

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan bisnis terjadi di antara perusahaan-perusahaan baik dalam lingkup lokal, regional maupun global. Perkembangan informasi dan teknologi yang membuat persaingan semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu cara untuk menjaga keberlangsungan hidup perusahaan adalah dengan cara menjaga dan mengelola sumber daya manusia yang di miliki oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per individu) dan kinerja organisasi. Sehingga hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab atau suatu

pekerjaan pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian agar konsumen merasa puas telah menggunakan barang atau jasa yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut.

Mengacu pada peraturan mengenai ketenagakerjaan telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85. Dimana, Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu 17 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja atau buruh berhak atas upah lembur. Undang-undang tersebut mencakup segala jenis bidang perusahaan termasuk perusahaan yang bergerak pada bidang industri *hospitality*. Industri *hospitality* mencakup perhotelan, travel, food and beverages (F&B). Perputaran industri *hospitality* di Kota Bandung sejauh ini telah memberikan kontribusi pada industri pariwisata daerah. Berikut adalah data kontribusi subsektor industri di Kota Bandung tahun 2020-2022:

**Tabel 1. 1**  
**Kontribusi Subsektor Industri di Kota Bandung Tahun 2020-2023**

No	Subsektor Industri	Tahun			
		2020	2021	2022	2023
1	Pertanian Kehutanan, dan Perikanan	0.10	0.10	0.09	0.08
2	Pertambangan dan Penggalian	-	-	-	-
3	Industri Hospitality	19.43	19.52	19.01	18.98
4	Pengadaan Listrik dan Gas	0.09	0.09	0.09	0.09
5	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	0.19	0.20	0.24	0.25
6	Konstruksi	8.46	8.58	8.39	8.47
7	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	25.33	25.32	25.41	25.38
8	Transportasi dan Pergudangan	7.45	6.78	7.75	7.21
9	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	4.40	4.38	4.72	4.63
10	Informasi dan Komunikasi	14.22	14.79	14.41	14.81
11	Jasa Keuangan dan Asuransi	6.40	6.40	6.22	6.21
12	Real Estate	1.17	1.23	1.22	1.20
13	Jasa Perusahaan	0.85	0.87	0.92	0.94
14	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	2.77	2.67	2.36	2.18
15	Jasa Pendidikan	4.31	4.28	4.12	4.08
16	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	1.16	1.23	1.25	1.26
17	Jasa Lainnya	3.67	3.57	3.76	3.69

Sumber : <https://bandungkota.bps.go.id/> (diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan data tabel 1.1 terlihat bahwa terdapat 17 sektor usaha yang memberikan kontribusi terhadap PDB Kota Bandung tahun 2020 dan didominasi oleh tiga subsektor yaitu, subsektor perdagangan besar dan eceran; reparasi mobil dan sepeda motor memberikan kontribusi sebesar 25,41%, diikuti industri hospitality memberikan kontribusi 19,01%, dan ketiga yaitu informasi dan komunikasi yang memberikan kontribusi sebesar 14,41%. Demikian ketiga subsektor tersebut sama-sama memiliki kontribusi dan potensi sangat besar untuk

terus berkembang dan memperluas bisnis di Kota Bandung. Industri *hospitality* menempati posisi kedua yang memberikan kontribusi terhadap PDB dan merupakan jenis usaha yang beberapa tahun ini banyak dijadikan sebagai ladang usaha di Kota Bandung. Semakin besarnya peluang pada bisnis *hospitality* ini membuat terjadinya banyak persaingan ketat dalam meraih pangsa pasar. Persaingan bisnis yang semakin dinamis, kompleks dan tidak pasti memacu para pelaku usaha untuk dapat berfikir secara kreatif dan inovatif agar selalu memberikan diferensiasi serta keunggulan bagi perusahaannya, berikut peneliti sajikan data jumlah pelaku usaha Industri Hospitality di Kota Bandung tahun 2020:

**Tabel 1. 2**  
**Jumlah Pelaku Usaha Hospitality di Kota Bandung Tahun 2020-2021**

No	Jenis Usaha	2020	2021	2022	2023
1	Perhotelan	194	190	188	185
2	Travel	397	377	373	368
3	Food and Beverages (F&B)	12.015	11.522	11.247	11.069

Sumber : <https://bandungkota.bps.go.id/> (diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah pelaku usaha industri *hospitality* mengalami penurunan tiap tahunnya dalam kurun waktu tiga tahun terakhir pada setiap jenis usahanya. Namun dari ketiga jenis usaha perhotelan memiliki jumlah pelaku usaha yang sedikit dan penurunan yang lebih sedikit dibanding jenis usaha lainnya. Berikut di bawah ini penulis telah menyajikan data terkait rating hotel yang berada di Kota Bandung Tahun 2023.

