

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian integral dari sistem manajemen. Perusahaan, karena perusahaan tidak dapat berfungsi tanpa manusia. Manajemen sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dan aktivitas suatu perusahaan, yang banyak berkaitan dengan sistem kerja dan peraturan perundang-undangan, oleh karena itu, perusahaan harus mampu memperkuat para pesaingnya agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan terhadap standar yang ditetapkan sebelumnya. Tercapainya tujuan organisasi didukung oleh prestasi kerja yang terkandung di dalamnya. Jika individu atau kelompok karyawan menetapkan kriteria keberhasilan atau tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan, mereka dapat memahami dan mengukur kinerja.

Setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi diharapkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat merencanakan berbagai program untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan aspek penting dari pencapaian tujuan perusahaan dan kinerja karyawan mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai seorang karyawan yang dengan melakukan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepada karyawan.

Oleh karena itu, prestasi kerja seorang pegawai dinilai dari segi kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang berpaku dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan persyaratan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Didalam suatu perusahaan, pelatihan-pelatihan kerja bagi karyawan baik yang lama maupun yang baru diperlukan untuk mengetahui dan menjalankan tugas-tugas dan kewajibannya. Selain itu, pelatihan juga membantu untuk meningkatkan keahlian dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Pelatihan adalah rangkaian kegiatan individu yang secara sistematis meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga mampu bekerja secara profesional dibidangnya masing-masing. Pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pada perusahaan, kinerja karyawan juga berkaitan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah seluruh hal disekitar pekerja yang mungkin mempengaruhi dalam melakukan tugas yang diberikan.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik. Seperti persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang telah diberikan sehingga karyawan dapat menilai berbagai aspek lingkungan kerja secara berbeda. Jika karyawan menunjukkan persepsi yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan., karena lingkungan kerja yang baik dapat

membuat karyawan merasa lebih nyaman dan Bahagia, sedangkan jika karyawan menunjukkan persepsi yang buruk maka kinerja karyawan pun menjadi berkurang. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerja atau karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan saat melakukan tugas bekerja agar memperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana fasilitas kerja yang didukung dilingkungan kerja Ketika seorang karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Gunung Geulis Cuntry Club merupakan lapangan golf pertama yang di bangun di area perbukitan di daeran bogor sejak tahun 1992. Gunung Geulis Cuntry Club, menjadi tempat bagi para pecinta golf yang menawarkan pemandangan asri dengan udara segar khas pegunungan. Tempat bermain golf ini memiliki luas sekitar 450 hektar, dan berada di ketinggian antara 400-500 meter diatas permukaan laut. Nama Gunung Geulis diambil dari Bahasa sunda yang berarti Gunung Cantik.

Nama tersebut mempresentasikan indahnya panorama sungai Cikeas disisi utara dan pemandangan Kota Bogor Dan Jakarta dari kejauhan. Tempat ini dilengkapi beragam fasilitas, seperti resort cottage, fasilitas pertemuan, pusat Kesehatan fasilitas olahraga, vila dan pusat rekreasi. Fasilitas lain di Gunung Geulis Cuntry Club yakni driving range, toko perlengkapan golf, onsen, sauna dan restoran. Club ini menawarkan dua course lapangan golf 18 hole yang eksekutif yakni West Course dan East Course.

Pengukuran kerja di PT. Gunung Geulis Cuntry Club (khususnya di bagian operasional) dievaluasi setiap 1 bulan sekali kemudian di sampaikan melalui briefing kepada para karyawan pramugolf. Komponen-komponen penilaian dalam kinerja karyawan yaitu: kehadiran saat pelatihan, performa dilapangan semangat dalam bekerja, penilaian konsumen, kedisiplinan, kenyamanan ruang kerja, hubungan antar karyawan, kenyamanan ruang kerja, hubungan antar karyawan, penyelesaian saat terjadi masalah dan tanggung jawab. Berdasarkan survei, jumlah keseluruhan karyawan pramugolf yaitu 340 orang, yang di kelompokkan kedalam 4 grup yang masing-masing berjumlah 85 orang.

