

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dibutuhkan untuk menciptakan tata kelola/manajemen industri perhotelan, khususnya fungsi pengembangan sumber daya manusia hendaknya dirancang dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan riil dari operational hotel. Pengembangan sumber daya manusia yang relevan dengan manajemen perhotelan diantaranya mencakup pelayanan, menciptakan lingkungan kerja secara kondusif dan menjaga penempatan kerja yang selaras dengan tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan.

Industri perhotelan merupakan industri jasa yang memadukan antara produk dan layanan, desain bangunan, interior dan eksterior kamar hotel dan restoran serta keseluruhan fasilitasnya hal ini terlihat dengan banyaknya usaha perhotelan yang bermunculan dengan bermacam kelas dan fasilitas yang ditawarkan. Dahulu fungsi hotel hanya sebagai tempat bermalam bagi pengunjung/wisatawan yang melakukan perjalanan bisnis atau wisata dan tidak memiliki relasi ditempat tujuan. Namun seiring berjalannya waktu, fungsi hotel mengalami relasi ditempat tujuan dan mengalami peningkatan.

Tuntutan peningkatan pelayanan terhadap tamu dapat menyebabkan semakin menurunnya keyakinan diri karyawan untuk menyelesaikan tugas secara maksimal terutama kepuasan tamu atas pelayanan yang diterima, selain itu tingkat

aturan dan peraturan yang berlebihan, kurang partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dapat menyebabkan menurun keyakinan diri karyawan.

Karyawan akan mampu dan mau bekerja dengan baik serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila karyawan ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan serta dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan melakukan pekerjaan. Karyawan harus ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan dengan mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhan sumberdaya manusia. Organisasi tentunya membutuhkan berbagai sumber daya dalam menjalankan kegiatan kerja seperti modal, material dan mesin. Organisasi juga membutuhkan sumberdaya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan, sebaliknya sumberdaya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja (Ichwan Prastowo 2015:2)

Sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu memberdayakan potensi sumber daya manusia yang

dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi dengan baik, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Hasil kerja karyawan merupakan kunci yang paling penting dalam menentukan keberhasilan industri hotel ditentukan oleh pelayanan dan keramahan yang memberikan seluruh karyawan hotel dari pucuk pemimpin sampai dengan para petugas lapangan. Robbins (Danang Sunyoto 2013:213) Keberhasilan organisasi akan lebih dicapai jika karyawannya mendukung dengan sikap positif. Maka dari itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya, As'ad (Ichwan Prastowo 2015:3)

Namun demikian kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya, apakah menyenangkan, tidak menyenangkan, puas, tidak puas, suka atau tidak suka dan pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan yang gagal. Pada kondisi tatangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Dengan adanya fenomena tersebut menyebabkan menurunnya Kepuasan karyawan, karena masih rendahnya kepuasan kerja dilingkungan hotel, barang tentu memerlukan kajian secara komprehensif terutama terhadap aspek-aspek yang erat kaitannya dengan latar belakang yang mempunyai pengaruh kepuasan kerja pegawai tersebut.

Selain itu Penempatan kerja ada hubungannya dengan kepuasan kerja, penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan baru atau jabatan berbeda". Penempatan karyawan bagian dari proses pengadaan karyawan. Dengan demikian pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi yaitu kesesuaian antara keahlian atau kemampuan karyawan yang diperlukan oleh organisasi tersebut, dengan sistem keadilan terhadap karyawan, dimana setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk mengembangkan kemampuannya masing-masing karyawan. Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap prestasi kerja masing-masing karyawan (Veithzal Rivai 2008:211)

Penempatan karyawan yang diwakili pemindahan ke posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki dengan nilai loading factor juga dapat meningkatkan semangat kerja.