**Tabel 1. 3**  
**Rating Hotel di Kota Bandung Tahun 2023**

No	Nama Perusahaan	Rating Hotel
1.	GH Universal Hotel	4,7
2.	The Gaia Hotel	4,7
3.	Hotel Best Western Premier La Grande	4,6
4.	Hotel Hilton Bandung	4,7
5.	Ibis Styles Grand Central Bandung	4,8
6.	The Trans Luxury Hotel	4,8

Sumber : Google.com (diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 1.3 maka dapat diketahui bahwa Best Western Premier La Grande Hotel memiliki rating yang paling kecil dibandingkan dengan hotel lainnya yaitu 4,6 ditinjau dari kebersihan, standar pelayanan, dan fasilitas hotel. Jika melihat penilaian dalam bentuk rating hotel, penilaian yang dimiliki Hotel Best Western Premier La Grande memiliki rating yang paling rendah diantara pesaing - pesaingnya, yang mana hal ini dapat menunjukkan bahwa adanya suatu permasalahan yang terjadi di Hotel Best Western Premier La Grande. Oleh karena itu, peneliti memilih Hotel Best Western Premier La Grande dengan pertimbangan terdapat masalah yang layak diteliti dibandingkan dengan hotel lainnya. Hotel Best Western Premier La Grande selalu berupaya untuk mengelola dan menjaga efektivitas dan efisiensi karyawan yang dimiliki dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berikut merupakan data primer yang diperoleh peneliti mengenai kategori nilai kinerja karyawan, dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan Hotel Best Western Premier La Grande maka dapat dilihat berdasarkan persentase standar nilai kinerja karyawan yaitu dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. 4**  
**Kategori Nilai Kinerja Karyawan Hotel Best Western Premier La Grande 2018-2022**

No	Nilai (%)	Kategori	Keterangan
1	91-100	A	Sangat Baik
2	76-90	B	Baik
3	61-75	C	Cukup
4	51-60	D	kurang
5	0-50	E	Buruk

Sumber : Staff HRD Hotel Best Western Premier La Grande (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa penilaian kinerja tersebut berfungsi sebagai bahan perbandingan kinerja berdasarkan katagori dan nilai angka yang dicapai. sehingga kemudian di evaluasi dari segi kelayakan, efisiensi dan efektivitasnya. Permasalahan yang dialami Hotel Best Western Premier La Grande dapat diketahui berdasarkan data pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2018-2022 sebagai berikut :

**Tabel 1. 5**  
**Pencapaian Kinerja Karyawan Hotel Best Western Premier La Grande 2018-2022**

No	Tahun	Nilai Rata-Rata	Keterangan
1	2018	83	Baik
2	2019	82	Baik
3	2020	80	Baik
4	2021	79	Baik
5	2022	78	Baik

Sumber : Staff HRD Best Western Premier La Grande Hotel Bandung (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa pencapaian nilai kinerja karyawan Hotel Best Western Premier La Grande mengalami penurunan selama 5 tahun terakhir dari tahun 2018-2022. Pada tahun 2018 karyawan Hotel Best Western Premier La Grande memperoleh pencapaian di angka 83 akan tetapi di

tahun selanjutnya 2019 mengalami penurunan pada 82, dan terus menurun hingga diangka 78 di tahun 2022. Hal tersebut tentunya tidak sesuai yang diharapkan perusahaan, sedangkan harapan perusahaan menginginkan kinerja karyawannya selalu meningkat hingga stabil. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, untuk itu dalam penelitian ini peneliti akan menjabarkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Falikhatun (2019) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi – kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual. Selain itu juga di pengaruhi oleh lingkungan kerja.

Memperkuat hasil dari penilaian kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan, maka peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 30 karyawan yang menunjukkan hasil terendah. Berikut adalah hasil kuisisioner variabel yang diduga bermasalah pada Hotel Best Western Premier La Grande di Kota Bandung:

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Pra-survey Mengenai Kinerja Karyawan Hotel Best Western Premier La Grande**

No	Variabel	Dimensi	Tingkat kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-Rata	Kategori
			SS	S	KS	TS	STS			
1	Lingkungan kerja	Lingkungan Kerja Fisik	1	6	7	8	8	74	2,46	Tidak Baik
		Lingkungan Kerja Non Fisik	0	5	2	13	10	62	2,06	Tidak Baik
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								2,26	Tidak	

