BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bebas saat ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) perlu mendapatkan perhatian yang lebih besar, karena sumber daya manusia yang mengelola dan mengatur sumber daya lainnya baik pada tingkat makro (nasional) maupun pada tingkat mikro yaitu pada tingkat organisasi dengan segala jenis bentuk maupun kegiatannya (Branham, 2010).

Secara makro pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas dan sumber daya manusia, agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam, sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan akhir dari pengembangan itu sendiri.Secara mikro, di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting bagi peningkatan dan kemajuan organisasi tersebut (Sukmawati, 2009).

Menurut Brown dan Leigh (1996) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana pegawainya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Kurniasari dan Halim (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan semangat kerja, pegawai yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk dapat melakukan suatu kegiatan dan pekerjaaan yang menjadi kewajibannya dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjannya.

Susanty (2012) menyatakan iklim organisasi pada organisasi satu dengan organisasi lain tertentu mengalami perbedaan, iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku SDM yang berada di dalam organisasi tersebut. Pegawai akan merasakan bahwa iklim yang ada didalam organisasinya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi dan menimbulkan perasaan berharga. Iklim organisasi yang baik sangat penting diciptakan karena merupakan persepsi seorang pegawai tentang apa yang diberikan organisasi dan kemudian dijadikan dasar penentuan tingkah laku bagi pegawai (Sari : 2009).

Terdapat beberapa dimensi dalam iklim organisasi yang mencakup sifat hubungan interpersonal, sifat hirarki, sifat pekerjaan serta penghargaan organisasi terhadap anggotanya. Iklim organisasi sering disebut sebagai lingkungan manusia dimana pegawai

dalam melakukan pekerjaannya tidak dapat diamati secara fisik tidak dapat disentuh tetapi dapat dirasakan keberadaanya. Salah cara untuk menciptakan iklim organisasi yang baik adalah meningkatkan pengembangan karier dan semangat kerja.

Pengembangan karier pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan/ organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidak mampuan menghadapi pesaing. kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karier pada pekerja, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. dengan kata lain, pembinaan karier adalah salah satu kegiatan menejemen SDM yang harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.

Menurut Sumitro (2001) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. Hal–hal yang mendorong seseorang memilih pengembangan karir sebagai wirausaha, dapat diketahui melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakangnya.

Sedangkan Ekaningrum (2002) pengembangan karier tidak lagi diartikan sebagai adanya penghargaan institusional dengan meningkatkan kedudukan dalam hirarki formal yang sudah ditetapkan dalam organisasi. Dalam paradigma tradisional, pengembangan karier sering dianggap sinonim dengan persiapan untuk mobilitas kejenjang lebih tinggi, sehingga karir akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengembangan karir digunakan untuk menjelaskan orang- orang pada masing-masing peran atau status. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karir adalah suatu rangkaian atau pekerjaan yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang berkaitan dengan sikap, nilai, perilaku dan motivasi dalam individu (Ekaningrum, 2002).

Semangat kerja sendiri sangat dibutuhkan oleh karyawan, menurut Siswanto (2000) semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan (Nitisemito, 2002). Sedangkan Hasley (2001) menyatakan bahwa semangat kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Melaksanakan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban untuk para karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dan di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tersebut pastinya mempunyai tujuan dan keinginan yang sama yaitu sama-sama mengharapkan hasil tugas dan pekerjaan yang memuaskan dan lebih baik lagi sesuai dengan apa yang ditentukan atau di harapkan sebelumnya. Untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik dan sesuai dengan apa yang di harapkan maka setiap karyawan harus mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi, misalnya saja melakukan dinas keluar kota untuk memenuhi kewajiban pekerjaan. Pada saat di luar kota pastinya karyawan membutuhkan tempat untuk menginap dan memilih jasa penginapan seperti Hotel untuk tempat beristirahat setelah melakukan tugas atau kepentingan. Di kota Jember sendiri adabeberapa hotel yang nyaman untuk ditinggali diantaranya:

Tabel 1.1 Hotel Yang Ada Di Jember

NO	NAMA	ALAMAT
1	HOTEL SULAWESI	JL. LETJEN SUPRAPTO NO.48 JEMBER
2	HOTEL PANORAMA	JL. KH. AGUS SALIM NO 28 JEMBER
3	HOTEL ASTON	JL.SENTOT PRAWIRODIRJO NO.88, JEMBER,
4	HOTEL BINTANG MULIA	JL. NUSANTARA NO.18 JEMBER
5	HOTEL BANDUNG PERMAI	JL. HAYAM WURUK NO. 38 JEMBER
6	HOTEL BIZ	JL. KALIMANTAN, NO 4 JEMBER

