

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pariwisata di Indonesia saat ini sudah semakin berkembang. Indonesia memiliki keberagaman alam dan budaya yang sangat menarik. Melalui pengelolaan yang baik dan terarah diharapkan pariwisata di Indonesia mampu menarik minat wisatawan mancanegara maupun nusantara untuk berkunjung. Salah satu daerah yang berkembang dalam industri pariwisata yaitu Kota Bandung yang merupakan kota terbesar di provinsi Jawa Barat.

Perkembangan industri pariwisata diikuti juga dengan meningkatnya bisnis perhotelan yang cukup signifikan. Pertumbuhan industri hotel sangat aktif dan berkembang di banyak daerah di Indonesia. Hal ini dapat dilihat berdasarkan jumlah hotel yang kian menjamur di Indonesia khususnya di Kota Bandung yang merupakan kota terbesar ketiga di Indonesia setelah Jakarta dan Surabaya berdasarkan jumlah penduduk (Subakti, 2016). Kota Bandung sampai saat ini telah menjadi tujuan wisata bagi banyak wisatawan baik itu nusantara maupun mancanegara. Berbagai macam jenis wisata ada di Kota Bandung seperti wisata kuliner, wisata belanja, wisata budaya dan masih banyak lagi daya tarik wisata lainnya. Hotel merupakan satu dari tempat yang sangat dibutuhkan oleh wisatawan ketika berwisata. Meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan ke Kota Bandung diikuti juga dengan meningkatnya kebutuhan hotel untuk menginap, khususnya

pada saat weekend hotel-hotel di Kota Bandung dipenuhi oleh wisatawan yang ingin beristirahat setelah aktivitas wisata yang mereka lakukan.

Dalam industri pariwisata ada juga istilah urban tourism atau pariwisata perkotaan yang sedang berkembang saat ini. Menurut Hermawan dkk., (2018, hlm. 74) Kota sebagai aset geografis pariwisata yang menonjol terus berubah dengan tujuan untuk mengakomodasi kebutuhan wisatawan yang masuk. Tempat pada pergeseran preferensi dan munculnya fitur kota memperkuat dugaan hubungan antara industri pariwisata dan dinamika perkotaan, yang disebut pariwisata perkotaan.

Fenomena urban tourism semakin berkembang di banyak negara, salah satunya Indonesia. Minat wisatawan baik itu nusantara maupun mancanegara terhadap pariwisata perkotaan lebih besar (Wardhani 2018, hlm. 373). Oleh karena itu, fasilitas pendukung industri pariwisata di perkotaan terus mengalami peningkatan. Banyak jasa-jasa wisata yang terus bermunculan pada urban tourism, salah satunya yaitu bertumbuhnya jumlah hotel yang tidak terkendali di perkotaan.

Menurut Wardhani (2018, hlm. 374) Kota Bandung sebagai urban tourism juga telah mengalami perkembangan pariwisata yang cukup pesat. Pariwisata di kota Bandung telah berkembang sejak tahun 1920-an, pada saat itu kegiatan pariwisata telah menjadi sektor utama di Bandung dan saat ini menjadi semakin berkembang. Menurut Patria (2018, hlm. 178) Dalam hal pariwisata, Bandung merupakan destinasi wisata bagi penduduk Jakarta dan wisatawan mancanegara

asal Malaysia, yang singgah untuk berbelanja barang ataupun produk khas Bandung (tekstil dan garmen) dan kuliner.

Setiap perusahaan, Organisasi maupun dalam sebuah instansi pemerintah pasti memiliki tujuan yang dicapai, pada tujuan tersebut juga pasti ada sebuah masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan. Oleh karna itu sumber daya manusia yang berkualitas sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan setiap masalah pada organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan organisasi tentu akan selalu melibatkan sumber daya manusia.

Pemerintah pusat memberikan suatu peraturan kepada pemerintah daerah yang disebut otonomi daerah dimana pemerintah daerah memiliki hak, kewajiban, keleluasaan serta kebebasan dalam mengelola pemerintahan daerah dan kepentingan masyarakat setempat sesuai Undang-undang Nomor 32 tahun 2004. Perundang undangan tersebut bertujuan supaya pemerintah daerah dapat mengendalikan daerahnya dengan kewenangan yang diberikan oleh pemerintah pusat dan diharapkan pemerintah daerah meminimalkan ketergantungan kepada pemerintah pusat untuk mengatasi pembiayaan daerah dan pengelolaan pendapatan daerah sekaligus belanja daerah. Pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan, dan lain-dari produksi perkapita rill, dalam rangka mendorong pembangunan nasional (Handoyono, 2010:91).