No	Variabel	Dimensi	Tingkat kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-Rata	Kategori
			SS	S	KS	TS	STS			
									Baik	
2	Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh Ideal	8	4	4	10	4	92	3,06	Cukup
		Motivasi Inspirasional	6	8	5	10	2	99	3,30	Cukup
		Stimulasi Intelektual	8	7	7	6	2	103	3,43	Baik
		Pertimbangan Individual	9	5	7	7	2	102	3,40	Cukup
Skor Rata-rata Kepemimpinan Transformasional								3,29	Cukup	
3	Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	2	15	10	1	2	104	3,46	Baik
		Tipe Suportive	5	13	9	2	1	109	3,63	Baik
		Tipe Partisipasif	5	10	14	0	1	108	3,60	Baik
		Tipe Berorientasi Prestasi	6	17	5	1	1	116	3,86	Baik
Skor Rata-rata Gaya Kepemimpinan								3,63	Baik	
4	Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	0	3	5	5	17	54	1,80	Sangat Tidak Baik
		Kebutuhan akan Pertemanan	1	9	5	9	6	80	2,66	Cukup
		Kebutuhan akan Kekuatan	2	4	10	12	2	82	2,73	Cukup
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								2,39	Tidak Baik	
5	Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	3	18	4	3	2	107	3,56	Baik
		Komitmen Berkelanjutan	1	17	6	3	3	100	3,33	Cukup
		Komitmen Normatif	3	13	7	5	2	100	3,33	Cukup
Skor Rata-rata Komitmen Organisasi								3,40	Cukup	
6	Disiplin Kerja	Absensi	3	9	13	3	2	98	3,26	Cukup
		Pengukuran Waktu Secara Efektif	0	21	4	3	2	104	3,46	Baik
		Tanggung	5	16	5	3	1	111	3,70	Baik



No	Variabel	Dimensi	Tingkat kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-Rata	Kategori
			SS	S	KS	TS	STS			
		Jawab Dalam Pekerjaan								
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3,47	Baik	
7	Hubungan Antar Manusia ( <i>Human Relation</i> )	Komunikasi	8	10	6	2	4	92	3,53	Baik
		Loyalitas	8	10	6	4	2	108	3,60	Baik
		Saling Menghargai	12	10	3	1	4	115	3,83	Baik
		Keterbukaan	9	11	5	2	3	111	3,70	Baik
Skor Rata-rata Hubungan Antar Manusia ( <i>Human Relation</i> )								3,66	Baik	

Sumber : Hasil olah data pra-survey (2023)

Berdasarkan dari tabel 1.6 diatas merupakan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan di Hotel Best Western Premier La Grande. Dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 8 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Hotel Best Western Premier La Grande Kota Bandung memiliki skor rata-ratanya yaitu: Lingkungan kerja dengan skor rata-rata 2,26, Kepemimpinan Transformasional 3,29, Gaya Kepemimpinan 3,63, Motivasi Kerja 2,39, Komitmen Organisasi 3,40, Disiplin kerja 3,47, Hubungan antar manusia ( Human Relations) 3,66.

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat dari hasil survey faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Kedua faktor tersebut memiliki nilai skor rata-rata terendah di bandingkan dengan faktor lainnya. Berikut adalah data yang di peroleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel bebas yang bermasalah di Hotel Best Western Premier La Grande Kota Bandung yaitu Lingkungan Kerja dengan menyebarkan keusioner kepada 30 orang pegawai sebagai berikut:

**Tabel 1. 7**  
**Hasil Kuisisioner Pra-Survey Variabel Lingkungan Kerja di Hotel Best Western Premier La Grande Kota Bandung**

No	Dimensi	Tingkat kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-Rata	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Lingkungan Kerja Fisik	1	6	7	8	8	74	2,46	Tidak Baik
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0	5	2	13	10	62	2,06	Tidak Baik
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								2,26	Tidak Baik

Sumber: Hasil olah data Pra-Survey (2023)

Berdasarkan tabel 1.7 hasil dari kuisisioner pra-survey Lingkungan Kerja memiliki skor yang tidak baik dengan nilai skor rata-rata sebesar 2,26. Hal tersebut dapat diartikan bahwa dimensi Lingkungan Kerja non fisik memiliki skor dibawah rata-rata Lingkungan Kerja. Maka dari itu, hal ini diduga menjadi penyebab Lingkungan Kerja di Hotel Best Western Premier La Grande berdampak pada kinerja karyawan. Selain Lingkungan Kerja faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai di Hotel Best Western Premier La Grande, berikut adalah data yang di peroleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel bebas bermasalah di Hotel Best Western Premier La Grande yaitu Motivasi Kerja dengan menyebarkan kuesioner pada 30 orang pegawai sebagai berikut:

**Tabel 1. 8**  
**Hasil Kuisisioner Pra-Survey Variabel Motivasi Kerja di Hotel Best Western Premier La Grande Kota Bandung**

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata	Kategori
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Kebutuhan Berprestasi	0	3	5	5	17	54	1,80	Sangat Tidak Baik
2	Kebutuhan akan Pertemanan	1	9	5	9	6	80	2,66	Cukup
3	Kebutuhan akan	2	4	10	12	2	82	2,73	Cukup

	Kekuatan								
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								2,39	Tidak Baik

Sumber: Hasil olah data Pra-Survey (2023)

Berdasarkan tabel 1.8 hasil kuisioner pra-survey motivasi memiliki skor yang tidak baik dengan nilai skor rata-rata 2,39. Maka dari itu, dapat diketahui bahwa yang mendapatkan rata-rata terendah yaitu variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier La Grande dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi menurun.

Hotel Best Western Premier La Grande berusaha meningkatkan kinerja karyawan guna memberikan kepuasan lebih kepada konsumen, di tengah semakin meningkatnya jumlah wisatawan maka semakin besar pula layanan untuk konsumen, berkaitan dengan hal tersebut maka keluhan konsumen juga semakin meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan hotel dalam sektor pelayanan adalah dengan memberikan kualitas pelayanan tinggi yang nampak dalam kinerja atau performa dari layanan yang ada.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik merupakan suatu dorongan agar pegawai melaksanakan pekerjaan dan mereka akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan juga mencapai tujuan yang dapat memuaskan keinginan karyawan, ini merupakan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan mereka akan merasa puas atas hasil yang mereka kerjakan. Motivasi kerja menjadi hal yang paling penting bagi karyawan, motivasi kerja yang baik akan membuat karyawan merasa lebih senang dan ingin datang untuk bekerja. Motivasi kerja yang kurang

baik akan berdampak serius dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Best Western Premier La Grande”**.

## 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas yang telah dijelaskan sebelumnya, diindikasikan terdapat masalah dalam kinerja karyawan Hotel Best Western Premier La Grande Masalah yang terjadi diduga akibat variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja yang kurang baik. Berdasarkan latar belakang yang sudah disampaikan sebelumnya, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Lingkungan Kerja
  - a. Tingkat Suasana kerja yang kurang baik untuk karyawan.
  - b. Tingkat hubungan rekan kerja setingkat yang masih kurang.
2. Motivasi Kerja
  - a. Karyawan yang kurang menyukai tantangan dalam melakukan pekerjaan
  - b. Kurangnya kerjasama antar karyawan dalam melakukan kerjasama
3. Kinerja Karyawan

- a. Kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun 2018-2022
- b. Kinerja karyawan tidak sesuai harapan perusahaan

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja pada Hotel Best Western Premier La Grande.
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja pada Hotel Best Western Premier La Grande.
3. Bagaimana tanggapan mengenai kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier La Grande.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Best Western Premier La Grande baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, peneliti akan lanjut menjelaskan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Lingkungan kerja Hotel Best Western Premier La Grande.
2. Motivasi kerja Hotel Best Western Premier La Grande.
3. Kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier La Grande.

4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier La Grande baik secara simultan maupun parsial.

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi juga berguna bagi perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian, dan bagi pembaca laporan penelitian. Kegunaan penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

##### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini akan dapat memberikan pengalaman dalam mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkenaan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, selain itu untuk memperluas kajian manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Best Western Premier La Grande.

##### 1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Kegunaan bagi penulis

Hasil penelitian ini telah menambah pengetahuan penulis secara nyata tentang kondisi yang terjadi mengenai kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik, penulis juga dapat mengetahui motivasi kerja serta mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Hotel Best Western Premier La Grande, Selain itu penulis juga jadi rajin ke perpustakaan untuk membaca referensi buku, dan dapat belajar cara mengetik yang baik dan benar.

## 2. Kegunaan Bagi Hotel Best Western Premier La Grande

Diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dengan cara menambah Lingkungan kerja serta menambah pemahaman tugas dan prestasi karyawan Hotel Best Western Premier La Grande. Selain itu dari perusahaan mengetahui motivasi kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel Best Western Premier La Grande, dengan demikian perusahaan dapat melakukan upaya kenyamanan dan keamanan bagi karyawan.

## 3. Kegunaan Bagi Pihak Lain

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Best Western Premier La Grande.