



Available online at : <http://jkpbp.ppi.unp.ac.id/>

Jurnal Rajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan

| ISSN 2722-0729 |

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Di Hotel Grand Rocky Bukittinggi

Arlet Trysedya¹, Trisna Putra²

¹Universitas Negeri Padang

²Universitas Negeri Padang

email: trysedyaarlet@gmail.com, tputra@fpp.unp.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini didasari dari temuan rendahnya motivasi karyawan hotel Grand Rocky Bukittinggi, yang di duga disebabkan oleh tidak kondusifnya lingkungan kerja sehingga menurunkan semangat kerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi.

Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Terdapat populasi sebanyak 118 karyawan. Adapun total sample sebanyak 54 karyawan dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *propotional random sampling*. Dalam memperoleh data digunakan kuesioner dengan skala likert dan telah memenuhi persyaratan dalam uji validitas dan reliabilitas. Dari data yang telah di analisis dengan memakai pengujian regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan.

Penelitian ini menjelaskan bahwa :1) Lingkungan kerja karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi pada kategori kurang baik yaitu 25,92%. 2) Motivasi karyawan pada kategori kurang baik 40,75% .3) Terdapat nilai RSquare 0,153 dengan nilai sig 0,003 dimana artinya terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 15,3% antara lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi sedangkan 84,7% di pengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi.

PENDAHULUAN

Hotel dapat diartikan sebagai jenis akomodasi yang lebih dikenal masyarakat sebagai tempat penginapan dan hal-hal yang berkaitan dengan kebutuhan tamu untuk tinggal sementara. “Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus” [1]. Hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan bukan hanya tergantung keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasana yang dimiliki melainkan tergantung pada aspek sumber daya manusia. Berkembang atau tidaknya suatu industri perhotelan tergantung pada sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) diartikan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hal penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan dorongan agar para karyawan dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan organisasi. Salah satunya melalui pemberian motivasi kepada karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri seseorang, maka akan timbul semangat kerja pada diri pegawai yang nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang baik.

“ Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang di lakukan untuk menggereakan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya nyata seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai ” [2]. “ Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor intern dan ekstern, Untuk faktor intern meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa. Sedangkan untuk faktor ekstern adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel “ [3].

“ Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Indikator lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik “ [1]. Lingkungan kerja fisik termasuk bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, tersedianya sarana angkutan. Sedangkan lingkungan non fisik meliputi hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan dan kerjasama antar karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang di lakukan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi, peneliti mendapatkan informasi keluhan tentang motivasi kerja terhadap kurangnya kesempatan karyawan dalam pengembangan diri karyawan harus mengikuti pelatihan keahlian yang diadakan oleh perusahaan. Pengembangan diri juga dapat memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan dan karyawan memiliki pemikiran dan tantangan dalam aktivitas kerjanya. Selanjutnya tidak adanya kemandirian karyawan dalam bertindak saat bekerja seperti karyawan akan melakukan pekerjaan jika atasan memberikan perintah untuk melakukan tugas. Peneliti melihat adanya masalah yang terkait lingkungan kerja karyawan seperti fasilitas penyimpanan dokumen yang kurang baik sehingga dokumen tidak tertata dengan rapi.

Masalah selanjutnya area gerak yang sempit di ruangan kerja mengakibatkan mobilitas karyawan terhambat dalam melakukan pekerjaan. Masalah lainnya ketersediaan area parkir khusus karyawan yang membuat terganggunya akses keluar masuknya kendaraan tamu. Masalah selanjutnya masih kurangnya kerjasama team antar karyawan yang menghambat aktivitas yang dapat dilaksanakan secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi diketahui bahwa permasalahan lingkungan kerja perlu menjadi perhatian khusus bagi pihak manajemen hotel. Hal lain yang perlu menjadi perhatian adalah produktivitas karyawan. Jika motivasi karyawan menurun maka pihak hotel akan kehilangan kesempatan dalam meningkatkan kunjungan tamu ke hotel.

METODOLOGI PENELITIAN

Jeni penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan asosiatif kausal populasi sebanyak 118 orang karyawan dengan sampel sebanyak 54 orang karyawan kecuali *Head Of Department*. Teknik pengambilan dalam sampel ini adalah *probability sampling* dengan jenis yang digunakan adalah *propotional random sampling*.

Instrumen yang penulis pakai untuk penelitiannya adalah kuesioner atau angket yang ditata menurut *skala likert*. “ Analisis dilakukan dengan membuat tabel dan distribusi frekuensi variabel, untuk mengklarifikasikan masing-masing indikator digunakan rumus rata-rata ideal (M_i), dan standar deviasi (s_{di}) menjadi 5 kategori “ [5]. Analisis regresi linear di pakai untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian dapat menjelaskan bahwa dari 64 responden terhadap variabel lingkungan kerja tergolong kurang baik 29,63%. Lingkungan kerja fisik dengan tergolong baik serta memiliki persentase sebesar 33,33%, lingkungan kerja non fisik dengan tergolong kurang baik serta memiliki persentase 31,48%. Sehingga di simpulkan bahwa lingkungan kerja di Grand Rocky Hotel Bukittinggi adalah dengan tergolong Kurang Baik.

