

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

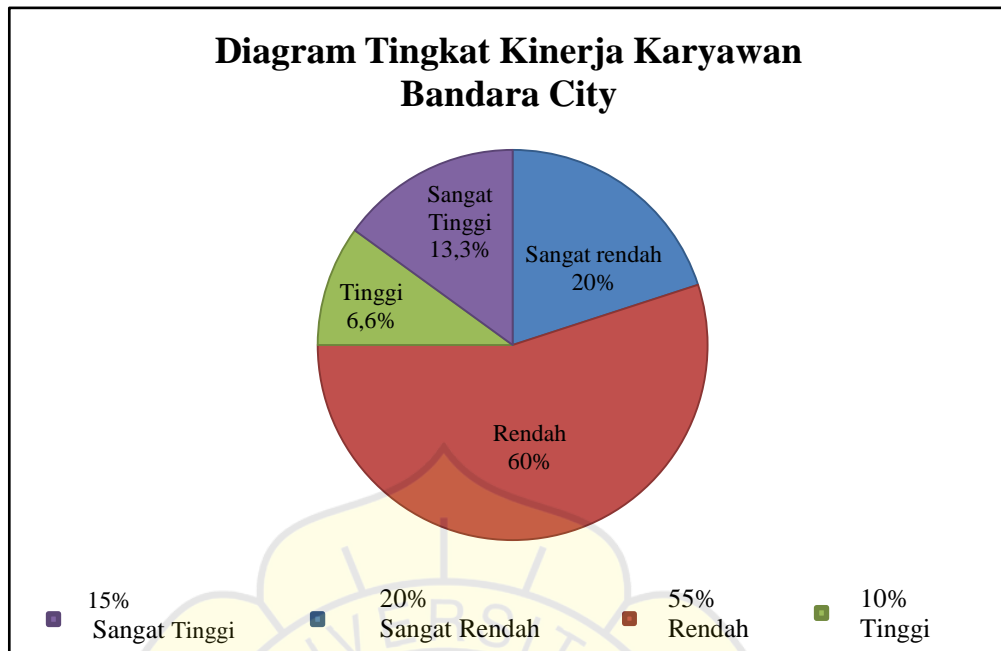
Sumber Daya Manusia (SDM) semakin diakui sebagai sumber daya organisasi yang vital dan sentral. sumber daya manusia memegang peranan yang menentukan dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, karena sumber daya lainya tidak akan ada artinya tanpa manusia yang mengelolanya. Oleh karena itu pemimpin organisasi harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia (karyawan) yang ada dengan menggerakkan dan mengarahkan agar dapat bekerja dengan baik, sehingga tujuan organisasi yang di tetapkan untuk dirinya dapat tercapai. Tentunya untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan harus memaksimalkan kinerjanya, Kinerja pegawai merupakan unsur penting yang harus di perhatikan oleh suatu organisai, karena dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dan kemajuan organisasi.

Sebagaimana yang dimaksud objek penelitian ini adalah Bandara City. Bandara City di kembangkan oleh *Provident Development* yang merupakan bagian dari *Provident Group* (*Tower* bersama *Group*, *Provident Argo*). *Tower* bersama *Group* sendiri telah terdaftar di bursa Efek Indonesia dengan nilai kapitalisasi pasar sebesar 30 triliun rupiah. Didirikan sejak September 2013, Bandara City adalah super blok terbesar dan paling komprehensif di Dadap Jalan raya Prancis Kosambi Tangerang, dengan total luas lahan 3,7ha di

Dadap, 5 menit dari bandara Soekarno Hatta dan 10 menit dari megaproyek Pantai Indah Kapuk 2. Bandara City terdiri dari hotel, apartemen dan pusat perbelanjaan (*mall*), *Provident Development* mempunyai visi menjadi lima pengembang terbaik di Indonesia dalam hal kualitas, pertumbuhan dan kesinambungan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi Bandara City, setiap individu karyawan dalam melakukan pekerjaan harus dapat bekerja sama untuk menyelesaikan tugas apapun dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Adapun alasan pemilihan perusahaan ini yaitu berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti menemukan beberapa fenomena yang dapat diangkat menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu kinerja. Pentingnya kinerja pada karyawan menjadi pondasi untuk tercapainya tujuan perusahaan sesuai visi dan misi yang telah ditentukan. Kinerja yang baik tentu saja dibarengi dengan SDM yang baik begitupun sebaliknya SDM yang kurang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan wawancara dengan *Human Resources Development* (HRD) terdapat masalah dalam kinerja karyawan di Bandara City, hal tersebut didukung dengan hasil dari pertimbangan seluruh pegawai *head office* berjumlah 72 orang yang diambil 20% dari masing-masing pimpinan yaitu pimpinan *head SDM*, *head Accounting finance*, *head Marcom* dan *head Engineering* dengan hasil pra kuesioner 15 responden pada gambar grafik 1.1 adalah sebagai berikut:



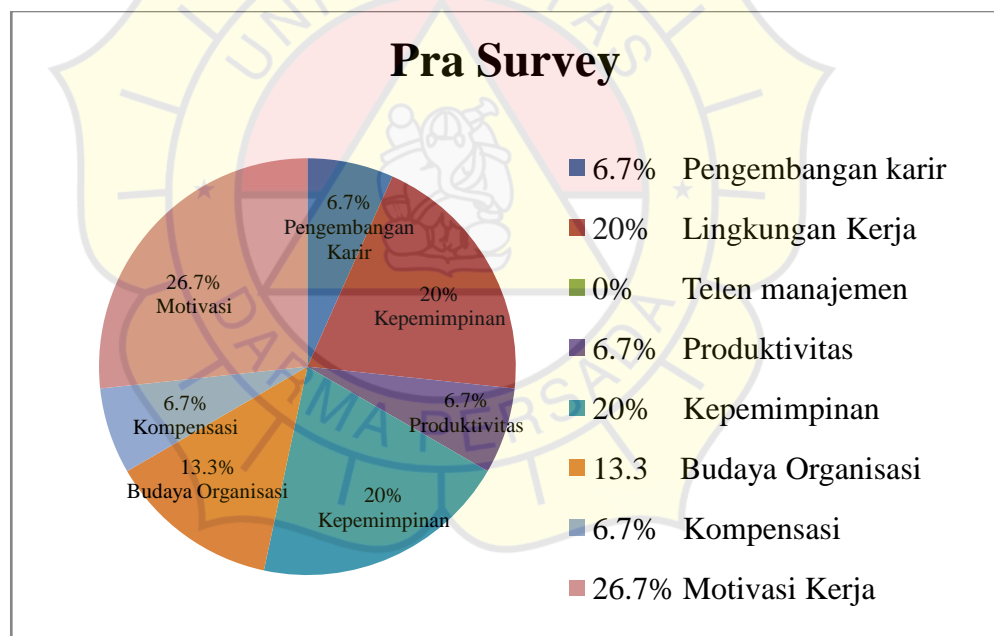
Sumber :Data diolah oleh penulis

### Gambar 1.1 Hasil Pra Survey Tingkat Kinerja Karyawan

Diagram hasil Pra kuosioner dan wawancara kinerja karyawan tetep dari 15 responden pimpinan didapat hasil pra survey tingkat kinerja karyawan yaitu sangat tinggi 13.3% artinya yang menjawab sangat tinggi terdapat 2 responden dari 15 pimpinan karyawan tetap, sangat rendah 20% artinya yang menjawab sangat rendah terdapat 3 responden dari 15 pimpinan karyawan tetap, rendah 60% artinya yang menjawab sangat rendah terdapat 9 responden dari 15 pimpinan karyawan tetap, tinggi 6,6% artinya yang menjawab sangat rendah terdapat 1 responden dari 15 pimpinan karyawan tetap. Maka dapat di simpulkan bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan, pada gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada

Bandara City adalah rendah yaitu 60% dari pernyataan 9 pimpinan karyawan tetap.

Berdasarkan hasil dari wawancara kepada staf bagian HRD Bandara City terdapat ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Hasil dari wawancara kepada bagian HRD personalia Bandara City terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja yang menunjukkan variabel tertinggi penyebab menurunnya pengaruh kinerja karyawan pada Bandara City yang di tunjukan oleh gambar grafik 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis

**Gambar 1.2 Hasil Pra Survey Faktor Variabel Kinerja Karyawan**

Penelitian ini melakukan kuesioner terhadap 20% sampel yang di jadikan pada pra survey responden yang terdiri dari beberapa karyawan yaitu sebanyak 15 orang yang di diminta untuk mengenai faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan pada Bandara City. Dari gambar diatas menunjukkan bahwa ada 3 faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kepemimpinan 20% tinggi artinya 3 responden yang menjawab tinggi dari 15 responden, motivasi kerja 26.7% tinggi artinya 4 responden yang menjawab tinggi dari 15 responden dan lingkungan kerja 20% tinggi artinya 3 responden yang menjawab tinggi dari 15 responden. Maka dapat disimpulkan pada gambar 1.2 diatas terdapat tiga variabel yang paling berdominan baik atau tinggi yang mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan 20%, motivasi kerja 26.7% dan lingkungan kerja 20%.