Pelaksanaan otonomi daerah berdampak pada percepatan pembangunan daerah, dengan anggapan bahwa daerah tersebut memiliki sumber daya alam yang

baik. Otonomi daerah membutuhkan proses menuju keberhasilan, terutama terkait dengan pendanaan belanja daerah. Pendanaan belanja daerah sumbernya berasal dari daerah sendiri atau transfer dari pemerintah pusat. Kondisi ini bisa berpotensi menimbulkan efek flypaper. Tanpa intervensi dari pemerintah, pembangunan ekonomi secara optimal masih dapat ditingkatkan demi kesejahteraan rakyat, oleh sebabnya perlu intervensi pemerintah untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk mempercepat pembangunan, pemerintah melakukan kebijakan otonomi daerah, pemerintah pusat memberikan bantuan dana kepada daerah dalam melaksanakan kebijakan dan keberhasilan otonomi daerah tidak bisa dipisahkan dari kemampuan daerah untuk membiayai belanja daerahnya (Soeharjoto, 2018:34).

Tingkat efisiensi dan efektivitas oleh pemerintahan daerah sangat diperlukan dengan memperhatikan seluruh aspek kerangka pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah, serta memberikan hak dan kewajiban dalam pelaksanaan otonomi daerah dalam meningkatkan pendapatan sebagai sumber pendapatan asli daerah. Peningkatan pendapatan asli daerah perlunya kreativitas daerah berkaitan dengan perspektif otonomi dalam melaksanakan otonomi daerah yang nyata dan bertanggung jawab untuk mempercepat proses pembangunan dan pertumbuhan ekonomi daerah dengan tujuan meningkatkan sumber pendapatan daerah tersebut. Daerah yang memiliki sumber daya alam dan sumber daya manusia yang baik akan memiliki peluang dan kemampuan yang lebih besar untuk mengelola sumber daya mereka secara optimal.

Dampaknya daerah-daerah tersebut akan menerima pendapatan asli daerah yang tinggi, sehingga kemampuan mereka untuk membiayai belanja daerah akan

meningkat. Daerah-daerah otonom membuat kemajuan dan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan sumber pendapatan daerah tanpa harus membebani masyarakat akan tetapi memberi peluang usaha kepada masyarakatnya yang berbasis perekonomian daerah dengan menyesuaikan potensi atau kesanggupan daerah yang bersangkutan dalam meningkatkan pendapatan salah satunya mengoptimalkan sektor pariwisata (Wahyuningtyas, 2019:56). Sektor pariwisata pada satu sisi dapat meningkatkan pendapatan suatu daerah dan disisi lain juga dapat meningkatkan GDP, menekan angka pengangguran dan menumbuhkan lapangan kerja baru sehingga pada akhirnya masyarakat dapat ikut sejahtera. Hasil predikis oleh World Tourism Organization (WTO) menyatakan bahwa pada tahun 2030 wisatawan internasional akan mencapai 1,8 miliar dengan tingkat pertumbuhan persen per tahun. Jika jumlah wisatawan ini semakin bertambah akan mendorong usaha masyarakat sekitar atau membuka usaha baru yang berhubungan dengan promotor pariwisata seperti hotel, restoran (rumah makan), pemandu wisata dan lain- lain sehingga dapat mendorong perolehan pendapatan daerah melalui pajak dan retribusi dari perusahaan pariwisata dan juga dengan bisnis pariwisata serta membuka lapangan kerja bagi masyarakat sekitar.

Sektor pariwisata dipandang sebagai basis yang dapat dimaksimalkan dan menjadi sebuah alternatif sektor yang menopang penghasilan suatu daerah. Oleh sebabnya, pemerintah terus melakukan pengembangan pariwisata guna meningkatkan pendapatan dan memaksimalkan potensi yang ada di daerah tersebut. Pengelolaan dan pengembangan kepariwisataan dilaksanakan dengan memperhatikan dan melestarikan budaya dan kepribadian bangsa. Bentuk

keseriusan pemerintah dalam pengembangan pariwisata di Indonesia adalah dengan menerbitkan peraturan pemerintah, keputusan presiden, undang-undang dan peraturan pengembangan pariwisata lainnya. Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 Kepariwisata adalah meliputi kegiatan wisata yang didukung oleh berbagai fasilitas serta pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, pengusaha, pemerintah pusat dan pemerintah daerah (Putri, 2020:56).