Data variabel lingkungan kerja di peroleh dari 7 butir pernyataan yang telah penulis lakukan uji validitas dan reliabilitas. Diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Category	Score	f	Perscentage(%)
Sangat Baik	≥ 28	12	22,22
Baik	$\geq 23 - < 28$	11	20,36
Kurang Baik	$\geq 19 - < 23$	14	25,92
Tidak Baik	$\geq 14 - < 19$	10	18,51
Sangat Tidak Baik	< 14	7	12,95
Total		54	100

Berdasarkan dari pengkategorian skor dan nilai rata-rata statistik lanjutan penelitian penulis terdapat bahwa penilaian karyawan tentang lingkungan kerja sebesar 25,92% pada rentang $\geq 19 - < 23$ tergolong kurang baik. Sehingga dapat disimpulkan hasilnya bahwa penilaian tentang lingkungan kerja di Grand Rocky Hotel Bukittinggi adalah kurang baik.

Selanjutnya, 54 responden variabel motivasi tergolong kurang baik yaitu 40,75%. Kemudian pada indikator tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan tergolong tidak baik memiliki persentase sebesar 29,63%, prestasi yang dicapai tergolong baik memiliki persentase sebesar 31,48%, pengembangan diri tergolong kurang baik memiliki persentase 35,19%, kemandirian dalam bertindak tergolong kurang baik memiliki persentase 29,63%. Sehingga penelitian ini dapat di simpulkan bahwa motivasi karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi tergolong kurang baik.

Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data motivasi yang peroleh dari menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 17 pernyataan yang di sebar ke 54 karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi yang telah penulis lakukan uji validitas dan reliabilitas. maka di peroleh data sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Karyawan

Category	Score	F	Perentage(%)
Sangat Baik	≥ 52	4	7,40
Baik	$\geq 43 - < 52$	18	33,33
Kurang Baik	$\geq 35 - < 43$	22	40,75
Tidak Baik	$\geq 26 - < 35$	10	18,52
Sangat Tidak Baik	< 26	0	0
Total		54	100

Berdasarkan dari skor dan nilai rata pada statistik menunjukkan penilaian karyawan tentang motivasi karyawan sebanyak 39,48% di rentang $\geq 100 - < 120$ tergolong kurang baik pada variabel motivasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi.

Analisis regresi linear telah melalui uji persyaratan analisis berupa

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Lingkungan Kerja	Motivasi
N	54	54
Normaln Mean	23.65	42.91
Parameters ^a Std. Deviation	5.426	6.072
Moste Absolute	.122	.124
Extreme Positive	.122	.118
Differences Negative	-.083	-.095
Kolmogorov-Smirnov Ze	.894	.909
Asymp. Sig. (2-tailed) ^h	.401	.380

a. Test distribution is Normal.

Dari hasil penelitian ini di peroleh Asym Sig untuk variabel lingkungan kerja 0,401 dan motivasi adalah 0,380 dengan nilai $> 0,05$ maka dikatakan data berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.321	17	34	.238

Dalam penelitian ini peneliti memperoleh hasil nilai Signifikansi adalah 0,238 dengan signifikansi level $> 0,05$.

c. Uji Linearitas

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Lingkungan Kerja	886.504	20	44.325	1.367	.2085
Between Groups	12.967	1	12.967	.400	.5319
Linearity	873.537	19	45.976	1.418	.1850
Deviation from Linearity					
Within Groups	1070.033	33	32.425		
Total	1956.537	53			

Berdasarkan hasil peneliti tentang uji linearitas diatas di peroleh hasil nilai sig 0,185 dengan taraf signifikan > 0,05. Terdapat pengaruh linear.

d. Pengujian Hipotesis (regresi linear)

Hasil uji regresi linear peneliti memperoleh nilai F 9,383 dengan sig. 0,003 < 0.05 variable lingkungan kerja mempengaruhi variabel motivasi karyawan maka jelas Ha diterima sedangkan Ho di tolak.

Tabel 7. Nilai Signifikansi ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	370.922	1	370.922	9.383	.003 ^a
	Residual	2055.615	52	39.531		
	Total	2426.537	53			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

b. Dependent Variable: motivasi

Tabel 8. Koefisien Regresi Variabel X terhadap Y Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.563	3.860		8.177	.000
	Motivasi	.488	.159	.391	3.063	.003

a. Dependent Variable: lingkungan kerja

Bersumber dari table di atas, maka dapat di hasil kan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 31,563 + 0,488 X$$

Di peroleh hasil nilai konstanta sebesar 31,563 terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,488 pada sig.0,003 ≤ 0,05

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.391 ^a	.153	.137	6.872

Nilai R square = 0,153 artinya pengaruh variabel lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi karyawan adalah 15,3%, sedangkan 84,7% di pengaruhi oleh faktor lainnya.