7	HOTEL CENDRAWASIH	JL. CENDRAWASIH JEMBER
8	HOTEL ROYALS	JL. KARIMATA NO. 50 KAV. 2, JEMBER
9	HOTEL KEBON AGUNG	JL. AROWANA NO.59 JEMBER
10	HOTEL JEMBER INDAH	JL. IKAN MUJAHIR 2 JEMBER
11	HOTEL BRINGIN INDAH	
12	HOTEL CEMPAKA HILL	JL. CEMPAKA NO 50 GEBANG, JEMBER
13	HOTEL ISTANA JEMBER	JL. DIPONEGORO NO. 43, JEMBER,
14	AROWANA HOTEL	JL. AROWANA NO.71 JEMBER
15	HOTEL BIMA	JL. GAJAH MADA 50 JEMBER
16	HOTEL HANDIKA	JL. MOCH. SERUJI NO. 244 JEMBER
17	HOTEL KARTIKA	JL. TRUNOJOYO NO 91 JEMBER
18	HOTEL KBA	JL. AROWANA NO.93 JEMBER
19	HOTEL KEMAYORAN	JL. LETJEN SUPRAPTO NO 26 JEMBER
20	HOTEL LESTARI	JL. GAJAH MADA NO 233 JEMBER
21	HOTEL NUSANTARA	JL. KUSUMA NO. 10 JEMBER
22	HOTEL RATNA	JL. RA. KARTINI NO.45 JEMBER
23	HOTEL REMBANGAN	JL. REMBANGAN NO.65 JEMBER
24	HOTEL SAFARI	JL. KH. ACHMAD DAHLAN NO.33 JEMBER
25	HOTEL SEROJA	JL. PANGLIMA BESAR SUDIRMAN NO. 2 JEMBER
26	HOTEL SLAMET	JL. ANGGREK NO. 2 JEMBER
27	HOTEL TOMIHARINI	JL. BRAWIJAYA 82-84 JEMBER
28	HOTEL WIDODO	JL. LETJEN SUPRAPTO NO.74 JEMBER
29	HOTEL ANDA	JL. RA KARTINI NO.40 JEMBER
30	HOTEL ANUGRAH	JL. TRUNOJOYO V NO.17 JEMBER
31	HOTEL ARDI CANDRA	JL. GAJAH MADA NO.264 JEMBER
32	HOTEL ASRI	JL. JEND. GATOT SUBROTO
33	COTTAGE GUNUNG SEPIKUL	JL. PB SUDIRMAN NO.333, PAKUSARI-JEMBER

Sumber : http://faisolakhmad.blogspot.com/2016/03/nama-dan-alamat-hotel-di-jember.html

Dalam hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai, menurut penelitian Rongga *et al*. (2001) mengemukakan bahwa ada hubungan yang positif antara iklim yang lebih berorientasi pada pekerja, lebih terbuka dan lebih bersifat konsultatif dan pada umumnya dihubungkan dengan sikap yang lebih positif. Burke dalam Haryanti (2005) mengatakan bahwa manajemen persepsi pegawai melalui perubahan untuk menyatukan budaya, sistem penghargaan, iklim kelompok kerja, dan prilaku manajerial adalah masalah penting dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan sistematika serta fungsi manajemen sumber daya manusia. Lebih lanjut Burke (1994) berpendapat bahwa iklim organisasi yang kondusif erat kaitannya dengan kepuasan kerja melalui persepsi terhadap pekerjaan itu sendiri. Penelitian Runtu & Widyarini (2009), menemukan bahwa iklim organisasi memberikan sumbangan sebesar 8.5% (0.085) terhadap kepuasan kerja. Untuk variabel stres kerja menyumbangkan 7.2% (0.072) terhadap kepuasan kerja. Sedangkan iklim organisasi dan stres kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 14.7% (0.147) terhadap kepuasan kerja. Penelitian Jeane Capricornia (t.t), menemukan adanya pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dan dampaknya pada kepuasan kerja karyawan. Namun secara individual, iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dan iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara langsung dan tidak langsung pada PT Perdana Jatiputra.

Perubahan dalam lingkungan ekonomi, teknologi, dan bisnis selama dua dekade terakhir, tidak adanya dukungan dari perusahaan atau adanya kendala kontekstual yang menghambat kemajuan karir karyawan, kepribadian karyawan yang tidak proaktif di perusahaan, minimnya kesempatan pelatihan dan pengembangan karyawan kemungkinan bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan (Belinda Renee Barnett dan Lisa Bradley, 2017). Pekerja yang lebih tua kemungkinan usahanya terbatas dalam melakukan pekerjaannya, dan juga dalam berpartisipasi di perusahaan, ini kemungkinan juga bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan tersebut (Van Veldhoven Dan Luc Dorenbosch, 2016).

