hlm 378

⁵ As'ad, Mohammad. *Psikologo Industri. Liberty*. Yogyakarta. 2001, Hlm 49

gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.⁶

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja.⁷ Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu.⁸ Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Lingkungan kerja termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan.

Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat besar dan berpengaruh dalam semangat kerja serta peningkatan kinerja karyawan.

Perkembangan dan peningkatan jasa pelayanan bisnis perhotelan dari tahun ke tahun semakin meningkat. Peranan perhotelan sebagai sarana menginap menjadi sangat penting bagi dunia bisnis, apalagi bagi hotel yang berlokasi di daerah strategis dimana daerah itu sering dikunjungi untuk melakukan kegiatan bisnis atau liburan.

Hotel SintesaPeninsula Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Jasa Penginapan Hotel Berbintang 4 yang berlokasi di Jalan Residen Abdul Rozak No.168, 2 ilir, ilir timur II Kota Palembang. Dari segi lingkungan kerja, Hotel SintesaPeninsulaPalembang sangat memperhatikan dan menjaga keamanan dan

⁶ Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003, Hlm 12

⁷ Griffin, R.W. *Manajemen*. Jakarta. Erlangga 2003. Hlm 38

⁸ Wursanto, Ig. *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset. 2005. Hlm 301

kebersihan lingkungan kerja sertalingkungan kerja merupakan faktor pendukung kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Manager Human Relation Division* Hotel Sintesa Peninsula Palembang (Gita Ria Angelina) diketahui bahwa fenomena kinerja karyawan yang terjadi pada Hotel Sintesa Peninsula Palembang adalah masih kurangnya hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, karyawan masih ada yang sering terlambat masuk kerja sehingga membuat kurang fokus terhadap pekerjaan yang akan dilakukannya.⁹ Hal tersebut tentu berdampak terhadap hasil kerja karyawan jika terus dibiarkan terjadi.

Terdapat indikasi bahwa ada faktor Semangat kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Berikut beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1.1
***Research Gap* Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

| | Hasil Penelitian | Peneliti |
|---|---|----------------------|
| Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan | Terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja pegawai. | Linda Firnidia(2008) |
| | Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan tiga variabel lainnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja. | Utomo (2014) |
| | | |

Sumber: dikumpulkan dari berbagai referensi, 2019

⁹Gita Ria Angelina, *Manajer Human Relation Division* Hotel Sintesa Peninsula Palembang, Wawancara, Palembang, 2 Januari 2019.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Linda Firnidia menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh utomo yang menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 1.2

Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| Pengaruh | Hasil Penelitian | Peneliti |
|--|--|------------------------|
| Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan | Terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. | Arta Adi Kusuma (2013) |
| | Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. | Arianto (2013) |

Sumber: dikumpulkan dari berbagai referensi, 2019

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Arta Adi Kusuma menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerjatidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3

Research Gap Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

| Pengaruh | Hasil Penelitian | Peneliti |
|-------------------------|---|--|
| Semangat Kerja Terhadap | Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. | Moh. Anwar, M.Nuzul Qadri, Umi Kalsum (2018) |

| | | |
|------------------|--|----------------|
| kinerja Karyawan | Semangat kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. | Arianto (2013) |
|------------------|--|----------------|

Sumber: dikumpulkan dari berbagai referensi, 2019

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Moh. Anwar, M. Nuzul Qadri, Umi kalsum menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto yang menunjukkan bahwa Semangat Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4

Research Gap Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

| Pengaruh | Hasil Penelitian | Peneliti |
|---|--|----------------------------------|
| Motivasi Terhadap Semangat Kerja karyawan | Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan | Hayu Faradillah B & et al (2015) |
| | Motivasi Tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan | Sef Afif Setiawan (2018) |

Sumber: dikumpulkan dari berbagai referensi, 2019

Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan yang diteliti oleh Hayu Faradillah B menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sef Afif Setiawan yang menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Semangat kerja Karyawan.

Tabel 1.5

Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

| Pengaruh | Hasil Penelitian | Peneliti |
|----------|------------------|----------|
|----------|------------------|----------|

| | | |
|---|--|----------------------------------|
| Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja karyawan | Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan | Hayu Faradillah B & et al (2015) |
| | Lingkungan Kerja Tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan | Sef Afif Setiawan (2018) |

Sumber: dikumpulkan dari berbagai referensi, 2019

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan yang diteliti oleh Hayu Faradillah B menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sef Afif Setiawan yang menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Semangat kerja.

Dari fenomena data tersebut, masih ada inkonsistensi hasil penelitian, Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian-penelitian di atas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda-beda dari variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja yang dipandang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan serta variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja yang dipandang berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan.

Oleh karena itu, penulis memandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Sintesa Peninsula Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada hotel Sintesa Peninsula Palembang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada hotel Sintesa Peninsula Palembang?
3. Apakah semangat kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel Sintesa Peninsula Palembang?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada hotel Sintesa Peninsula Palembang?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada hotel Sintesa Peninsula Palembang?
6. Apakah variabel semangat kerja karyawan mampu memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada hotel Sintesa Peninsula Palembang?
7. Apakah variabel semangat kerja karyawan mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Sintesa Peninsula Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan jawaban dari masalah yang telah dirumuskan di atas, diantaranya adalah :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada hotel Sintesa Peninsula Palembang
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada hotel Sintesa Peninsula Palembang
3. Untuk mengetahui apakah semangat kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel Sintesa Peninsula Palembang
4. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada hotel Sintesa Peninsula Palembang
5. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada hotel Sintesa Peninsula Palembang
6. Untuk mengetahui apakah semangat kerja karyawan mampu memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada hotel Sintesa Peninsula Palembang
7. Untuk mengetahui apakah semangat kerja karyawan mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Sintesa Peninsula Palembang

D.Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Bersifat Teoritis :

- a. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
 - b. Menambah pengalaman dalam melakukan penelitian menggunakan variabel Intervening.
 - c. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya penelitian dengan variabel yang sama yaitu Motivasi, lingkungan kerja, semangat kerja karyawan dan Kinerja.
2. Bersifat Praktis :

Bagi Hotel Sitesa Peninsula Palembang khususnya, untuk mengetahui sejauh mana Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja karyawan berdampak pada Kinerja yang diharapkan Perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan membahas mengenai telaah pustaka, landasan teori, definisi yang mendukung penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan membahas mengenai jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, definisi konsep dan operasional, instrumen pengukuran, metode analisis dan alat analisis.

BAB IV ANALISIS DATA

Pada bab ini menguraikan deskripsi profil perusahaan hotel dan analisis data perusahaan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran atas hasil penelitian disesuaikan dengan rumusan masalah yang disajikan secara singkat dan jelas.