B. Pembahasan

1. Lingkungan Kerja (X)

“ Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan” [4]. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan ini dapat di jelaskan bahwa dari 54 orang sampel untuk variabel lingkungan kerja dapat di kelompokkan sebagai berikut sebanyak 12 responden (22,22%) tergolong pada sangat baik, 11 responden (20,36%) tergolong pada baik, 14 responden (25,92%) tergolong pada kurang baik, 10 responden (18,51%) tergolong pada tidak baik dan 7 responden (12,95%) menunjukkan tergolong sangat tidak baik. Berdasarkan dari hasil pengkategorian di atas ini persentase tertinggi berada pada kategori kurang baik dengan persentase 25,92%. Lingkungan Kerja di Grand Rocky Hotel Bukittinggi dilihat dari 2 indikator yaitu: lingkungan kerja fisik yang tergolong baik memiliki persentase sebesar 33,33%, lingkungan non fisik yang tergolong kurang baik memiliki persentase 31,48%. Dari hasil deskripsi data, ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berada pada kategori kurang baik, ini menunjukkan memang adanya kondisi kerja yang kurang kondusif, dan dapat mengganggu kenyamanan dan motivasi karyawan dalam bekerja [6].

2. Motivasi (Y)

“Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan [7]. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat di jelaskan bahwa dari 54 orang sampel untuk variabel motivasi karyawan dapat di kelompokkan sebagai berikut: sebanyak 4 responden (7,40%) yang tergolong sangat baik, 18 responden (33,33%) yang tergolong baik, 22 responden (40,75%) yang tergolong kurang baik, 10 responden (18,52%) menunjukkan hasil tidak baik. Berdasarkan hasil dalam pengkategorian di atas persentase tertinggi pada kategori kurang baik dengan persentase 40,75%. Motivasi karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi dilihat dari empat indikator yaitu: tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dengan kategori tidak baik memiliki persentase sebesar 29,63%, prestasi yang dicapai dalam kategori baik memiliki persentase sebesar 31,48%, pengembangan diri dalam kategori kurang baik memiliki persentase 35,19% dan kemandirian dalam bertindak dengan kategori kurang baik memiliki persentase 29,63%.

Dari empat indikator, terdapat tiga indikator variabel motivasi yang berada pada kategori kurang baik, sehingga hal ini tentu mengganggu kinerja karyawan, dan karyawan akan sulit untuk berprestasi jika tidak memiliki motivasi kerja yang baik [8]. Motivasi kerja karyawan yang kurang baik tentunya juga akan mengganggu operasional perusahaan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Nilai uji regresi linier sederhana antara lingkungan kerja dengan motivasi karyawan yang memiliki hasil nilai konstanta sebesar 31,563 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,488 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 setiap peningkatan sebesar satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan 0,488 satuan motivasi kerja karyawan, sedangkan hasil uji koefisien determinasi atau uji yang dilakukan untuk menyatakan besar atau kecilnya pengaruh variabel X terhadap Y yang di tentukan oleh nilai *R Square* yaitu sebesar 0,153 artinya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi sebesar 15,3% dan 84,7% di pengaruhi oleh faktor lain di interpretasi kedua variabel berpengaruh ke positif dan angka signifikansi $<0,05$ sebesar 0,003 sehingga H_a diterima artinya “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap motivasi karyawan (Y) di Grand Rocky Hotel Bukittinggi”.

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki peran yang cukup signifikan. “Lingkungan kerja yang kondusif tentunya akan membantu / memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya” [9]. Saat para karyawan mempunyai motivasi yang baik dalam bekerja tentunya akan dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Grand Rocky Hotel Bukittinggi tergolong kategori kurang baik yang pada skor ≥ 19 - <23 dengan persentase sebanyak 25,92% dan motivasi karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi tergolong kategori kurang baik yang pada skor ≥ 35 - <43 dengan persentase sebanyak 40,75%. penelitian menunjukkan nilai koefisiensi regresi 0,391 sig 0,003 dan koefisiensi determinasi menunjukkan sebanyak 15.3% motivasi di pengaruhi lingkungan kerja dan sisanya sebesar 84,3% dapat di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sulastiyono.2011.*Manajemen Penyelenggaraan Hotel: Manajemen Hotel*, Bandung: Alfabeta.
- [2] Hamzah. 2011. *Teori Motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Akasara
- [3] Edy Sutrisno.(2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Kecana Prenada Media Group
- [4] Sedarmayanti.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama
- [5] Arikunto S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian Program*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- [6] P. S. Robbins and M. Coutler, *Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- [7] Robbins dan Judge. 2013. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] redamasari Redamasari and yuliana Yuliana, “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA DI DAIMA HOTEL PADANG Redamasari1,” *J. Pendidik. Dan Kel.*, vol. 11, no. 2, pp. 174–182, 2019, doi: <https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02>.
- [9] K. . Chandra and S. Vianita, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN ‘ Z ’ HOTEL SURABAYA,” *J. Hosp. dan Manaj. Jasa*, vol. 8, no. 2, pp. 203–219, 2020, [Online]. Available: <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/10565>.