

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ekonomi dalam suatu negara sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan, khususnya dalam bidang perekonomian, perusahaan harus bisa beradaptasi terhadap setiap perubahan yang sedang terjadi. Menurut Afandi (2021:83) yang menyatakan bahwa “Ditinjau dari sisi hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”, untuk itu perusahaan memerlukan adanya sistem manajemen yang bagus dengan kinerja yang sangat efektif, dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin maju dan semakin tingginya tingkat persaingan, maka perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan efisiensi operasional perusahaan dan kualitas karyawannya, supaya perusahaan mampu mempertahankan dan mengembangkan perusahaan untuk kedepannya.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan, memiliki keinginan untuk dapat berkembang dan menjadi yang terbaik diantara perusahaan yang lainnya dengan memiliki reputasi yang sangat bagus. Menurut Sedarmayanti (2023:16) yang menyatakan bahwa “kinerja karyawan merujuk kepada pengertian sebagai perilaku yang merupakan seperangkat

perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja”, untuk mencapai hal tersebut maka perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan daya kemampuan yang dimiliki secara optimal serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan pada suatu hasil kerja yang lebih berkualitas dalam menjalankan setiap kegiatan yang dilakukannya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan baik dalam skala besar maupun skala kecil, karena sumber daya memiliki bakat, kreativitas dan penggerak seluruh aktivitas yang ada didalam perusahaan. Sumber daya manusia berperan sebagai perencana, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap peningkatan kinerja, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama dalam era globalisasi untuk mewujudkan kompetensi bersaing dan kemandirian. Perusahaan selalu berusaha mempertahankan karyawan yang telah mereka rekrut, membina dan mengembangkan karir serta jabatannya, sehingga menjadikan karyawan yang mempunyai sumber daya yang unggul.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan langsung dengan pengelolaan melalui aktifitas perusahaan dan fungsi operasionalnya. Bagaimanapun kemajuan teknologi pada saat ini, faktor manusia tetap memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu faktor kelancaran dalam tujuan perusahaan yaitu dengan mengidentifikasi berbagai macam kegiatan dan

mengukur setiap kinerja dengan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan, sehingga akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia didalam perusahaan. Perusahaan yang ingin mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya harus memperhatikan lagi mengenai kinerja para karyawannya, dimulai dari pemberian tugas yang sesuai dengan kapasitas yang dimiliki karyawan tersebut, supaya dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Perhotelan merupakan sebuah perusahaan yang menyediakan jasa penginapan bagi para pengunjung dalam memperoleh kenyamanan beristirahat beserta fasilitas yang lainnya. Hotel harus memperhatikan manajemen perhotelannya, dimulai dari pemanfaatan sumber daya manusia dan memberikan arahan serta bimbingan yang baik kepada para karyawan, supaya karyawan tersebut dapat berkontribusi untuk dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selanjutnya pada Tabel 1.1 menunjukkan rekapitulasi hotel bintang di wilayah Kota/Kab di provinsi Jawa Barat pada Tahun 2023-2024.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Hotel Bintang di Wilayah Kota/Kabupaten di Provinsi Jawa Barat Tahun 2023-2024

No	Wilayah Kota	Hotel	Kamar	Tempat Tidur
1	Kota Bandung	199 Unit	19.121 Unit	30.546 Unit
2	Kota Bogor	44 Unit	5.001 Unit	7.979 Unit
3	Kab. Bekasi	35 Unit	4.149 Unit	5.062 Unit
4	Kab. Bogor	32 Unit	3.739 Unit	5.738 Unit
5	Kota Cirebon	26 Unit	2.007 Unit	3.120 Unit
6	Kab. Cianjur	22 Unit	2.374 Unit	4.504 Unit
7	Kab. Bandung Barat	21 Unit	1.329 Unit	2.335 Unit
8	Kab. Karawang	18 Unit	2.298 Unit	2.913 Unit
9	Kab. Pangandaran	16 Unit	593 Unit	1.049 Unit
10	Kota Subang	12 Unit	852 Unit	1.580 Unit

Sumber : jabar.bps.go.id

Berdasarkan pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa di provinsi Jawa Barat jumlah kamar hotel yang paling banyak pada tahun 2023 – 2024 yaitu pada Kota Bandung berada di peringkat teratas yang memiliki hotel berbintang paling banyak yaitu 199 unit, selanjutnya Kota Bogor sebanyak 44 unit, selanjutnya pada Kab. Bekasi sebanyak 35 unit, selanjutnya pada Kab. Bogor sebanyak 32 unit, selanjutnya pada Kota Cirebon sebanyak 26 unit, selanjutnya pada Kab. Cianjur sebanyak 22 unit, selanjutnya pada Kab. Bandung Barat sebanyak 21 unit, selanjutnya pada Kab. Karawang sebanyak 18 unit, selanjutnya pada Kab. Pangandaran sebanyak 16 unit dan terakhir pada Kota Subang sebanyak 12 unit.

