

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan globalisasi, persaingan industri semakin ketat dan tak terhindarkan. Banyak perusahaan berlomba untuk mengembangkan bisnis yang dimilikinya dengan berbagai hal yang dapat mempercepat akselerasi perkembangan tersebut. Pengembangan bisnis tersebut dapat dilakukan disegala macam lini dan sudut pandang tergantung prioritas dari perusahaan tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu dari sekian banyak aspek atau lini dalam perusahaan untuk dapat mengembangkan bisnis dan berperan penting pada akselerasi atau percepatan pertumbuhan bisnis yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Banyaknya persaingan dan semakin banyak pula kompetitor yang terus bermunculan membuat banyak persaingan dalam pencarian SDM yang unggul yang dapat mengelola bisnis dengan baik.

SDM yang unggul dan berkualitas adalah asset yang tak ternilai harga dalam sebuah organisasi bisnis atau usaha. Dalam berbagai macam sudut pandang bahwa keberadaan SDM menjadi hal sentral atau pusat yang tidak dapat digantikan oleh mesin atau kecanggihan teknologi lainnya, terlebih dalam dunia jasa pariwisata.

Dunia jasa pariwisata sangatlah bergantung kepada sentuhan personal oleh setiap individu yang berkecimpung didalamnya. Perasaan dan sentuhan keramah – tamahan menjadi suatu hal yang dapat menciptakan suatu pengalaman yang tak terlupakan yang dapat membuat tamu menjadi terkenang akan sebuah pelayanan yang disajikan oleh suatu bisnis jasa

pariwisata. Hal inilah yang menjadikan tolak ukur penting kesuksesan dalam bisnis yaitu usaha jasa pariwisata yang didalamnya membutuhkan orang yang tepat untuk dapat memainkan bisnis secara baik.

Mempertahankan SDM yang unggul, berkualitas dan tepat dalam bisnis tidaklah mudah dengan berbagai macam kompetitor diluar sana yang semakin hari semakin banyak memberikan banyak pilihan untuk SDM untuk dapat memilih dimana dia dapat bekerja dengan baik, nyaman dan puas akan apa yang mereka dapatkan. Dalam hal mempertahankan pekerja agar dengan suka rela mau menyalurkan segala ide dan tenaga untuk bisnis kita, kinerja saat mereka bekerja dalam perusahaan kita menjadi salah satu kunci utama dalam hal tersebut. Salah satu yang mendukung kinerja karyawan adalah saat mereka diberikan apresiasi dengan lingkungan kerja yang baik, pelatihan kerja yang memadai untuk perkembangan skill mereka dan juga berbagai macam kegiatan karyawan yang membuat suatu ikatan batin dan loyalitas terhadap perusahaan dan bisnis yang sedang kita jalankan. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi menurut Handoko, dalam (Arta, 2013:2).

Menurut Simamora, Henry dalam (Lita, 2016:2) pelatihan merupakan proses untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian, dan pemahaman atas organisasi dan tujuan. Pelatihan terdiri atas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap seseorang. Menurut Simamora dalam (Lita, 2016:3) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan sikap – sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Dalam pelatihan

kekaryawan diberikan pengetahuan-pengetahuan (knowledge) yaitu segenap pemahaman karyawan akan berbagai macam prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, ilmu-ilmu mengenai pekerjaan, dan lain sebagainya.

Menurut Rivai (dalam Khoiri, 2013), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sumaatmadja (dalam Khoiri, 2013), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Hal hal tersebut berkaitan erat dengan adanya motivasi kerja dan kepuasan kerja seperti kutipan dari Dhina Rista Harpitarsi, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukansesuatu (Wursanto, 2005:301). Sedangkan menurut T. Hani Handoko dalam (Arta : 2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya.

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengaitkan korelasi atau keterikatan antara kinerja karyawan dari perusahaan Taman Safari Prigen di Baobab Safari Resort dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja yang didapatkan oleh karyawan. Dengan demikian berdasarkan hal hal tersebut diatas penulis mencoba mengangkatnya dan menuangkannya dalam skripsi

berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Safari Indonesia II Prigen Pada Baobab Safari Resort (Unit Bisnis PT. Taman Safari Indonesia)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang seperti hal di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikaji adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Taman Safari Prigen pada Baobab Safari Resort?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Taman Safari Prigen pada Baobab Safari Resort?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Taman Safari Prigen pada Baobab Safari Resort?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Taman Safari Prigen pada Baobab Safari Resort?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah penulis ingin mengetahui beberapa aspek meliputi:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Taman Safari Prigen
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Taman Safari Prigen
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Taman Safari Prigen

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Taman Safari Prigen pada Baobab Safari Resort

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Bersifat Teoritis :

1. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia bagi penulis dan pembaca.
2. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian bagi penulis, pembaca dan instansi pendidikan STIE Mahardhika.

1.4.2 Bersifat Praktis :

1. Bagi Taman Safari Prigen khususnya Baobab Safari Resort, untuk mengetahui sejauh mana Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan pelatihan kerja berdampak pada Kinerja karyawan yang diharapkan Perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi untuk meningkatkan Kinerja karyawan.