Naik turunnya kinerja perusahaan karena adanya faktor yang mempengaruhi, pada umumnya kinerja perusahaan yang optimal di pengaruhi oleh faktor-faktor internal yang diduga kuat mempengaruhi kinerja perusahaan seperti faktor kepemimpinan, motivasi kinerja dan lingkungan kerja.

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memahami karakter bawahan dan kondisi yang ada sehingga mampu mendorong dan mengajak bawahan untuk maju dan berkembang. Menurut Thoha (2019:122). Kepemimpinan merupakan suatu cara atau proses dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. Ada kepemimpinan yang berbeda yang cocok dalam situasi tertentu, tetapi mungkin tidak cocok dalam situasi dan kondisi lainnya. Kepemimpinan berfokus pada apa yang dilakukan pemimpin., dimana seorang pemimpin

menentukan tujuan karyawan, bawahan atau memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kreativitas dalam pekerjaan.

Motivasi merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang memerlukan perhatian lebih dari perusahaan. Tanpa motivasi yang memadai, kinerja sumber daya manusia tidak dapat mencapai kondisi terbaiknya. Motivasi dapat di pandang sebagai perubahan dalam diri seseorang yang di tandai dengan muncul viling dan di dahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seorang atau turunan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya tujuan yang ingin dicapai. Seperti yang di tetapkan oleh Mangkunegara (2018:61). Motivasi merupakan kondisi atau *energy* yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan 3 unsur yang merupakan kunci motivasi yaitu: upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon atau suatu aksi. Motivasi mucul dari dalam diri manusia karena adanya dorongan oleh unsur suatu tujuan. Tujuan itu menyangkut soal kebutuhan yang dapat dikatakan bahwa tidak akan ada motivasi apabila tidak adanya suatu kebutuhan. Motivasi semakin penting karena *maneger* berbagai pekerjaan pada bawahan mereka melakukan dengan benar dan terintergrasi ke dalam tujuan yang diinginkan. Selain motivasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja seseorang pekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari sekian banyak faktor yang di temukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor

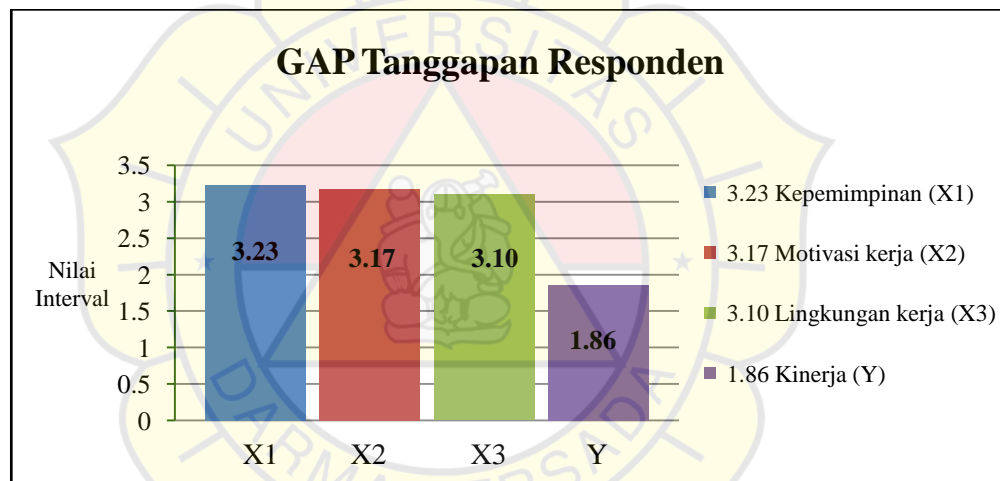
lingkungan kerja. Organisasi sebagai tempat bekerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif yang mampu menarik karyawan untuk bekerja dengan produktif. Menyediakan lingkungan kerja yang nyaman akan dapat memberikan kepuasan karyawan dengan pekerja mereka akan memberikan kesan mendalam pada karyawan sehingga karyawan melakukan kinerja yang baik.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat membuat karyawan mudah stres, enggan bekerja, datang terlambat dan sebaliknya jika lingkungan kerja sehat, karyawan pasti semangat kerja, tidak mudah sakit, dan mudah konsentrasi agar pekerjaan cepat selesai sesuai dengan tujuan. Lingkungan kerja sendiri memiliki dua dimensi yaitu dimensi fisik (warna ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata letak, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antara karyawan dan lain-lain). Organisasi harus mampu menyediakan dari dua dimensi ini dalam kondisi baik untuk memungkinkan karyawan terus bekerja secara produktif dan bekerja bersama dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan bersumber dari hakikat diri setiap orang individu karena setiap pegawai memiliki tingkat kualifikasi dari kinerja yang berbeda dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kasmir (2016:182). Dengan kinerja karyawan yang berkualitas, maka kemungkinan kinerja perusahaan juga baik. Sudah seharusnya perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, hal