Sebagai jalan keluar dari fenomena tersebut Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena seorang karyawan yang memiliki Penempatan Kerja yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Hal ini terjadi

karena penempatan kerja bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

Penempatan Kerja karyawan di Hotel merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Penempatan kerja sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Karyawan di Hotel akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya mendukung.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Komitmen. Komitmen merupakan titik awal dalam menumbuhkan rasa kepemilikan. Manajemen harus menunjukan pada individu atau anggota organisasi dan juga harus memperoleh komitmen mereka untuk mencapai ekspektasi kepuasan kerja karyawan. Komitmen setiap karyawan berdampak pada upaya secara totalitas bekerja untuk tujuan organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional, komitmen karyawan pada suatu organisasi adalah keadaan dimana karyawan memihak pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu, komitmen organisasi itu sendiri mempunyai tiga komponen yaitu keyakinan yang kuat dari seseorang dan penerimaan tujuan organisasi atau kemauan seseorang untuk berusaha keras bergantung pada organisasi dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaannya (Angga Rahyu Shaputra dkk 2015:2).

Berdasarkan hasil dari wawancara pada bagian HRD Hotel Santika masih lemahnya Komitmen karyawan karena orang tidak akan bekerja dengan mengarahkan segala potensinya, karena menganggap tujuan perusahaan tersebut hanya mencari komitmen karyawan yang dipersepsikan karyawan sebagai perasaan berkorban dan keterpaksaan dari diri mereka. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah terhadap perusahaan akan cenderung meninggalkan perusahaan tersebut bila mendapatkan peluang yang lebih baik diperusahaan lain, dan ukuran kekuatan dalam mengidentifikasi dari para karyawan serta keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, karyawan yang mempunyai komitmen organisasi professional akan dapat menghasilkan (*job performance*). Komitmen organisasi dari tim kerja akan menaikkan koordinasi karyawan, ketika terjadi komitmen organisasi yang tinggi, tingkat kehadiran dan retensi mereka akan tinggi pula. Sebaliknya, ketika terjadi komitmen organisasi yang rendah, akan berakibat pada kurangnya produktifitas maupun kreatifitas.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam organisasi adalah lingkungan kerja. Menurut Alex S. Nitisemito(2006:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sehingga setiap organisasi haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan karyawan.

Pada kondisi tersebut lingkungan kerja internal senantiasa berubah dan berkembang sehingga menuntut sebuah pembelajaran yang sesuai agar permasalahan-permasalahan yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan dapat diantisipasi. Lingkungan eksternal meliputi hotel-hotel lain, organisasi swasta, masyarakat, teknologi dan kondisi sosial ekonomi yang mengalami dinamika dari waktu ke waktu. Kondisi lingkungan kerja menuntut adaptasi sumber daya manusia baik yang menyangkut aspek faktor kemampuan, kecakapan maupun perilaku (Ichwan Prastowo 2015:2).

Kemampuan dan kecakapan yang dimaksud hendaknya mampu mengimbangi arus perkembangan dan perubahan yang terjadi terhadap lingkungan kerja, seperti ; temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, musik, kebersihan, mekanis, bau tidak sedap, warna, ruangan yang sempit, dan kurangnya ruangan kerja untuk karyawan. Jika lingkungan pegawai tidak kondusif, baik secara fisik maupun non fisik pekerja secara optimal, sehingga kepuasan kerjanya pun akan menurun. Kepuasan kerja yang menurun inilah yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas hotel dalam mencetak karyawan yang berkompeten, tetapi jika lingkungan kerja akan berkurang, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Keberadaan Hotel Santika beralamatkan di jalan Soekarno Hatta (d/h Jl.Raya Koba) Km. 5 No 17 Pangkalan Baru Bangka. Diresmikan dan mulai beroperasi pada tanggal 23 Desember 2009 dan memiliki 123 kamar dengan 4 jenis tipe kamar yang berbeda. Hotel Santika Bangka merupakan kelompok

PT.Grahawita dan termasuk kedalam Group Kompas Gramedia Memiliki 6 Ruang Pertemuan, 1 resturant, dan 1 café.