Semangat kerja merupakan suatu sifat yang sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai baik dalam organisasi, perusahaan maupun instansi. Karena suatu pekerjaan tanpa dilandasi oleh semangat kerja yang tinggi, maka pekerjaan tersebut akan sulit untuk selesai dengan cepat dan pekerjaan juga akan tidak selesai dengan baik. Penelitian ini mengangkat pokok permasalahan mengenai semangat kerja karyawan yang dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, Karakteristik pekerjaan menurut Hackman dan Oldham dalam Robbin dan Judge (2013), yaitu dimensi-dimensi yang terdiri dari variasi keterampilan, signifikansi tugas, identitas tugas, otonomi, dan umpan balik.

Tabel 1.1 Peringkat Hotel Bintang 3 Berdasarkan Gaji

No	Nama Hotel
1	Ibis Bandung Trans Studio
2	Ivory by Ayola Hotel
3	Hotel California Bandung
4	Favehotel Hyper Square
5	House-Sangkuriang Dago
6	Serela Cihampelas Hotel
7	Vio Hotel Pasteur
8	Hotel Neo Bandung
9	Grand Sovia Hotel
10	Fabu Hotel Bandung

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan peringkat 1 sampai dengan 10 hotel Bintang 3 di Kota Bandung berdasarkan gaji karyawan pada tahun 2023 diketahui pada peringkat pertama diduduki oleh Gallery Cimbuleuit Family dan peringkat ke 10 oleh Fabu Hotel Bandung. Hal itu menjelaskan bahwa Fabu Hotel Bandung termasuk salah satu hotel yang cukup rendah Gajih Karyawannya.

Robbin dan Judge (2019:56) berpendapat, banyak bukti mendukung konsep JCM bahwa adanya seperangkat karakteristik pekerjaan variasi keterampilan, identitas, signifikansi, otonomi, dan umpan balik menghasilkan kinerja pekerjaan yang lebih tinggi dan memuaskan. Selain itu, seperti kita ketahui bahwa pekerjaan Merupakan salah satu faktor utama dalam suatu perusahaan atau organisasi. Organisasi perlu menciptakan suatu *competitive advantage* agar organisasi mampu bersaing dengan organisasi lainnya. *Competitive advantage* yang dimiliki oleh organisasi inilah yang akan membuat suatu organisasi memiliki keunikan atau kelebihan yang dapat membuat suatu organisasi terlihat berbeda jika dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Semua ini harus dilakukan oleh manajemen yang profesional yang memahami aspek *hospitality* yang sesungguhnya. Pencapaian target yang berbasis finansial adalah memang menjadi *object generalowner* di manapun. Dan bahkan cenderung tidak mau peduli dengan proses yang terjadi di internal operasional. Umumnya lupa, jika capaian rasio finansial yang sehat tidak luput bagaimana manajemen mengurus operasional *property* sehari-hari. Di tahun-tahun awal sebuah investasi akomodasi, merupakan masa sulit sebuah bisnis. Tahun-tahun awal, umumnya manajemen dan owner melakukan adaptasi dan penyesuaian

pola kerja, customer penetration dan branding. Manajemen harus membiasakan kelancaran arah operasional hotel.

Maka dari itu kepuasan Karyawan sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan yang di harapkan organisasi melakukan pembinaan keperibadian pegawai dengan semaksimal mungkin dan menciptakan kepuasan karyawan yang baik bagi karyawan, Bahwasannya dengan adanya komitmen yang kuat maka dapat mempertahankan perusahaan untuk mencapai target, absensi daftar hadir sekumpulan orang dari suatu kelompok orang banyak yang tergabung dalam sebuah instansi secara resmi yang mempunyai peraturan-peraturan adalah pola kebiasaan ketidakhadiran dari tugas atau kewajiban. Secara tradisional, ketidakhadiran telah dilihat sebagai indikator kinerja individu yang malas, serta pelanggaran kontrak implisit antara karyawan dan majikan, melainkan dilihat sebagai masalah manajemen. Hasil observasi awal dijumpai ada beberapa permasalahan pada karyawan yang absensinya selalu menurun setiap bulan nyah, dan pemecatan beberapa karyawan dengan serentak, permasalahan yang ada pada saat ini adalah bagaimana cara menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan semangat kerja yang belum optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, Dengan adanya hasil yang begitu rendahnya absensi karyawan tersebut mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan tersebut maka dari itu perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan atau dari manager perusahaan.

Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai Fabu Hotel Bandung periode 2022

Bulan	Jumlah karyawan	Aben Sakit	Absen Pulang Cepat	Alfa	Terlambat
Januari	30	4	2	2	17
Februari	30	3	1	4	14
Maret	30	2	0	2	9
April	30	4	1	0	18
Mei	30	3	0	0	14
Juni	30	3	2	2	18
Juli	30	3	2	0	20
Agustus	30	5	0	1	2
September	30	4	0	2	19
Oktober	30	2	0	0	18
November	30	1	0	0	9
Desember	30	3	11	1	22
Total		37	19	14	180

Sumber HRD Fabu Hotel (2022)

Penjelasan mengenai fenomena data absensi di atas yaitu diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan Fabu Hotel Bandung sangat tinggi disetiap bulannya, sehingga mencapai total 180 kali dan pada jumlah tingkat keterlambatan yang paling tinggi yaitu dibulan Desember hingga mencapai banyak 20 kali. Kemudian tingkat mangkir karena beberapa alasan tertentu atau izin yang paling tinggi yaitu di bulan juni hingga mencapai banyak orang. Dan absen yang pulang cepat yang paling tinggi yaitu Desember 4 orang Dan absen yang karena sakit yang paling tinggi yaitu Desember 37 orang pada peryode setahun. Dapat dilihat tingkat kedisiplinan pada karyawan Fabu Hotel Bandung masih di katakan rendah.

Tingkat kesulitan yang berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan. Semangat dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab harus dimiliki oleh seluruh pegawai untuk kemajuan perusahaan. Tanpa semangat kerja yang tinggi dari

pegawai pekerjaan yang sulit untuk diselesaikan karena berbagai faktor yang mempengaruhi semangat kerja misalnya pada penempatan pegawai yang tidak sesuai bidangnya. Seperti yang di katakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2018:64) penempatan yang tepat dapat menumbuhkan motivasi yang menimbulkan antusias dan semangat kerja yang tinggi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi dengan penempatan yang tepat pegawai akan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan lebih baik dan akan menimbulkan semangat yang tinggi dalam bekerja.

Kenyataannya saat ini, berdasarkan penelitaian tentang penempatan pegawai di Fabu Hotel Bandung, peneliti menemukan masalah pada penempatan pegawai. Berikut merupakan data yang sudah diolah peneliti kedalam sebuah tabel:

Tabel 1.3 Daftar ketidak sesuain antara jenis pekerjaan dengan latar belakang pegawai

No.	Jabatan/ Jenis Pekerjaan	Latar Belakang
1	General Manger	S1
2	Assistant General Manager	S1
3	Marketing dan Sales Manager	S1
4	Room Division Manager	SMK
5	Food dan Beverage Manager	SMK
6	Human Resources Manager	S1
7	Finance Manager	S1
8	Security Manager	SMK

Sumber: Hasil olah data penempatan pegawai Fabu Hotel Bandung

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut dapat diketahui bahwa di Fabu Hotel Bandung masih memiliki masalah pada penempatan pegawai masih kurang baik, dimana banyak posisi suatu jabatan di tempati oleh orang yang bukan seharusnya

menduduki posisi tersebut, masih rendahnya kemampuan social pegawai dalam memotivasi pekerjaan lainnya, agar rekan kerja menjadi bersemangat. Hal ini dapat dilihat dari adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan dan riwayat Pendidikan, keadaan ini menyebabkan kurang efektifnya kegiatan perusahaan dan pada akhirnya akan menghambat jalannya oprasi perusahaan dan kurangnya pegawai dalam berhubungan social.

Hal ini mengindikasikan adanya masalah penempatan pegawai Fabu Hotel Bandung. Penmpatan pegawai tidak seluruhnya sesuai dengan Pendidikan, penempatan posisi kerja yang tidak sesuai terjadi karena kurangnya sumber daya manusia pada jabatan tersebut yang mengakibatkan pegawai sumber daya manusia pada jabatan yang kosong walau tidak sesuai dengan Pendidikan pegawai. Berikut ini merupakan hasil pra survey yang penulis lakukan dengan cara menebarkan 30 kuisisioner mengenai Variabel dengan cara kinerja karyawan pada bagian bidang staff SDM pada Fabu Hotel Bandung.

