

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM adalah ilmu yang cukup unik dan menarik, karena mengelola orang tentu membutuhkan gaya yang berbeda dibandingkan dengan mengelola sumber daya lainnya. Globalisasi telah mendorong suatu perubahan seperti; selera pasar yang lebih luas dan berubah, perubahan teknologi dan lingkungan organisasi yang semuanya mendorong terjadinya kompetitif dengan tingkat persaingan yang ketat. Dalam era yang penuh ketidakpastian memaksa organisasi untuk terus berubah dan berbenah, disinilah pentingnya *human capital* unggul untuk memenangkan persaingan. MSDM menjelaskan tentang bagaimana organisasi mengelola SDM potensialnya untuk mendapatkan karyawan terbaik dengan merencanakan SDM dan melakukan perekrutan dan seleksi, mengelola dan mengembangkannya, memberikan kompensasi yang adil untuk mempertahankan karyawan terbaiknya tetap bertahan di organisasi.

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan, karena motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Proses pengembangan sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan melalui penciptaan sumber daya manusia yang ahli dan berkualitas. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya melibatkan karyawan staf namun jajaran manajerial ikut terlibat didalamnya. Motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari aspek - aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang diperoleh.

Selain disiplin kerja dan motivasi kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada di dalam perusahaan yang menunjukkan suatu tempat para karyawan. Dalam lingkungan kerja ada interaksi antar karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasannya, serta interaksi dengan kondisi-kondisi material yang ada dalam perusahaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karena itu dalam perusahaan perlu diciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat memperlancar proses pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja terdiri dari dua unsur yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik antara lain kondisi tempat kerja, fasilitas kerja, penerangan, kebersihan, keamanan, ventilasi, dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik antara lain suasana kerja yang harmonis, tenang, aman, dan damai serta pelayanan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Dalam manajemen perusahaan peran pemimpin sangat diperlukan untuk Mengatur dan mengarahkan serta mengelola sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan serta mengambil keputusan dan peraturan yang tepat agar mencapai tujuan yang maksimal dan dapat menaungi setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Pimpinan harus mengetahui bagaimana cara menyenangkan dan memuaskan karyawan sehingga karyawan memiliki rasa hormat terhadap pimpinan dan mengindahkan aturan yang diberikan pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat maksimal Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam beberapa bulan terakhir, peminat olahraga Golf (Golfer) di Klub Golf Bogor Raya mengalami penurunan sebagaimana terlihat dalam tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1. Jumlah Pengunjung Olahraga Golf Klub Golf Bogor Raya

No	Bulan	Jumlah Golfer
1	Januari 2021	3.490
2	Februari 2021	3.952
3	Maret 2021	5.171
4	April 2021	4.543
5	Mei 2021	4.640
6	Juni 2021	4.394
7	Juli 2021	4.473
8	Agustus 2021	5.289
9	September 2021	5.561
10	Oktober 2021	5.709
11	November 2021	5.307
12	Desember 2021	4.935
13	Januari 2022	4.716
14	Februari 2022	4.323
15	Maret 2022	3.803
16	April 2022	3.275
17	Mei 2022	2.708

Sumber: Data Primer Klub Golf Bogor Raya 2021-2022

Dari tabel 1.1 di atas terlihat bahwa jumlah *golfer* sempat meningkat pada bulan Februari 2021 sebesar 462 orang dan 1219 orang pada bulan Maret 2021. Selanjutnya, sejak bulan April 2021, jumlah *golfer* relatif mengalami penurunan, terutama dalam lima bulan terakhir yaitu pada bulan Januari 2022 sebanyak 219 orang, 393 orang pada bulan Februari 2022, 520 orang pada bulan Maret 2021, 528 orang pada bulan April 2022, sampai dengan pada Mei 2022 yaitu 567 orang.

Tabel 1.2. Jumlah Pemain Golf (*Golfer*) Klub Golf Bogor Raya Per Tahun

Tahun	Jumlah Golfer/Tahun	Jumlah Pramugolf/Tahun
2016	9121	3.975
2017	9.222	4.018
2018	8.471	3.848
2019	9.008	3.824
2020	6.832	3.155
2021	6.796	2.912

Sumber: Data Primer Klub Golf Bogor Raya

Adapun karyawan yang paling berpengaruh terhadap fluktuatifnya Jumlah *golfer* di Klub Bogor Raya yaitu *pramugolf*. Melihat dari peranannya, *pramugolf* memiliki peran

penting dalam setiap permainan golf. Peralannya *pramugolf* akan membantu pegolf untuk membawakan tas hingga mengambil bola. Selain itu *pramugolf* juga berperan dalam penentuan skor pemain

Tujuan organisasi tidak hanya sekedar tercapai sesuai dengan yang direncanakan, tetapi juga harus terwujud suatu kegairahan kerja atau motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik dari para karyawan yang menjadi faktor yang menjadi kinerja. Karyawan dan pemimpin merupakan suatu hubungan yang tidak dapat dipisahkan karena pemimpinlah yang mengarahkan karyawannya dan menjadi puncak dari struktur organisasi pada perusahaan itu. Pemimpin sangat berpengaruh terhadap bagaimana kinerja karyawan baik itu secara langsung maupun tidak langsung karena pemimpin berperan langsung dalam setiap pengambilan keputusan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang maksimal dapat memberikan profit yang maksimal pula untuk perusahaan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah.

Penelitian ini memfokuskan pada karyawan divisi pramugolf di Klub Golf Bogor Raya yang berlokasi di Perumahan Klub Golf, Jl. Golf Estate Bogor Raya, Sukaraja, Kecamatan Sukaraja, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16710. Lingkungan kerja dan kepemimpinan dalam perusahaan sangat penting bagi karyawan, karena dengan begitu seluruh karyawan pun akan termotivasi. Motivasi kerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi, maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Melihat pentingnya motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja dan kepemimpinan pada kinerja karyawan dalam perusahaan tepatnya di Klub Golf Bogor Raya, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “**Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan Klub Golf Bogor Raya**”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Rendahnya motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kurangnya disiplin karyawan terhadap absensi, banyaknya izin kerja.
3. Kinerja karyawan bogor raya yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
4. Kurang perhatiannya pimpinan terhadap keluhan karyawan mengenai pencapaian target perusahaan.
5. Beban kerja bagi karyawan cukup tinggi

### **1.3. Batasan Masalah**

Hasil identifikasi masalah yang ada pada divisi pramugolf karyawan Klub Golf Bogor Raya menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan pada kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya?
2. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya?
3. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya?
4. Apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Melihat rumusan masalah diatas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya.
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Selaras dengan tujuan penelitian ini, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini di peroleh selama di perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.
2. Penelitian ini di harapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi Klub Golf Bogor Raya untuk mengetahui arti pentingnya motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan, sehingga dapat mendorong semangat kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi dan bacaan bagi masyarakat selanjutnya yang melakukan penelitian serupa.

#### **1.7. Sistematika Penulisan**

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan proposal ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan proposal serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

### **BAB III METODOLGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.