Saat ini hotel santika memiliki karyawan sebanyak 92 orang, yang terdiri dari Pekerja Tetap 4 orang, Pekerja Kontrak 68 orang, dan Pekerja Harian sebanyak 42 orang. Secara rinci gambaran karyawan pada hotel ini disimpulkan seperti pada tabel berikut.

Tabel I.1 karyawan hotel santika dilihat dari jenis kelamin dan status kerja

No	Jenis kelamin	Pekerja tetap	Pekerja kontrak	Pekerja harian
1	Laki-laki	3	47	6
2	Perempuan	1	21	14
	Jumlah	4	68	20

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan pengamatan kepuasan kerja bagi karyawan dihotel ini terindikasi masih belum optimal.

Hal tersebut terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja seperti telat masuk kerja, pulang sebelum waktu jam kerja. Sebagaimana diketahui bahwa jam kerja pada hotel santika adalah jam.07,00 yang telah ditentukan oleh perusahaan dan pengamatan penulis banyak karyawan yang datang diatas dari jam kantor. Selain terlambat masuk kerja berdasarkan data absensi yang perlu penulis dapatkan selama tahun 2015 masih terdapat cukup banyak karyawan hotel santika yang tidak masuk kerja dengan alasan sakit, izin dan bahkan apa sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel I.2 Absensi karyawan Hotel Santika Pada Periode Januari- Desember 2015

Ket	Absensi				
	S	I	A	DL	CT
Jumlah	30	37	12	28	20

Sumber : Data diolah penelitian,2016

Data pada tabel I.2 menunjukkan bahwa ke tidak hadiran meningkat setiap tahunnya dengan tingkat absensi seluruh karyawan hotel santika pada periode 2015 dengan jumlah karyawan sakit (S) sebanyak 30 orang, jumlah karyawan yang izin (I) sebanyak 37 orang, jumlah karyawan yang alpa/tanpa keterangan (A) sebanyak 12 orang, jumlah karyawan yang melakukan dinas luar (DL) sebanyak 28 orang, jumlah karyawan yang mengambil cuti (CT) sebanyak 20 orang.

Kurang optimalnya kinerja sebagaimana penulis duga disebabkan oleh kurangnya penempatan kerja, komitmen dan lingkungan kerja karyawan pada hotel santika. Berdasarkan pengamatan terhadap penempatan kerja yang tidak sesuai pada hotel santika, ditandai dengan masih ada karyawan yang kurang memiliki keahlian dalam melaksanakan tugasnya. Seperti masih ada tugas-tugas yang terlambat diselesaikan karena penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki, sehingga tugas tersebut dikerjakan lebih lama dan penempatan kerja tidak sesuai dengan pendidikan yang ditempuh.

Kurang puasnya karyawan pada hotel santika juga terlihat dari perputaran turnover karyawan. Selama tahun 2015 terdapat 8 orang karyawan baru yang masuk dan 8 orang yang keluar. Relative tingginya tingkat turnover tersebut menunjukkan ketingkat kepuasan karyawan yang masih belum baik secara rinci data turnover pada hotel santika selama 2015 disajikan pada tabel berikut.

Tabel.I.4 Turnover karyawan Hotel Santika pada tahun 2015

No	Bulan	Masuk	Keluar
1	Januari	1 orang	1 orang
2	Februari	2 orang	3 orang
3	Maret	1 orang	2 orang
4	April	2 orang	1 orang
5	Mei	0 orang	0 orang
6	Juni	0 orang	0 orang
7	Juli	0 orang	0 orang
8	Agustus	0 orang	0 orang
9	September	2 orang	0 orang
10	Oktober	0 orang	1 orang
11	November	0 orang	0 orang
12	Desember	0 orang	0 orang
Jumlah		8 orang	8 orang