Banyaknya keluhan dari karyawan mengenai minimnya perhatian perusahaan terhadap perjalanan karir mereka mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam

pengembangan karir di perusahaan (Audra Bianca, Putiri Katili dan Shanti Anggraeni, 2013).

Peluang promosi yang terbatas, perubahan dalam demografi tenaga kerja, seperti angkatan kerja yang menua, kemerosotan ekonomi dan persaingan global. Lingkungan kerja yang penuh tekanan menyebabkan tekanan emosional dan sering membuat karyawan memikirkan kembali keputusan karir mereka, karena jika karyawan percaya bahwa mereka tidak dapat mengatasi tekanan tersebut, mereka akan lebih memilih keluar dari pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir karyawan di perusahaan tersebut (Jessica Lee dan Roland k Yeo, 2016). kemampuan dan pendidikan karyawan yang rendah kemungkinan juga bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan (Frederica Bocciardi, Andrea Caputo, Chiara Fregonese, Viviana Langher, Riccardo Sartori, 2016)

Dalam memilih hotel untuk tempat beristirahat tentunya kita pasti memilih hotel yang nyaman, seperti salah satunya yaitu Hotel Aston Jember yang terletak di Jalan Sentot Prawirodirjo No.88, Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131.Hotel Aston Jember merupakan satu-satunya hotel besar bintang empat di Kabupaten Jember. Hotel ini berada di bawah manajemen “Archipelago International” dengan jumlah karyawan lebih dari seratus yang menyediakan berbagai fasilitas untuk para penginapnya, selain fasilitas tersebut, yang dipertimbangkan dari sebuah hotel merupakan pelayanan dari pegawai atau karyawan perusahaan jasa tersebut. Data keluar masuk dan presensi di Hotel Aston.

Tabel 1.2 data jumlah karyawan di Hotel Aston jember 2019

Bulan	Jumlah karyawan masuk	Keluar
Januari	3	6
Februari	10	12
Maret	3	5
April	2	7
Mei	3	10
Juni	4	-
Juli	4	3
Agustus	17	11
September	6	21
Oktober	1	17
November	5	5
Desember	-	7

Sumber : Hotel Aston Jember 2019

Tabel 1.3 presensi Hotel Aston jember 2019

bulan	Jumlah karyawan	Rata-rata hari kerja	Sakit	Ijin	Alpha
Januari	104	25	11	1	7
februari	98	23	9	0	7
Maret	95	25	6	3	3
April	103	25	7	2	3
Mei	100	23	14	5	5
Juni	110	25	11	5	7
Juli	107	23	8	5	10
Agustus	99	25	6	4	7
September	93	25	7	9	4
Oktober	105	25	9	7	2
November	105	25	4	4	3
Desember	103	25	2	3	3

Sumber : Hotel Aston Jember 2019

Berdasarkan tabel di atas dari presensi bahwasanya tingakat semangat kerja dari hotel aston mengalami penurunan Dalampelayanannya karyawan dituntut untuk lebih ramah dan bersemangat dalam bekerja agar konsumen merasa lebih nyaman. Karyawan pada Hotel Aston Jember dituntut untuk selalu dapat menunjukkan semangat kerja. Dalam mewujudkan Semangat kerja para karyawan suatu organisasi atau perusahaan juga seharusnya berperan dalam mewujudkannya seperti misalnya menciptakan iklim organisasi atau iklim kerja yang kondusif atau juga dapat memberi penghargaan terhadap anggotanya agar semangat dan lebih baik lagi dalam melakukan tugas atau pekerjaanya. Seperti diketahui bahwa hotel Aston adalah hotel berbintang yang pertama di Jember, meskipun sekarang ini banyak hotel baru, tetapi hotel Aston tetap menunjukkan performa yang tinggi pada bidangnya. Fenomena tersebut yang melatar belakangi peneliti dalam melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Aston Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Hotel Aston Jember?
2. Apakah pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Hotel Aston Jember?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan penulis dalam melakukan penelitian tentang iklim organisasi dan pengembangan karier terhadap semangat kerja karyawan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Hotel Aston Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Hotel Aston Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait. Adapun manfaat penelitian yang didapat dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi peneliti

   Dapat menambah pengetahuan, wawasan serta dapat menerapkan pengalaman dan ilmu yang telah di dapat di bangku kuliah ke dalam praktek, khususnya yang ada hubungannya dengan masalah penelitian pada Hotel Aston Jember tersebut.
2. Bagi akademisi

   Dapat menjadi bahan kepustakaan yang dapat digunakan sebagai informasi dan sumber ilmu pengatahuan yang bisa dipergunakan bagi pihak-pihak yangmembutuhkan.
3. Bagi pihak lain

   Dapat dipergunakan sebagai data tambahan bagi yang secara kebetulan sedang meneliti penelitian yang sejenis serta dapat menjadi informasi yang bisa membantu untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karier terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Aston Jember.