

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia memegang peran utama bagi perusahaan dalam rangka mencapai keberhasilan perusahaan, hal tersebut dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Di masa sekarang ini sumber daya manusia yang terampil dan inovatif sangat dibutuhkan oleh perusahaan, setiap organisasi harus meningkatkan keunggulan kompetitifnya secara berkelanjutan. Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tentu saja memiliki faktor utama yaitu keunggulan teknologi dan ketersediaan dana. Karyawan merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan di perusahaan. Salah satu industri yang sangat membutuhkan produktivitas kinerja karyawannya demi kelangsungan tujuan perusahaan yaitu perhotelan.

Menghadapi persaingan bisnis usaha pada era globalisasi yang serba modern ini bukanlah hal yang mudah. Pada saat ini, tingkat persaingan dalam dunia bisnis menjadi semakin tinggi. Salah satunya bisnis pada sektor pelayanan jasa yaitu

perhotelan, tepatnya bisnis perhotelan di kota Subang merupakan aset yang mampu meningkatkan industri pariwisata. Pada industri perhotelan perusahaan dituntut untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar siap menghadapi persaingan. Visi dan misi tujuan perusahaan yang bagus tersebut merupakan bagian dari cara perusahaan agar dapat mempertahankan daya saing dengan perusahaan lain. Persaingan perusahaan saat ini semakin ketat, sehingga perusahaan diharapkan mampu mengoptimalkan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian penting oleh perusahaan adalah kinerja karyawannya.

Sumber daya manusia pada sebuah hotel harus mempunyai suatu tujuan yang sama yaitu berkeinginan hotel tersebut mengamali peningkatan pendapatan dari tahun ke tahun. Dahlan & Hasim (2019:113) mengatakan bahwa sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses perkembangan perhotelan karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya memiliki etos kerja yang tinggi, hal tersebut terlihat dari kinerja karyawan yang ditunjukkan. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang diketahui terdapat rekapitulasi jumlah wisatawan nusantara jasa akomodasi di Jawa Barat pada tahun 2023, adapun tabel penjelasannya sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Wisatawan Nusantara Jasa Akomodasi
di Jawa Barat Tahun 2023

Nama Kabupaten / Kota	Jumlah Wisatawan
Sukabumi	682.582
Cianjur	425.607
Bandung	403.392
Bogor	400.190
Garut	389.152
Pangandaran	360.009
Tasikmalaya	315.102
Karawang	300.956
Purwakarta	297.865
Subang	256.789

Sumber : <https://subangkab.bps.go.id>

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa Kabupaten/Kota Subang memiliki jumlah wisatawan nusantara pada bidang akomodasi di tahun 2023 sebesar 256.789 jiwa hal tersebut menunjukan jika Kabupaten Subang beradapada tingkat terendah diantara Kabupaten lainnya di Jawa Barat. Selanjutnya, diperoleh data terkait rekapitulasi hotel bintang 3 di Jawa Barat pada tahun 2023 yang dijelaskan pada table dibawah ini :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Hotel Bintang 3 di Provinsi Jawa Barat Tahun 2023

No	Kota	Unit Hotel
1	Bandung	65
2	Bogor	30
3	Garut	17
4	Sukabumi	11
5	Cirebon	9
6	Subang	5

Sumber : www.opendata.jabarprov.go.id

Berdasarkan data pada tabel 1.2 mengenai rekapitulasi hotel bintang 3 di provinsi Jawa Barat pada tahun 2023 diketahui bahwa Kota Subang memiliki

jumlah unit hotel bintang 3 sebanyak 5 unit hal tersebut berada di peringkat akhir dengan keterangan kota Subang memiliki jumlah unit hotel terendah di banding kota lainnya yang berada di Provinsi Jawa Barat.