Sumber: Hotel Santika, 2016

Dari tabel I.4 terlihat bahwa setiap tahun terdapat karyawan yang keluar masuk dari perusahaan. Dapat dilihat tingkat perputaran karyawan diperusahaan ini cukup tinggi, dimana karyawan yang masuk mengalami penurunan dan karyawan yang keluar mengalami peningkatan. pada bulan februari 2015 adalah

bulan terbanyak karyawan yang keluar yaitu sebanyak 3 orang dan yang masuk sebanyak 2 orang. Awalnya Hotel Santika memiliki 97 orang karyawan, namun setelah berjalan selama 1 tahun mengalami penurunan jumlah karyawan sebanyak 5 orang sehingga karyawan diperusahaan tersebut menjadi 92 orang karyawan.

Terhitung sejak Januari 2015 sampai Desember 2015 karyawan yang keluar sebanyak 7 orang dan karyawan yang masuk sebanyak 8 orang. Keluar masuknya karyawan menyebabkan perusahaan harus lebih mengevaluasi permasalahan yang dihadapi karyawan karena untuk melatih karyawan baru sangat membutuhkan waktu.

Untuk mengetahui kepuasan kerja yang ada di hotel santika peneliti telah melakukan survei awal. Hal ini agar peneliti dapat memperoleh data yang mendukung dalam penelitian. Berdasarkan hasil pengamatan sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti di hotel santika pangkal pinang yang dapat tertera dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Apakah selama anda bekerja di hotel anda merasakan kepuasan dalam bekerja	Ya	: 10	Ya	: 50%
	Ragu-Ragu	: 4	Ragu-Ragu	: 20%
	Tidak	: 6	Tidak	: 30%

Berdasarkan jawaban responden pada survei awal, responden yang menjawab variabel kepuasan kerja pada item pertanyaan yang menjawab Ya 50%, Ragu-Ragu 20%, Tidak 30%.

Berdasarkan pengamatan penulis masih ada tugas-tugas yang terlambat diselesaikan karena penempatan kerja yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan, sehingga tugas tersebut dikerjakan lebih lama. Hal tersebut memberikan suatu gambaran bahwa turnover karyawan belum optimal. Indikasi tersebut terletak pada kurangnya kesadaran diri dari pegawai disaat berkerja. Berikut data turnover.

Pembagian dan penempatan kerja pada hotel santika terlihat dari tabel 1.5 berikut.

Tabel I.2 karyawan hotel santika Bangka dilihat dari tingkat pendidikan dan dalam jabatan

No	Bagian	Pendidikan			Jumlah
		SMA/SMK	D3	S1	
1	Manager			1	1
2	Asst. Manager			2	3
3	Room Divison		3		
4	F&B Divison		2		
5.	Persone		2		
6.	Acct		1	2	2
7	Engineering			2	2
8	Marketing		2		
9	Purchasing	6			
10	House Keeping	10			
11	Front Office	3			
12	Food Production	3			
13	F&B Service	10			
14	Floor Section	4			
15	Reception	8			
16	Bar	1			
17	Public Area	7			
18	Reservation	3			
19	Restauran	5			
20	Linen Section	2			
21	Information	2			
22	Room Service	4			
23	Cashier	4			
24	Banquet	3			

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan data pada tabel I.2 bahwa penempatan kerja dihotel santika terdapat diantaranya 75 orang berpendidikan SMK yaitu 5 orang bagian

purchasing, 10 orang bagian *house keeping*, 3 orang bagian *front office*, 8 orang bagian *front production*, dan 10 orang bagian *F&B service*, 4 orang bagian *floor section*, 8 orang bagian *reception*, 1 orang bagian bar, 5 orang bagian *publik area*, dan 3 orang *reservation*, 5 orang bagian *restaurant*, 2 orang bagian *linen section*, 2 orang bagian *information*, 4 orang bagian *room service*, dan 3 *cashier*, dan 3 orang bagian *banquet*. 10 orang berpendidikan DIII diantaranya yaitu 3 orang bagian *Room division*, 2 orang bagian *F&B division*, 1 orang bagian *acct*, 1 orang bagian *marketing*, 7 orang berpendidikan S1 diantaranya yaitu 1 orang bagian *Manager*, 2 orang bagian *asst. manager*, 2 orang bagian *acct*, 2 orang bagian *Engineering*.