Tabel 1.2
Daftar Nama Hotel Bintang di Kota Subang Pada Tahun 2023-2024

No	Nama Hotel	Range			
		Lokasi	Kebersihan	Layanan	Nilai
1	Hotel Fave Subang	5	5	5	5
2	Hotel Lotus Subang	5	5	4	3
3	Hotel Laska Subang	4	4	4	4
4	Hotel Empire Subang	4	4	3.5	3.5
5	Hotel Betha Subang	4	3.5	3.5	3.5
6	Hotel Panorama Subang	3.5	3.5	3	3

Sumber : tripadvisor.com

Berdasarkan pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Hotel Fave memiliki *range* paling tinggi atau ulasan terbanyak menurut konsumen yaitu sebesar 5, selanjutnya pada Hotel Lotus Subang memiliki *range* sebesar 4.25, selanjutnya pada Hotel Laska Subang memiliki *range* 4, selanjutnya pada Hotel Empire Subang memiliki *range* 3.5, selanjutnya pada Hotel Betha Subang memiliki *range* 3.5, dan terakhir pada Panorama Hotel yang memiliki rating terendah yaitu 3.25 menurut ulasan kepuasan konsumen.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perusahaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan yang diharapkan dapat membantu dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menaruh harapan yang tinggi terhadap hasil kinerja karyawannya, dengan tujuan untuk mencapai target dan keberhasilan perusahaan, dengan begitu perusahaan harus memiliki alat ukur dalam menentukan kinerja karyawan, meliputi kualitas pekerjaan, kejujuran, kerjasama, sikap yang baik, kehadiran, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggungjawab dan pemanfaatan waktu kerja yang optimal.

Peningkatan kinerja karyawan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi dan kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan penetapan disiplin kerja membaik. Melalui proses tersebut, karyawan diharapkan dapat melebihi dan memaksimalkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan itu telah terbekali oleh pendidikan, pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kepada kinerja mereka.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan, terdapat beberapa hal yang menjadi sumber permasalahan meliputi karyawan kurang cekatan dalam melakukan pekerjaan, terkadang karyawan cenderung diam menunggu rekan tim

sepekerjaannya sehingga banyak pekerjaan yang akhirnya tertunda pada jam operasional kerja, pencapaian target masih belum seperti yang diharapkan, ketepatan waktu atas *output* yang dihasilkan belum terbilang terpenuhi. Hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya perhatian dari pimpinan perusahaan dan kurangnya motivasi yang diberikan sehingga dapat membuat karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien sesuai dengan standar perusahaan yang paling utama yaitu pemenuhan kebutuhan kualitas SDMnya, diperlukan adanya motivasi dan bimbingan pemimpin guna meningkatkan kualitas dibidangnya serta mampu menguasai *jobdesk* di lapangan. Kehandalan SDM dalam suatu pekerjaan harus mempertimbangkan faktor pemenuhan kebutuhan kualitas SDM yang handal dalam menguasai pekerjaannya, memiliki motivasi tinggi sehingga *output* pekerjaan berorientasi pada hasil kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan Pada Hotel Panorama Pamanukan Kota
Subang Tahun 2023-2024

No.	Faktor Penilaian	Hasil Penilaian 2023			Hasil Penilaian 2024		
		Bobot (%)	Nilai	Total Nilai	Bobot (%)	Nilai	Total Nilai
1	Prestasi (60%)						
	Kualitas	15%	80	12	15%	80	12
	Kuantitas	15%	81	12,15	15%	78	11,7
	Waktu penyelesaian	15%	80	12	15%	75	11,25
	Sadar biaya	15%	78	11,7	15%	73	10,95
2	Sikap dan Perilaku						
	Inisiatif	10%	85	8,5	10%	75	7,5
	Kerjasama	10%	83	8,3	10%	77	7,7
	Disiplin	10%	84	8,4	10%	76	7,6
	Etika kerja	10%	81	8,1	10%	74	7,4
Nilai Akhir		100%		81,15	100%		76,1
Keterangan		Baik			Kurang Baik		