Mengacu pada PP Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif No.53 Pasal 1 Tahun 2013 perhotelan merupakan usaha penyedia akomodasi berupa jasa dengan standar memberikan perlindungan kepada tamu, menjalin kualitas produk dan pelayanan serta mengelola kebutuhan dan kepuasan tamu. Menurut www.tripadvisor.com terdapat 26 hotel bintang 3 di kota Subang, berikut ini peringkat 5 besar hotel bintang 3 terbaik di kota Subang :

Tabel 1.3
Peringkat 5 Besar Hotel Bintang 3 Terbaik di Kota Subang

Peringkat	Nama Hotel	Rating
1	Lotus Hotel	4,5
2	Betha Hotel	4,5
3	Rangga Inn Hotel	4,4
4	Gaia Asri Hotel	4,3
5	Hotel Nalendra Plaza	4,0

Sumber : www.tripadvisor.com

Berdasarkan tabel 1.3 terdapat rating dari setiap hotel yang mana rating tersebut diperoleh oleh review dari pengunjung hotel dengan rata-rata pemberi review sebanyak 1.520 orang. Berdasarkan rating yang diberikan, hotel nalendra plaza subang berada pada tingkat kelima dengan rating 4,0 dan untuk posisi pertama pada lotus hotel dengan rating sebesar 4,5 (tinggi), posisi kedua ada betha hotel dengan rating sebesar 4,5 (tinggi), posisi ketiga ada rangga inn hotel dengan rating sebesar 4,4 (tinggi), selanjutnya posisi ke-empat ada gaia asri hotel dengan rating sebesar 4,3 (tinggi). Hal tersebut dapat berdampak buruk bagi pihak hotel dan

berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada hotel nalendra plaza subang. Oleh karena itu pihak hotel harus melakukan beberapa upaya perbaikan mengenai kinerja karyawan pada hotel nalendra plaza Subang.

Selanjutnya berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari Hotel Nalendra Plaza Subang mengacu pada PP RI No.46 Tahun 2011 mengenai sistem manajemen kinerjanya. Adapun penjelasannya pada tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Standar Nilai Kinerja Karyawan Hotel Nalendra Plaza Subang

No	Nilai (%)	Predikat	Keterangan
1	> 91	A	Sangat Baik
2	76 – 90	B	Baik
3	61 -75	C	Cukup
4	51 – 60	D	Kurang
5	< 50	E	Buruk

Sumber : PP RI No.46 Tahun 2011

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat standar kinerja karyawan yang telah ditentukan oleh Hotel Nalendra Plaza Subang yaitu dengan nilai >90 termasuk kedalam kategori sangat baik, nilai 76 – 90 termasuk kedalam kategori baik, nilai 61 – 75 termasuk kedalam kategori cukup, nilai 51 – 60 termasuk kedalam kategori kurang dan nilai <50 termasuk kedalam kategori buruk. Kemudian permasalahan yang dialami oleh Hotel Nalendra Plaza Subang dapat diketahui berdasarkan data rekap hasil kinerja karyawan pada tahun 2023, sebagai berikut :

Tabel 1.5
Pencapaian Kinerja Karyawan Hotel Nalendra Plaza Subang Tahun 2023

Periode	Target (%)	Angka Pencapaian (%)	Predikat	Keterangan
Triwulan I	80	80	B	Baik
Triwulan II	80	79	B	Baik
Triwulan III	80	78	B	Baik
Triwulan IV	80	68	C	Cukup

Sumber : General Manager Hotel Nalendra Plaza Subang, 2024

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa kinerja karyawan Hotel Nalendra Plaza Subang mengalami penurunan kinerja yang signifikan pada periode Triwulan I sampai Triwulan IV, yang mana mengalami penurunan sebesar 10% sehingga yang mulanya memperoleh predikat B (Baik) menjadi C (Cukup). Berdasarkan hasil wawancara dengan *General Manager* Hotel Nalendra Plaza Subang, menyatakan bahwa yang mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yaitu karena kurangnya inisiatif dan masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan pimpinan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya agar perusahaan mampu bertahan.