ini dapat dilihat bahwa perusahaan tersebut memiliki karyawan yang berkualitas.

Berdasarkan penjelasan diatas, berikut ini adalah diagram hasil pra kuesioner tanggapan responden mengenai variabel yang mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai Bandara City pada gambar berikut. Grafik rata-rata pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.



Sumber: Data diolah oleh penulis

**Gambar 1.3 Hasil GAP Tanggapan Responden**

Berdasarkan grafik hasil tanggapan responden gambar 1.3 diatas menunjukkan bahwa penelitian awal yang dilakukan oleh penulis dengan cara menyebarkan pra kuesioner pada 15 responden karyawan tetap di Bandara City dapat dilihat nilai rata-rata yang di interpretasikan dari tabel 3.4 bahwa untuk variabel kepemimpinan sebesar 3,23 baik artinya bahwa kepemimpinan pada Bandara City memiliki kepemimpinan kerja yang baik dan mendukung.



Nilai rata-rata pada variabel motivasi kerja pada Bandar City sebesar 3,17 tergolong baik atau tinggi yang artinya bahwa karyawan pada Bandara City motivasi kerja sangat mendukung dalam suatu motivasi untuk mencapai suatu tujuan. Nilai rata-rata pada variabel lingkungan kerja sebesar 3,10 artinya baik bahwa lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat menentukan hasil yang baik. Nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 1,86 artinya tergolong rendah, berarti karyawan merasa kinerja yang diberikan oleh Bandara City rendah, karyawan merasa kinerja yang diberikan kurang optimal dan belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang dan rata-rata yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada kinerja karyawan disebabkan oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Apabila tidak segera dicarikan masalah solusi atas masalah ini dikhawatirkan akan berdampak kepada kinerja karyawan dalam bekerja dan mempersulit tercapainya tujuan perusahaan, yang tentunya akan berdampak lebih luas baik bagi karyawan maupun perusahaan. Oleh karena itu dari uraian tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA CEMERLANG BANDARA CITY MALL”**.

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bandara City. Identifikasi, pembahasan dan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai obyek penelitian ini dibatasi pada seluruh karyawan Bandara City yang berjumlah 72 orang. Beralamat di Jalan Raya Prancis, Dadap, Kecamatan Kosambi, Kabupaten Tangerang, Banten 15211.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Masalah mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan berdasarkan uraian latar belakang diatas terdapat masalah yang dapat diidentifikasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Kepempinan pada Bandara City baik, namun kinerja karyawan rendah atau belum optimal.
2. Motivasi kerja pada Bandara City tinggi, namun kinerja karyawan rendah atau belum optimal.
3. Lingkungan kerja pada Bandar City baik, namun kinerja karyawan rendah atau belum optimal.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan indentifikasi masalah tersebut supaya penelitian ini lebih terfokus, sempurna, dan mendalam maka dari itu permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi pada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bandara City.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bandara City?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bandara City?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bandara City?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bandara City?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bandara City.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bandara City.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bandara City.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bandara City.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis
  - a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
  - b. Dengan penelitian ini di harapkan penulis dapat menjadi referensi untuk penulis selanjutnya.

2. Aspek Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan bisa memberikan gambaran dan masukan dan pertimbangan untuk mengetahui pengaruh

kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kepada manajemen Bandara City.

b. Bagi Penulis

- 1) Sebagai tambahan ilmu yang berkualitas dengan Manajemen Sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya.
- 2) Penulis dapat mengetahui dan mempelajari pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penulis mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam menulis penelitian.
- 4) Mahasiswa dapat memenuhi tugas akhir diperguruan tinggi.