Tabel 1.4 Faktor Faktor Yang di prediksi mempengaruhi Semangat kerja Karyawan Fabu Hotel Bandung

No	variabel	SS	S	KS	TS	STS	Sekor Rata-rata
		5	4	3	2	1	
1	Karakteristik pekerjaan	14	27	20	36	53	2,4
2	Kepuasan kerja	26	23	32	41	58	2,5
3	Semangat Kerja	18	24	19	16	14	3,15
4	Kinerja pegawai	22	136	59	16	3	3,7
Sekor Rata-Rata							2,9
Rata-rata = Total Sekor: Jumlah Responden Sekor Rata-rata = Total Rata-rata; Jumlah indicator Variabel							

Sumber: Hasil Olah data kuesioner pra survey 2023

Bedasarkan Tabel 1.4 di atas maka dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki skor yang berbeda-beda dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan. Skor terendah diperoleh oleh variabel karakteristik pekerjaan dengan nilai (2,4), sedang kan skor terendah kedua diperoleh oleh variabel kepuasan kerja dengan rata-rata skor sebesar (2,5).

Tabel 1.5
Semangat Kerja

No	Varyabel	Frekuensi					Mean
		SS	S	KS	ST	STS	
1	Naiknya Produktifitas	5	8	6	6	5	3,06
2	Labourturnover yang Menurun	5	9	7	4	5	3,16
3	Berkurangnya Kegelisahan	8	7	6	5	4	3,33
Skor Rata-Rata							3,15

Sumber : hasil olah data kuesioner pra survey 2023

Bedasarkan Tabel 1.5 di atas maka dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki skor yang berbeda-beda dalam semangat kerja karyawan. Skor terendah diperoleh oleh variabel Naiknya Produktifita dengan nilai (3,06), sedang kan skor terendah kedua diperoleh oleh Labourturnover yang menurun dengan Skor rata-rata skor sebesar (3,16), sedangkan skor terendah ke tiga diperoleh oleh Variabel Komitmen Skor Rata-rata 3,15

Tabel 1.5 Tabel Hasil Pra-Survey Variabel Karakteristik Pekerjaan Pada Fabu Hotel Bandung

No	Dimensi	SS	S	KS	TS	STS	Total Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Varyasi keterampilan	3	7	2	8	10	75	2.5
2	Identitas tugas	2	3	3	8	14	61	2.0
3	Signifikan tugas	3	5	6	6	10	75	2.5
4	Otonomi	2	6	4	9	9	73	2.4
5	Umpan balik	4	6	5	5	10	79	2.6
Sekor Rata-rata								2.4
Rata-rata = Total: Jumlah Respoden (30 orang) Skor rata-rata = Total Rata-rata: Jumlah indikator								

Sumber: hasil olah data kuesioner pra survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat Hasil pra survey menunjukan bahwa indikator karakteristik pekerjaan tidak memuaskan dengan hasil skor rata-rata sebesar (2,4) yang dapat dikatakan bahwa hasil sekor rata-rata tersebut masih kurang. Dilihat dari kata karakteristik pekerjaan yang hanya mendapat predikat dan hasil pra survey yang penulis lakukan hasilnya belum mencapai target, dari uraian diatas maka dijadikan alasan penulis mengambil judul kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Tabel 1.6 Tabel Hasil Pra-Survey Varyabel kepuasan kerja karyawan Fabu Hotel Bandung

No	Dimensi	SS	S	KS	TS	STS	Total Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Gaji	5	6	10	4	7	84	2,8
2	Pekerjaan itu sendiri	5	2	8	10	5	82	2.7
3	Rekan kerja	5	5	2	8	10	77	2.6
4	Atasan	4	6	5	5	10	79	2.6
5	Hubungan dengan atasan	5	3	2	8	12	71	2.4
6	promosi	4	1	5	6	14	65	2.2
Skor Rata-rata								2.5

Rata-rata = Total Sekor: Jumlah Responden (30 Orang), Sekor Rata-Rata: Jumlah Indikator