Dalam proses perolehan hasil penilaian kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan, maka peneliti sebelumnya telah melakukan pra-survey kepada 30 responden karyawan yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pertanyaan-pertanyaan yang mengindikasikan adanya permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja karyawan yang terjadi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survey Variabel Kinerja Karyawan
di Hotel Nalendra Plaza Subang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Responden	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
Kinerja Karyawan	Kualitas	1	3	5	10	11	30	2,16
	Kuantitas	5	8	6	6	5	30	3,06
	Tanggung Jawab	5	9	7	4	5	30	3,16
	Kerjasama	2	0	8	10	10	30	2,13
	Inisiatif	2	2	7	8	11	30	2,20
Skor Rata-Rata								2,54

Sumber : Olah Data Peneliti, 2024

Hasil pra-survey yang ditunjukkan pada Tabel 1.6 terkait kinerja karyawan di Hotel Nalendra Plaza Subang menunjukkan bahwa skor rata-rata pada kinerja karyawan sebesar 2,46. Adapun dimensi kinerja yang masih ada di bawah rata-rata secara umum yaitu dimensi kualitas menunjukkan adanya kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan target perusahaan, lalu kurangnya kerjasama antar karyawan serta kurangnya inisiatif pada diri karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang didorong oleh keinginan diri sendiri. Menurunnya kinerja karyawan dapat menjadi permasalahan serius bagi perusahaan, karena dapat menghambat laju tujuan perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan yang optimal adalah kinerja yang memenuhi standar kualitas perusahaan, karyawan yang selalu efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya akan memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, perkembangan suatu perusahaan akan sangat terhambat apabila kinerja karyawannya tidak meningkat terlebih menghadapi ketatnya kompetisi bisnis. Sedarmayanti (2017:229) peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan berbagai cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak,

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS	S	KS	TS	STS	
Kompetensi	Pengetahuan	9	5	6	10	10	3,23
	Keahlian	5	8	6	6	5	3,06
	Sikap	5	9	7	4	5	3,16
Skor Rata-Rata							3,15
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	5	7	9	7	2	2,80
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	2	5	8	10	5	3,36
Skor Rata-Rata							3,08
Etos Kerja	Kerja Cerdas	1	12	10	4	3	3,30
	Kerja Keras	0	10	12	5	3	3,53
	Kerja Ikhlas	2	11	11	3	3	3,66
Skor Rata-Rata							3,49
Kemampuan Kerja	Pendidikan	8	9	5	5	3	3,47
	Masa Kerja	5	11	9	2	3	3,43
Skor Rata-Rata							3,54

Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	2	11	10	5	2	2,80
	Taat terhadap aturan perusahaan	1	9	13	4	3	3,10
	Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja	1	12	9	6	3	2,86
Skor Rata-Rata							2,92
Mean = Nilai x Frekuensi : Jumlah Karyawan (30)							
Skor Rata-Rata = Mean : Jumlah Pernyataan							

Sumber : Olah Data Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Nalendra Plaza Subang yaitu Lingkungan dan Disiplin Kerja, karena dari kedua faktor variabel tersebut memperoleh skor rata-rata terkecil. Yang dimana variabel Lingkungan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,08 dan motivasi memperoleh skor rata-rata sebesar 2,92. Mengenai hal tersebut, tentu dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan kerja dan Disiplin kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nalendra Plaza Subang.

Lingkungan kerja terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memperdiksikan tingkah laku dan performasi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan, Triastuti (2019:11). Lingkungan kerja merupakan dasar pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Dengan demikian karyawan diharapkan mampu beradaptasi diri untuk memiliki kemampuan yang memenuhi standar kompetensi yang diterapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh pada kinerja individu maupun organisasi. Lingkungan kerja menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan

memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Jika lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Faktor lain yang juga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan perusahaan adalah disiplin kerja. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka pihak perusahaan harus mampu memberikan Disiplin kerja yang maksimal guna untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki Disiplin kerja yang tinggi akan selalu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja Rozalia (2019:25).

Berikut ini data yang diperoleh penulis mengenai Lingkungan kerja pada Hotel Nalendra Plaza Subang.