Sumber : Personalia/HRD Hotel Panorama Pamanukan Kota Subang

Berdasarkan pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja Hotel Panorama Pamanukan Kota Subang mengalami penurunan sebesar 5,05%, pada Tahun 2023 kinerja karyawan mencapai nilai sebesar 81,15 dengan kategori baik, sedangkan pada Tahun 2024 kinerja karyawan mengalami penurunan yaitu sebesar 76,1 dengan kategori nilai yang kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan yang terjadi terhadap kinerja karyawannya yang diakibatkan oleh kurangnya konsistensi kerja, masih kurang taat dalam mentaati peraturan, kurang bekerjasama dengan rekan kerjanya, sehingga mempengaruhi dalam aktivitas pekerjaan yang berada dilingkungan perusahaan.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Mengenai Kinerja Karyawan Pada Hotel Panorama Pamanukan Kota Subang

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas Kerja	Saya selalu bekerja dengan fokus dan tekun supaya pekerjaan saya memperoleh hasil yang maksimal.	5	9	10	5	1	102	3,40
2	Kuantitas Kerja	Dalam menyelesaikan kan pekerjaan, saya mampu bekerja dengan cepat tidak melebihi batas waktu yang sudah ditentukan.	5	7	11	4	3	97	3,23
3	Tanggung jawab	Saya siap bertanggung jawab ketika ada kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan	4	8	12	4	2	98	3,27
4	Kerjasama	Saya selalu berkontribusi dan berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan kan tugas bersama.	5	10	10	3	2	103	3,43
5	Inisiatif	Dalam menyelesaikan kan pekerjaan saya selalu berinisiatif sendiri tanpa menunggu perintah dari pimpinan perusahaan.	4	8	11	5	2	97	3,23
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan								3,31	

Sumber : Hasil Olah Data Kuisiner Pra Survey (2024)

Berdasarkan dari hasil pra survei pada Tabel 1.4 dapat menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,31 dimana nilai tersebut berada pada kategori kurang baik yang berada pada skala interval 2,60-3,40, dan masih terdapat dimensi yang nilainya masih rendah yaitu pada dimensi kuantitas kerja dengan skor sebesar 3,23 yang dapat diartikan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu mencapai seluruh target produktifitas yang telah di targetkan oleh perusahaan. Selanjutnya pada dimensi tanggungjawab dengan skor sebesar 3,27, yang dapat diartikan bahwa karyawan masih kurang profesional dalam menjalankan pekerjaan mereka yang sesuai dengan jabatannya sendiri, banyaknya karyawan yang bermalas-malasan, menunda pekerjaan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi menumpuk sehingga hal tersebut dapat mengganggu terhadap kinerja di perusahaan. Selanjutnya pada dimensi inisiatif dengan skor sebesar 3,23, yang dapat diartikan bahwa karyawan masih kurang mampu menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dirinya, sehingga karyawan tersebut harus menunggu perintah dari atasan dalam melaksanakan pekerjaan yang akan dilakukan.

Berdasarkan data dari hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada Hotel Panorama Pamanukan Kota Subang dapat dikatakan masih kurang baik karena masih terdapat beberapa indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata. Selanjutnya untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti melakukan kuesioner pra survey yang disebarakan kepada 30 karyawan yang berada di Hotel Panorama Pamanukan Kota Subang yang dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut.

Tabel 1.5
Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Hotel Panorama
Pamanukan Kota Subang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kompetensi Menurut Robbins dalam Edison (2020:143)	Pengetahuan	6	8	10	4	2	102	3,40
	Keahlian	5	9	10	5	1	102	3,40
	Sikap	6	8	12	3	1	105	3,50
Skor Rata-rata Kompetensi Karyawan								3,43
Lingkungan Kerja Menurut Sarwoto dalam Sedermayanti (2023:46)	Hubungan antar rekan kerja	6	8	11	4	3	106	3,31
	Hubungan atasan dengan bawahan	6	8	10	4	2	102	3,40
	Kerjasama antar karyawan	5	7	12	4	2	99	3,30
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3,34
Disiplin Kerja Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2019:85)	Taat terhadap waktu	6	8	10	4	2	102	3,40
	Taat aturan perusahaan	7	7	10	5	1	104	3,47
	Taat berperilaku dan tanggungjawab kerja	6	8	11	3	2	103	3,43
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3,43
Kepemimpinan Menurut Fiedler dalam Sutrisno (2021:222)	Hubungan pimpinan dengan bawahan	5	8	10	5	2	99	3,30
	Struktur tugas	5	8	12	4	1	102	3,40
	Kekuasaan	6	7	11	4	2	101	3,37
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,36
Budaya Organisasi Menurut Robbins dalam Manery (2019:196)	Inovasi dan berani mengambil resiko	5	9	9	5	2	100	3,33
	Perhatian pada hal kecil	5	10	10	4	1	104	3,47
	Orientasi hasil	6	8	10	4	2	102	3,40
	Keagresifan	8	7	8	5	2	104	3,47
	Stabilitas	7	8	9	4	2	104	3,47
Skor Rata-rata Budaya Organisasi								3,43
Beban Kerja Menurut Munandar (2019:381)	Tuntutan fisik dan psikologis	6	9	9	4	2	103	3,43
	Tuntutan tugas	5	19	10	4	1	104	3,47
Skor Rata-rata Beban Kerja								3,45