Sumber: Hasil Olah data Kuisyoner Pra-survey 2023

Berdasarkan Table 1.6 dapat dilihat bahwa secara umum tanggapan mengenai kepuasan kerja tidak memuaskan. Hasil pra survey menunjukan bahwa indikator kepuasan kerja tidak memuaskan dengan hasil sekor rata-rata (2.5) yang dapat dikatakan bahwa hasil sekor rata-rata tersebut masih kurang. Dilihat dari data kepuasan kerja yang hanya mendapat peredikat kurang dan cukup dan hasil pra survey yang penulis lakukan hasilnya masih belum mencapai target, dari uraian diatas maka dijadikan alasan penulis mengambil judul kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Menurut Berry dan Haston (Martinus, 2018:164) Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, bermacam macamm tugas dan titik kepuasan yang telah diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan merupakan perancangan dari kegiatan kerja pegawai yang telah disusun dengan berdasarkan atas keinginan serta kemampuan pegawai tersebut, dan tidak hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan nilainya, bahkan juga mempunyai tujuan untuk menambah segi kepuasan kerja dengan pekerjaan yang tepat sesuai dengan kemampuan (sekil) yang dimilikinya. Dan mengetahui kinerja dengan pekerjaan yang tepat.

Masalah karakteristik pada Fabu Hotel Bandung diantaranya tugas yang diberikan intansi tidak sesuai dengan profesinya (latar belakangnya) sehingga pegawai sulit dan lambat untuk dipahami atau dinmengertikanya sehingga

kurangnya timbul rasa semangat kerja dalam dirinya. Dalam segi pekerjaan pegawai masih ada kesalahan-kesalahan dalam hasil kerjanya terutama dalam kedisiplinan untuk mematuhi peraturan seperti absensi atau kehadiran. Apabila dalam pekerjaannya seseorang memiliki otonomi bertindak, terdapat variasi dan memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi maka pegawai memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukan, berarti yang bersangkutan sangat puas.

Faktor lain juga mempengaruhi terutama pada kepuasan kerja menjadi bagian penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada semangat kerjanya, karena dengan kepuasan kerja yang baik atau mempunyai nilai positif karyawan akan bersungguh-sungguh disiplin dan bertanggung jawab yang menghasilkan semangat kerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas diduga adanya ketidak sesuaian penempatan kerja yang di sebabkan oleh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja, Oleh sebab itu maka penulis tertarik untuk menggali lebih dalam lagi tentang objek yang diteliti dan penting untuk melakukan penelitian sehingga penulis mengambil judul

‘Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Fabu Bandung’

1.2 Identifikasi dan Rumus Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan dalam penelitian ini

meliputi faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi semangat kerja pada pegawai Fabu Hotel Bandung.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

1. Karakteristik pekerjaan

- a. Kurang sesuainya jenis pekerjaan dengan posisi kerja, dimana masih banyak posisi suatu jabatan ditempati oleh orang yang bukan seharusnya menduduki posisi tersebut.
- b. Belum optimalnya kualitas pekerjaan, suatu pekerjaan sulit untuk terselesaikan sesuai jadwal yang diberikan.

2. Kepuasan kerja

- a. Kurangnya Tingkat kedekat karyawan dengan atasan
- b. Kurangnya Promosi Atau Kenaikan Jabatan

3. Semangat kerja

- a. Kurangnya Peroduktifitas Karyawan
- b. Kurang Semangat Kerja

1.2.2 Rumus Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik pekerjaan pada pegawai Fabu Hotel Bandung.

2. Bagaimana kepuasan kerja pada pegawai Fabu Hotel Bandung.
3. Bagaimana semangat kerja pegawai pegawai Fabu Hotel Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian sesuai dengan rumusan masalah adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Karakteristik pekerjaan Fabu Hotel Bandung.
2. Kepuasan Kerja Fabu Hotel Bandung.
3. Semangat Kerja Fabu Hotel Bandung.
4. Semangat kerja baik secara parsial maupun simultan di Fabu Hotel Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Secara Teoritis

1. Bagi penulis, mendapatkan tambahan ilmu pengetahuan mengenai karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja pada Fabu Hotel Bandung serta masalah yang dihadapi dan cara menyelesaikan masalah tersebut.

2. Bagi pegawai dan pengembangan umum lainnya, diharapkan dapat karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja secara baik dan benar.

1.4.2 Secara Peraktis

1. Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan pengetahuan, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia
2. Menambah pengalaman menulis dalam memahami berbagai aspek baik secara teori dan secara praktek sebenarnya dalam penerapan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Membantu untuk menyelesaikan masalah dengan memberikan solusi dan saran yang terikat dalam seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja kearah yang lebih baik.
4. Sebagai bahan masukan dan pendapat yang dapat digunakan dilingkungan sendiri oleh mahasiswa khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan dimasa yang akan datang.