Tabel 1.8
Hasil Pra-Survey Variabel Lingkungan Kerja
di Hotel Nalendra Plaza Subang

Variabel	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Mean
			SS	S	KS	TS	STS	
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Fasilitas dalam bekerja menunjang kinerja yang lebih maksimal	5	7	9	7	2	2,80
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	Lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja	2	5	8	10	5	3,36
Skor Rata-Rata								3,08

Sumber : Olah Data Peneliti, 2024

Hasil pra-survey yang ditunjukkan pada Tabel 1.8 dengan total rata-rata sebesar 3,08. Nilai rata-rata tersebut masuk ke dalam kategori kurang baik dalam garis kontinum dan terdapat satu dimensi yang nilainya dibawah rata-rata yaitu lingkungan kerja fisik sebesar 2,80.

Hal tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan kerja karyawan di Hotel Nalendra Plaza Subang masih membutuhkan penanganan dari pihak manajemen sumber daya manusia. Karyawan harus memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan, selain itu karyawan juga harus meningkatkan sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini agar karyawan dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam bekerja sehingga mampu menghasilkan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan harapan perusahaan serta memperoleh kinerja yang optimal. Mengenai hal tersebut, pihak Hotel Nalendra Plaza Subang dituntut untuk melakukan beberapa upaya perbaikan dengan tujuan agar Lingkungan kerja karyawan pada hotel akan meningkat dari berbagai aspek yang akan menunjang pekerjaannya masing-masing.

Selain itu, faktor lain yang dapat menunjang kinerja karyawan yaitu adanya Disiplin kerja. Karena pada suatu perusahaan Lingkungan kerja dan Disiplin kerja saling berkaitan dalam mewujudkan kinerja karyawan yang optimal. Semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan pada karyawan untuk pencapaian tujuan-tujuan perusahaan, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan suatu aktivitas kerja. Apabila karyawan mempunyai Disiplin kerja yang tinggi dalam rangka

mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya baik secara individu, kelompok maupun organisasi.

Berikut ini data yang diperoleh penulis mengenai disiplin kerja pada Hotel Nalendra Plaza Subang.

Tabel 1.9
Hasil Pra Survey Variabel Disiplin Kerja
di Hotel Nalendra Plaza Subang

Variabel	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Mean
			SS	S	KS	TS	STS	
Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	Saya datang ketempat kerja tepat waktu	2	11	10	5	2	2,80
	Taat terhadap aturan perusahaan	Saya mampu menyesuaikan diri terhadap SOP ditempat kerja	1	9	13	4	3	3,10
	Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik	1	12	9	6	2	2,86
Skor Rata-Rata								2,92

Sumber : Olah Data Peneliti, 2024

Hasil pra-survey yang ditunjukkan pada Tabel 1.9 dengan total rata-rata sebesar 2,92. Nilai rata-rata tersebut masuk ke dalam kategori kurang baik dalam garis kontinum dan terdapat satu dimensi yang nilainya dibawah rata-rata yaitu taat terhadap aturan waktu sebesar 2,80 dan taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja sebesar 2,86. Karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dari berbagai aspek dalam bekerja agar mampu memenuhi standar perusahaan. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan memperoleh produktivitas kerja yang optimal. Oleh karena itu, kinerja karyawan pada perusahaan harus selalu ditingkatkan guna tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan, dimana setiap perusahaan memerlukan karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien Luthfiya (2020:109). Perkembangan suatu entitas akan sangat terlambat jika kinerja karyawan itu sendiri tidak meningkat terlebih lagi makin ketatnya kompetisi bisnis. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja, lingkungan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik disertai dengan disiplin kerja dari pimpinan secara langsung kepada karyawan yang mampu meningkatkan kinerja Wibowo (2018:2). Lingkungan Kerja sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak lingkungan kerja yang dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawannya. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan yang berkompeten di bidangnya. Disiplin kerja merupakan suatu yang dapat mendukung perilaku seseorang untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mampu memperoleh hasil yang optimal. Disiplin kerja mendorong timbulnya perilaku yang mempengaruhi, serta disiplin kerja juga berfungsi sebagai pendorong timbulnya pengarah dan penggerak.