Dari tabel diatas karyawan yang tidak sesuai dengan penempatan bagian seperti *F&B service* ke bagian *house keeping* dengan tingkat *smk* dan pengalaman kerja misalnya dibagian pelayanan setelah perputaran karyawan pindahkebagian *house keeping*.

Untuk mengetahui kesempatan kerja yang ada di hotel santika peneliti telah melakukan pengamatan dan survei awal. Hal ini agar peneliti dapat memperoleh data yang mendukung dalam penelitian. Berdasarkan hasil pengamatan sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti di hotel santika pangkalpinang yang dapat tertera dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Apakah sesama karyawan hotel penempatan kerja dalam mencapai tujuan	Ya	: 6	Ya	: 30%
	Ragu-Ragu	: 4	Ragu-Ragu	: 20%
	Tidak	: 10	Tidak	: 50%

Berdasarkan jawaban responden pada survei awal, responden yang menjawab variabel penempatan kerja pada item pertanyaan pertama yaitu yang menjawab Ya sebesar 30%, Ragu-Ragu 20%, dan menjawab Tidak sebesar 50%.

Selain itu penempatan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, kepuasan kerja yang buruk juga dapat disebabkan oleh faktor komitmen organisasi. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti mengenai kepuasan kerja pada Hotel Santika terdapat beberapa karyawan yang tidak menaati peraturan organisasi.

Untuk mengetahui Komitmen Organisasi yang ada di hotel santika peneliti telah melakukan pengamatan dan survei awal. Hal ini agar peneliti dapat memperoleh data yang mendukung dalam penelitian. Berdasarkan hasil pengamatan sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti di hotel santika pangkalpinang yang dapat tertera dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Apakah sesama karyawan anda saling berkomitmen dalam melakukan pekerjaan	Ya	: 7	Ya	: 35%
	Ragu-Ragu	: 6	Ragu-Ragu	: 30%
	Tidak	: 7	Tidak	: 35%

Berdasarkan jawaban responden pada survei awal, responden yang menjawab dan menjawab variabel komitmen pada item pertanyaan ke kedua yang menjawab Ya 35%, Ragu-Ragu 30%, Tidak 35%.

Selain penempatan kerja yang kurang dan komitmen organisasi yang belum ditegakan dengan baik oleh karyawan, kepuasan kerja yang buruk juga dapat disebabkan oleh lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengamatan tentang lingkungan kerja pada Hotel Santika, kurang memperhatikan dan

mempertimbangkan lingkungan sekitar. Lingkungan kerja di hotel santika disebabkan oleh kendaraan besar yang menimbulkan/mengeluarkan suara baik itu dari suara klakson atau suara mesinnya. Selain suara-suara bising yang ditimbulkan kendaraan-kendaraan tersebut juga menimbulkan debu sehingga terasa sekali kurang nyaman bagi karyawan maupun bagi masyarakat yang ingin pergi kesana. Terlebih lagi terdapat supermarket yang berada tepat dekat hotel santika, hal tersebut seringkali dimanfaatkan oleh karyawan wanita untuk sesekali berbelanja disaat masih dalam jam kerja, sehingga hal tersebut dapat membuat karyawan mangkir atau telat dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, tentulah hal ini akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Selain itu, dilihat dari suasana hotel santika menurut pengamatan penulis masih belum cukup baik, misalnya dalam hal pewarnaan gedung. Diantaranya warna gedung pada kantor yang sudah cukup lama dan kusam, ruangan untuk setiap karyawan sempit. Sebagaimana diketahui bahwa warna bangunan dan ruangan yang sempit dilingkungan kerja turut mempengaruhi kenyamanan dalam berkerja. Warna yang sudah pudar dan ruangan yang sempit dapat mempengaruhi konsentrasi orang dalam berkerja.

