

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan suatu perusahaan didirikan adalah mendapatkan keuntungan yang maksimal, produktivitas tinggi dengan mutu baik. Selain modal, sarana dan prasarana, teknologi, serta peraturan yang berlaku, perusahaan atau organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) mutu. Dalam hal ini SDM yang baik akan memberikan kontribusi baik pula dalam hal pencapaian produktivitas dan peningkatan mutu, pencapaian visi dan misi perusahaan. Dalam perkembangan jaman, diharapkan perusahaan mampu bersaing dan berkesinambung dengan kemajuan teknologi dan komunikasi yang ada. Kenyataan menunjukkan bahwa perusahaan yang tidak mampu berkesinambung dengan kemajuan jaman akan tertinggal dari pesatnya perkembangan jaman. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena sumber daya manusia yang ada merupakan ujung tombak berhasilnya suatu perusahaan, terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa.

Selain pencapaian visi dan misi perusahaan, banyak perusahaan menyadari perlunya memperhatikan aspek SDM dan secara jelas mengungkapkan perlunya perencanaan dan pengembangan karir, informasi karir, dan konseling yang berhubungan dengan karir. Hal ini terkait erat dengan program kelangsungan hidup perusahaan (*succession planning*) dalam mempersiapkan tongkat estafet kepemimpinan demi masa depan perusahaan. Di sisi lain, masih banyak perusahaan beranggapan bahwa tanggungjawab utama untuk perencanaan dan pengembangan karir terletak pada masa pribadi SDM itu sendiri. Di masa lalu hanya organisasi besar saja yang terlibat aktif dalam perencanaan karir para pekerjanya.

Pada era industri saat ini, di mana lingkungan organisasi berubah cepat, dibutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya cukup untuk mendukung kelangsungan hidup organisasi, melainkan lebih dari itu. SDM dituntut untuk memberikan keunggulan kompetitif dalam memenangkan persaingan. Keunggulan kompetitif dapat dilihat dari aspek penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta perilaku kerja yang terarah pada pencapaian sasaran organisasi. Teknologi memberikan kemudahan bagi manusia dalam menjalankan kegiatannya, khususnya dalam meningkatkan produktivitas untuk mencapai performa kinerja yang optimal. Untuk itu diperlukan kepemimpinan dan motivasi yang diberikan oleh seorang atasan.

Pesatnya perkembangan teknologi, informasi dan ilmu pengetahuan dewasa ini menempatkan pengaruh globalisasi pada posisi strategi dan membawa pengaruh yang besar terhadap perubahan sistem dan nilai dalam masyarakat. Dalam hal ini SDM mempunyai peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan yaitu dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan seluruh sumber daya yang ada secara produktif dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Apabila dilihat lebih mendalam, salah satu hal penting dari manajemen sumber daya manusia yang perlu diperhatikan dengan baik oleh perusahaan adalah motivasi. Tanpa motivasi yang cukup, kinerja sumber daya manusia yang ada akan menjadi kurang optimal.

Dampak buruk dari kurang nya motivasi dari pemimpin/atasan pada akhirnya dapat mengurangi kinerja dari perusahaan itu sendiri. Di samping itu, hal tersebut dapat menyebabkan peningkatan keluhan dari pihak pelanggan, menyebabkan karyawan malas kerja, dan kemungkinan lain yang mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Masalah Motivasi selalu mendapat perhatian besar dari para pemimpin/atasan karena motivasi merupakan sumber penggerak bagi para karyawan.

Pada dasarnya, tujuan Motivasi kerja adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan berlangsung nya

pekerjaan sekaligus memberikan semangat kepada para karyawan supaya bisa meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Sama halnya dengan *Grand Manhattan Club* yang memulai awal debutnya di bulan september 2001 di sebelah Hotel Borobudur Jakarta East wing jl. Lapangan Banteng Selatan No.1 Jakarta 10710. Pada saat itu, *Grand Manhattan Club* merupakan salah satu club yang paling diminati oleh banyak kalangan masyarakat di Jakarta dari yang muda sampai yang tua.