Mengenai hal tersebut, maka disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat berperan penting dalam suatu perusahaan. Karena jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi serta memiliki lingkungan kerja yang baik, maka kualitas kerja karyawan akan berjalan dengan efektif dan efisien. Lalu jika karyawan tidak mendapatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik, maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Kaitan antara lingkungan kerja dan

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan akan saling mempengaruhi, karena dengan adanya disiplin kerja yang diberikan oleh pihak atasan kepada pihak pegawai maka akan tercipta lingkungan kerja karyawan yang lebih optimal. Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan demi kelangsungan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Maka dari itu, lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawannya.

Apabila kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas perusahaan. Karyawan merupakan manusia biasa yang memiliki berbagai masalah, baik dari masalah pribadi maupun masalah pekerjaan. Karyawan yang bekerja di lingkungan eksternal akan dihadapi dengan individu-individu yang lebih banyak serta memiliki tingkat emosi dan masalah yang berbeda-beda. Hal tersebut dapat menjadi faktor utama yang perlu diperhatikan oleh karyawan, karena jika karyawan mampu mengolah emosinya dengan baik maka akan tercipta kerjasama yang baik di lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan akan optimal.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan sehingga pengembangan karyawan berbasis lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan salah satu upaya dalam rangka meningkatkan kinerja. Karena pengembangan karyawan berbasis lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan wujud pengakuan dan perhatian perusahaan atau pimpinan kepada karyawannya yang menunjukkan kemampuan kerja, kerajinan, kepatuhan serta disiplin dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja diberikan secara tepat, karyawan diharapkan dapat melakukan

pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang nantinya akan berujung pada pemberian pelayanan yang maksimal kepada konsumen.

Berdasarkan permasalahan diatas serta mengingat pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja bagi keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Maka penting untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Nalendra Plaza Subang”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan beberapa permasalahan untuk melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja
 - a. Pencahayaan di ruang kerja yang kurang mendukung
 - b. Kurangnya fasilitas pendukung yang diterima karyawan
 - c. Tata letak fasilitas yang terlihat belum rapi.

2. Disiplin Kerja

- a. Masih adanya karyawan yang datang terlambat
- b. Karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

3. Kinerja Karyawan

- a. Rendahnya kualitas karyawan dalam bekerja
- b. Kurangnya kerjasama yang baik antar karyawan
- c. Kurangnya inisiatif pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1. Bagaimana lingkungan kerja karyawan di Hotel Nalendra Plaza Subang.
- 2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di Hotel Nalendra Plaza Subang.
- 3. Bagaimana kinerja karyawan di Hotel Nalendra Plaza Subang.
- 4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Nalendra Plaza Subang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka diperoleh tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Lingkungan kerja di Hotel Nalendra Plaza Subang.
2. Disiplin kerja di Hotel Nalendra Plaza Subang.
3. Kinerja karyawan di Hotel Nalendra Plaza Subang.
4. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Nalendra Plaza Subang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini. Semua hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif secara teoritis maupun praktis, seperti yang dipaparkan dibawah ini :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan, maka diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi Peneliti

- a) Memperdalam pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- b) Memahami permasalahan yang terjadi pada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c) Mengetahui dan memahami hasil dari pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Lain

- a) Sebagai referensi tambahan bagi peneliti lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama.
- b) Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai perbandingan untuk penelitian yang sejenis.
- c) Diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan serta digunakan sebagai latihan menerapkan antara teori yang didapatkan saat kuliah dengan realita yang terjadi dilapangan.

3. Bagi Perusahaan

- a) Dapat memberikan informasi dalam menangani permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- b) Dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.

c) Dapat memberikan informasi tambahan kepada perusahaan terhadap permasalahan yang sedang terjadi, sehingga mampu dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk proses pengambilan keputusan.