Lanjutan Tabel 1.5

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Karakteristik Pekerjaan Menurut Robbins & Judge (2022:125)	Keragaman keterampilan	6	8	9	4	3	100	3,33
	Identitas tugas	7	7	10	5	1	104	3,47
	Signifikasi tugas	6	11	8	3	2	106	3,53
	Umpan balik	6	9	9	4	2	103	3,43
	Otonomi	5	9	10	4	2	101	3,37
Skor Rata-rata Karakteristik Pekerjaan							3,43	
Motivasi Kerja Menurut Mc. Clelland dalam Hasibuan (2021:281)	Kebutuhan akan prestasi	5	9	10	4	2	101	3,37
	Kebutuhan akan afiliasi	6	10	9	4	1	106	3,53
	Kebutuhan akan kekuasaan	6	8	11	3	2	103	3,43
Skor Rata-rata Motivasi Kerja							3,44	

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2024)

Berdasarkan pada Tabel 1.5 dari hasil pra survei tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Panorama Pamanukan Kota Subang yang dapat disimpulkan bahwa terdapat dua variabel yang diduga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yaitu variabel lingkungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,34 dan variabel kepemimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,36. Kedua variabel tersebut menjadi pendukung yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, karena variabel tersebut mendapatkan nilai yang terendah dibandingkan dengan variabel yang lainnya, sehingga variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan dapat dikatakan variabel yang paling mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Panorama Pamanukan Kota Subang. Selanjutnya variabel pertama yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yaitu variabel lingkungan kerja yang dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut.

Tabel 1.6
Hasil Pra Survey Mengenai Lingkungan Kerja Pada Hotel Panorama Pamanukan

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Hubungan antar rekan kerja	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang lain supaya tidak menimbulkan permasalahan	6	8	11	4	3	106	3,31
2	Hubungan atasan dengan bawahan	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan atasan supaya bisa menjalin hubungan yang harmonis	6	8	10	4	2	102	3,40
3	Kerjasama antar karyawan	Saya selalu bekerja sama dengan karyawan lainnya dalam mengerjakan tugas bersama	5	7	12	4	2	99	3,30
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3,34	

Sumber : Hasil Olah Data Kuisioner Pra Survey (2024)

Berdasarkan pada Tabel 1.6 dapat menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,34, dimana nilai tersebut berada pada kategori kurang baik yang berada pada skala interval 2,60-3,40, dan masih terdapat dimensi yang nilainya paling rendah yaitu pada dimensi hubungan antar rekan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,31, yang dapat diartikan bahwa karyawan masih kurang mampu untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja lainnya, dimana masih terdapat perselisihan antar karyawan. Selanjutnya pada dimensi kerjasama antar karyawan yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,30, yang dapat diartikan bahwa kerjasama antar karyawan masih kurang baik, karena masih terdapat karyawan yang kurang aktif dan lebih mementingkan urusan pribadi dibandingkan dengan kerjasama tim. Selanjutnya variabel kedua yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yaitu variabel kepemimpinan.

Tabel 1.7
Hasil Pra Survey Mengenai Kepemimpinan Pada Hotel Panorama
Pamanukan

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Hubungan antara pimpinan dengan bawahan	Pemimpin selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat.	5	8	10	5	2	99	3,30
2	Struktur tugas	Pemimpin mampu untuk mengendalikan karyawan dengan baik dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya	5	8	12	4	1	102	3,40
3	Kekuasaan	Pemimpin selalu mengambil tindakan dan keputusan yang tepat dengan cara mengajak karyawan untuk melakukan musyawarah bersama	6	7	11	4	2	101	3,37
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,36	

Sumber : Hasil Olah Data Kuisisioner Pra Survey (2024)

