

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Simamora (2017) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Umam (2015), kinerja karyawan adalah semua tindakan atau perilaku yang terkontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas SDM yang baik pula. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi disebut sebagai orang yang produktif sebaliknya yang tingkat kinerja tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah. Salah satu strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan kepemimpinan yang baik.

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga bisa mencapai sasaran dan tujuan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan juga dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Sebab dengan adanya

pimpinan maka berbagai kegiatan menjadi lebih terarah serta pencapaian tujuan lebih mudah dan efektif. Tentunya pemimpin harus bisa mempengaruhi para karyawan untuk mencapai tujuannya tersebut, karena keberhasilan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan yang berkualitas. Pemimpin harus cepat tanggap jika mengalami perubahan, bisa menganalisis kelemahan serta kekuatan dalam diri karyawan, sehingga bisa mengoptimalkan kinerja perusahaan serta mencari solusi (Mahmudah, 2014).

Motivasi adalah dorongan semangat seseorang dalam melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Pemberian motivasi yang baik dari pimpinan kepada karyawannya maupun sesama rekan kerja tentu akan memberikan semangat untuk mencapai hasil yang maksimal. Akan tetapi setiap orang pasti memiliki motivasi yang berbeda-beda. Ada yang motivasinya tinggi dan ada juga yang memiliki motivasi rendah. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam hidupnya, yang berarti seseorang telah mencapai titik kepuasan tertentu (Amalda & Prasajo, 2018).

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang selalu ada di sekeliling seseorang serta mempunyai pengaruh besar dalam menjalankan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan. Secara garis besar, lingkungan terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang sama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila nyaman, aman, sehat dan menyenangkan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila

lingkungan kerja semakin baik maka akan menghasilkan pekerjaan yang menyenangkan, maka tingkat produktivitas dan kinerja karyawan dapat meningkat (Alindra, 2015).

Taman Wisata Madiun *Umbul Square* yang menyediakan banyak wahana (bianglala, komedi putar, kora-kora, bisokop 3 dimensi, kolam renang, rumah hobbit, dan roll coster), budaya dan sejarah (tempat bertapa kyai, sumber belerang) dan edukasi zoo. Harga tiket masuk Taman Wisata Madiun *Umbul Square* terjangkau hanya Rp. 20.000. Selain itu disuguhkan keindahan seperti *spot* foto dan *mini zoo* jika ingin bermain wahana dan dikenakan biaya yang sangat murah hanya Rp. 5.000. Untuk tiket masuk wisata malam hanya membayar Rp. 5.000. Taman Wisata Madiun *Umbul Square* buka pukul 17:30-22:00 (Hasil observasi, Minggu, 13 Nopember 2022).

Berdasarkan Hasil observasi, pada Taman Wisata Madiun *Umbul Square*, terkait kinerja, umumnya sudah baik. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa hal yang perlu mendapat perhatian, antara lain dari sisi: 1) Kepemimpinan; bermasalah karena pembagian kerja yang tumpang tindih antar karyawan, di mana karyawan bagian administrasi juga melakukan pekerjaan merawat satwa, sehingga menyebabkan karyawan tersebut bertambah jam kerjanya. 2) Motivasi; meski sudah mendapat kompensasi, masih ada karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja sehingga tidak sungguh-sungguh dalam melayani pengunjung, dan 3) Lingkungan Kerja; lingkungan fisik; walaupun udara pada Taman Wisata Madiun *Umbul Square*

sejuk, fasilitas yang terbatas dan mulai rusak, membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Lingkungan non fisik; hubungan antara karyawan yang kurang harmonis dan tidak maksimal, sering menimbulkan *mis komunikasi* yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja karyawan. Padahal kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian visi Taman Wisata Madiun *Umbul Square* sebagai wahana wisata berbasis Lembaga Konservasi yang representative pada tahun 2025.

Sehubungan dengan pentingnya kinerja karyawan bagi Taman Wisata Madiun *Umbul Square* maka pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata *Umbul Square* Madiun”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata *Umbul Square* Madiun?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata *Umbul Square* Madiun?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata *Umbul Square* Madiun?
4. Apakah Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata *Umbul Square* Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata *Umbul Square* Madiun.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata *Umbul Square* Madiun.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerjs berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata *Umbul Square* Madiun.
4. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata *Umbul Square* Madiun?

D. Kegunaan Penelitian

Setelah tujuannya diketahui, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan wawasan bagi mahasiswa tentang pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Wisata *Umbul Square* Madiun.

2. Lembaga

Sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pengembangan penulisan dan penelitian karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan.

3. Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Taman Wisata *Umbul Square* Madiun terkait kinerja Karyawan.

4. Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan bahan acuan dalam pengembangan penulisan dan penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