Disamping kurang baiknya lingkungan kerja pada kantor ini, disebabkan juga oleh tata ruang kantor yang tidak teratur. yang dimana masih terdapat ketidak teraturan dalam hal penataan ruangan karyawan. Dalam hal ini misalnya mengenai penataan meja dan kursi yang terlihat berantakan dan tidak teratur yang mengakibatkan karyawan tidak dapat bergerak dengan leluasa dan hal ini dapat menghambat kelancaran pekerjaan.

Sedangkan mengenai lingkungan kerja non fisik yaitu interaksi dengan atasan, interaksi sesama rekan kerja atau pun bawahan. Masih adanya masalah yang dialami oleh hotel santika, hal ini dilihat saat penulis melihat hubungan antara beberapa karyawan berdasarkan pengamatan penulis saat berada disana terlihat tidak cukup harmonis. Hal tersebut tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja pada hotel santika.

Untuk mengetahui lingkungan kerja yang ada di hotel santika peneliti telah melakukan pengamatan dan survei awal. Hal ini agar peneliti dapat memperoleh data yang mendukung dalam penelitian. Berdasarkan hasil pengamatan sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti di hotel santika pangkal pinang yang dapat tertera dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Apakah lingkungan kerja ditempat anda bekerja terhindar dari suara bising yang mengganggu aktivitas kerja anda	Ya	: 6	Ya	: 20%
	Ragu-Ragu	: 2	Ragu-Ragu	: 10%
	Tidak	: 12	Tidak	: 60%
Apakah lingkungan kerja di hotel tempat anda bekerja sangat sehat, aman dan nyaman	Ya	: 8	Ya	: 40%
	Ragu-Ragu	: 4	Ragu-Ragu	: 20%
	Tidak	: 8	Tidak	: 40%

Berdasarkan jawaban responden pada survei awal, responden yang menjawab variabel lingkungan kerja pada item pertanyaan ke ketiga yang menjawab Ya 20%, Ragu-Ragu 10%, Tidak 60%, dan menjawab variabel lingkungan kerja pada item pertanyaan ke keempat yang menjawab Ya 40%, Ragu-Ragu 20%, Tidak 40%.

jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan penempatan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel santika.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut dengan mengambil judul “ **Pengaruh Penempatan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Santika** “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah gambaran Penempatan Kerja , Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Santika?
2. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Santika?
3. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Santika?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Santika?
5. Apakah Penempatan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Santika ?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini masalah yang akan dikemukakan dan diuji adalah tentang pengaruh Penempatan Kerja, Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Santika.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran penempatan kerja, komitmen, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Santika.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Santika.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Santika.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Santika.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh penempatan kerja, komitmen dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan pada Hotel Santika.

1.5 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang menyongkong perkembangan ilmu perkembangan sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan pengaruh penempatan kerja, komitmen,

dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dihotel santika Pangkalpinang.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi dunia pendidikan dalam hal menyusun kebijakan dengan fokus perhatian pada kepuasan kerja karyawan.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai input dan sumbangan pikiran dalam upaya peningkatan kinerja karyawan kearah yang lebih baik.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini dimulai tentang; Latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Mendeskripsikan mengenai konsep-konsep teorititis berdasarkan pada permasalahan yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu, pengukuran variable, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, jenis data, pengujian instrumen penelitian dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi analisis variable-variable penelitian yang berhubungan sesuai dengan metode dan teknik analisis yang dipilih.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan yang ditarik dari pembahasan sebelumnya serta saran-saran untuk pihak-pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