Grand Manhattan Club pada tahun 2001 memiliki berbagai fasilitas dalam dunia hiburan malam seperti diskotik, karaoke, café dan bar. Di awal tahun 2005, diskotik ditutup dikarenakan *owner* ingin mengganti tempat tersebut menjadi *function hall*, dan sehingga bar yang tadinya berdiri sendiri sekarang di gabung dengan café menjadi GM's café. Perubahan yang dilakukan *owner* yakni mengubah diskotik menjadi *function hall* ternyata membawa dampak yang kurang baik terhadap karyawan *grand manhattan club* sendiri karena dengan perubahan tersebut diskotik yang tadinya ramai di datangi para pengunjung atau pengila hiburan dunia malam menjadi berkurang, dan secara otomatis tip yang di terima oleh para karyawan *Grand Manhattan Club* menjadi berkurang sedangkan gaji pokok para karyawan tersebut masih kurang memadai akibat nya terjadinya penurunan dalam motivasi kerja nya dan akibat nya secara otomatis kinerja kerja mereka pun menjadi menurun. Dari hasil wawancara dengan manager operasional Grand Manhattan club didapatkan keterangan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu di tingkatkan, hal ini ditandai dengan masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja dan tidak masuk tanpa keterangan berdasarkan absensi intern.

GM's Café sendiri memiliki keunggulan sendiri yakni dengan 150 kapasitas *dining area*, salah satu keanggunan yang paling favorit dan suasana nyaman dari tema dengan live musik dari band dan DJs.

Function hall Grand Manhattan Club berfungsi sebagai :

1. *Birthday party*
2. *Product Launching*
3. *Company Gathering*
4. Seminar
5. Dan segala jenis *party*

Keberhasilan yang diperoleh *Grand Manhattan Club* merupakan upaya kerja keras staf dan karyawannya, serta kepercayaan para konsumen langsung yang selalu terhibur dengan apa yang disajikan oleh *Grand Manhattan Club*.

Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode, atau waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan sesuai kesepakatan dan peraturan yang berlaku. Dengan semakin uniknya kebutuhan konsumen akan hiburan, maka diperlukan kinerja seorang karyawan yang maksimal dalam upaya memberikan kepuasan yang maksimal kepada setiap konsumen dan pelanggan.

Dengan adanya target perusahaan untuk menjadi “*market leader*” maka diperlukan solusi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan motivasi karyawan, adanya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan lingkungan kerja kondusif. Untuk itu dilakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Grand Manhattan Club**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan, dapat diidentifikasi permasalahan berikut :

1. Dari hasil wawancara dengan manager operasional Grand Manhattan club didapatkan keterangan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu di tingkatkan, hal ini ditandai dengan masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja dan tidak masuk tanpa keterangan berdasarkan absensi intern.
2. Dalam rangka peningkatan motivasi dan semangat karyawan, perlu dikembangkan kepercayaan diri yang ada didalam diri masing-masing karyawan tersebut. Gairah dan sikap karyawan tersebut dipengaruhi oleh faktor fisik dan psikologi. Faktor fisik meliputi lingkungan kerja sebagai tempat karyawan bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Dari sekian banyak faktor-faktor yang dapat memengaruhi atau berpotensi menjadi penentu kinerja karyawan seseorang, dibatasi dan hanya meneliti 3 (tiga) faktor, yaitu Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja di *Grand Manhattan Club*.

1.4 Rumusan Masalah

Permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan *Grand Manhattan Club* ?
2. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan *Grand Manhattan Club* ?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *Grand Manhattan Club*, serta secara khusus bertujuan :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di *Grand Manhattan Club*
2. Menganalisis variabel independent manakah (kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja) yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di *Grand Manhattan Club*.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti, kalangan akademisi, dan perusahaan sebagaimana dijabarkan sebagai berikut :

1. Manfaat bagi Manager HRD dan Operasional adalah mengetahui tentang sejauh mana pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawannya dan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.
2. Manfaat bagi kalangan akademisi, antara lain :
 - a. Memberi masukan bagi penelitian di bidang SDM, khususnya yang terkait dengan Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan.
 - b. Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen.
3. Hasil penelitian ini mendorong penelitian selanjutnya, khususnya terkait dengan kinerja di suatu perusahaan atau organisasi.