Berdasarkan pada Tabel 1.7 dapat menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,36, dimana nilai tersebut berada pada kategori kurang baik yang berada pada skala interval 2,60-3,40, dan masih terdapat indikator yang nilainya masih rendah yaitu dimensi hubungan antara pimpinan dengan bawahan dengan skor 3,30, yang dapat diartikan bahwa pemimpin masih kurang dalam mengambil tindakan yang masih kurang tepat, sehingga keputusan yang diambil selalu dievaluasi lagi terhadap kekurangan yang terjadi dengan tujuan supaya dapat meminimalisir resiko terhadap pengambilan keputusan pemimpin yang kurang bijaksana yang dapat berdampak terhadap perusahaan. Selanjutnya pada dimensi kekuasaan dengan skor 3,37, yang dapat

diartikan bahwa pemimpin masih kurang dalam membantu karyawannya ketika terdapat permasalahan yang dihadapi sehingga pemimpin kurang memberikan arahan serta bimbingannya terhadap karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan di Hotel Panorama Pamanukan mereka merasa bahwa dirinya membutuhkan penghargaan atas prestasinya, tetapi karyawan juga jarang mendapatkan penghargaan atas pencapaiannya yang menjadikan karyawan malas dalam bekerja. Karyawan merasa berprestasi selama mereka bekerja cukup baik, tetapi prestasi mereka tidak selalu membuahkan hasil seperti promosi jabatan atau prestasinya seringkali hanya diberi berupa pujian tidak dengan penghargaan seperti jenjang karir, naik jabatan, atau naik upah, mereka hanya di sama ratakan dengan karyawan lainnya meskipun prestasi kerja mereka terbilang baik dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal tersebut didukung menurut menurut Mangkunegara (2022:70) yang menyatakan bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dan kepemimpinan. Lingkungan kerja dan kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja perlu diperhatikan lagi demi kenyamanan karyawan supaya dapat bekerja lebih baik lagi, sedangkan kepemimpinan bertujuan sebagai pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengetahui lebih mendalam dengan judul penelitian yaitu **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PANORAMA PAMANUKAN KOTA SUBANG”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan yang akan diteliti, rumusan masalah yaitu menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat beberapa permasalahan pada Hotel Panorama Pamanukan Kota Subang yaitu :

1. Lingkungan kerja
 - a. Karyawan masih kurang mampu untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang lainnya.
 - b. Kerjasama antar karyawan masih kurang yang mana karyawan lebih mementingkan urusan pribadi dibandingkan dengan kerjasama tim.
2. Kepemimpinan
 - a. Pemimpin masih kurang memberikan arahan dan bantuannya ketika karyawan terdapat kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya.
 - b. Pemimpin masih kurang bijaksana dalam mengambil setiap tindakan dan pemimpin tidak selalu mengajak karyawannya untuk berdiskusi bersama.

3. Kinerja Karyawan

- a. Karyawan kurang bisa melakukan pekerjaan dengan cepat dan tidak melebihi batas waktu yang sudah ditentukan.
- b. Karyawan masih kurang memiliki rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan.
- c. Terdapat karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan berinisiatif sendiri tanpa menunggu perintah pimpinan perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, rumusan masalah pada Hotel Panorama Pamanukan Kota Subang dalam penelitian ini secara spesifik merumuskan dalam pernyataan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja karyawan di Hotel Panorama di Pamanukan Kota Subang.
2. Bagaimana kepemimpinan di Hotel Panorama di Pamanukan Kota Subang.
3. Bagaimana kinerja karyawan di Hotel Panorama Pamanukan Subang.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial pada Hotel Panorama di Pamanukan Kota Subang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Lingkungan kerja karyawan pada Hotel Panorama di Pamanukan Kota Subang.

2. Kepemimpinan di Hotel Panorama Pamanukan Subang.
3. Kinerja karyawan pada Hotel Panorama di Pamanukan Kota Subang.
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial pada Hotel Panorama di Pamanukan Kota Subang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan suatu hasil yang positif dan bermanfaat dengan maksud dan tujuan yang diharapkan berguna bagi peneliti, perusahaan terkait dan kepada pihak-pihak yang lainnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi atau masukan untuk bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui pengaruh terhadap variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik berupa teoritis, akademis maupun praktis kepada semua pihak.

a. Bagi penulis

Kegunaan penelitian ini bagi penulis yaitu agar penulis dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap efektifitas dan efesiensi dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

c. Bagi karyawan perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan terutama dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Panorama di Pamanukan Kota Subang.

d. Bagi regulasi/pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak yang positif terhadap kemajuan ekonomi pemerintah dalam menangani masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawannya.

e. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada peneliti selanjutnya mengenai teori manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai referensi penelitian selanjutnya.