Dari hasil evaluasi kinerja setiap 1 bulan sekali diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja selama 3 bulan terakhir. Salah satu komponen kinerja yang menjadi indikasi penurunan kinerja pramugolf adalah banyaknya karyawan yang tidak mengikuti pelatihan. Padahal pelatihan tersebut wajib di ikuti seluruh karyawan pramugolf karena dalam pelatihan tersebut berisi pengetahuan dan praktik untuk meningkatkan kualitas kinerja dan mengurangi kesalahan dalam bekerja.

Berikut merupakan tabel absensi pelatihan pramugolf dalam 3 bulan kebelakang pada Tabel 1.

Tabel 1

Daftar hadir pelatihan pramugolf bulan April-juni 2025

| No | Bulan            | Jumlah Peserta | Tidak Hadir | Hadir     |
|----|------------------|----------------|-------------|-----------|
| 1. | 5-7 April 2025   | 340            | 15 orang    | 325 orang |
| 2. | 15-17 Mei 2025   | 340            | 16 orang    | 322 orang |
| 3. | 16- 18 Juni 2025 | 340            | 23 orang    | 317 orang |

Sumber : PT. Gunung Geulis County Club )

Berdasarkan tabel 1, tingkat kehadiran karyawan pramugolf pada bulan April sampai juni 2025 terus menurun di karenakan pelatihan yang kurang efektif, maka dari itu perlu adanya Tindakan tegas atas ketidak hadiran karyawan pramugolf yang tidak mengikuti pelatihan. Tujuan pelatihan tersebut dilakukan untuk memperbaiki kualitas kinerja karyawan pramugolf serta meningkatkan kualitas pelayanan. Selain pertemuan rutin, pelatihan lapangan rutin dilakukan setiap minggu pada setiap grup untuk mengevaluasi cara bekerja sudah sesuai prosedur atau tidak, namun dalam dua bulan terakhir pelatihan lapangan rutin tidak lagi efektif sehingga banyak pramugolf baru kurang menegetahui prosedur kerja.

Komponen selanjutnya yang mempengaruhi penilaian dalam hal kinerja karyawan yaitu baik lingkungan kerja fisik atau non fisik. Masalah lingkungan fisik yang ada di PT. Gunung Geulis Country Club diantaranya ruang kerja yang dipakai Bersama-sama. Karyawan pramugolf yang memiliki ruangan khusus untuk tempat beristirahat, menaruh peralatan kerja dan berganti pakaian, namun ruangan ini kurang luas untuk digunakan dengan kapasitas lebih dri 300 orang sehingga ruang gerak karyawan menjadi lebih terbatas. Selain itu, peralatan kerja dan fasilitas kerja belum memadai jika

dibandingkan dengan jumlah seluruh karyawan pramugolf. Permasalahan non fisik di PT. Gunung Geulis Country Club diantaranya hubungan antar karyawan. Dengan gender yang semuanya sama yaitu perempuan, tentunya tidak mudah dengan membangun hubungan yang dekat antara 1 dengan yang lainnya, salah satu penyebabnya adalah persaingan dan rasa senioritas yang tinggi. Hasil survey dan wawancara oleh penulis terhadap 30 responden tentang pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Gunung Geulis Country

Club pada tanggal 16 juli 2025 bisa dilihat pada tabel 2, 3, dan 4

Tabel 2

Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Pelatihan Kerja

| No.         | Pertanyaan                                                                         | Puas  | Tidak Puas |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------|
| Pelatihan   |                                                                                    |       |            |
| 1.          | Apakah materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan anda?               | 13,2% | 86,8%      |
| 2.          | Apakah materi pelatihan mudah dipahami?                                            | 37,8% | 62,2%      |
| Pengetahuan |                                                                                    |       |            |
| 3.          | Apakah pelatihan ini memberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang bermanfaat? | 39,5% | 60,5%      |
| 4.          | Apakah pelatihan ini meningkatkan kinerja anda dalam bekerja?                      | 26,3% | 73,7%      |
| Sikap       |                                                                                    |       |            |
| 5.          | Apakah anda merasa puas dengan metode pelatihan hanya teori ?                      | 40%   | 60%        |

Sumber : Pra Survey, 2025

Berdasarkan hasil presurvey pada tabel Variabel Pelatihan adalah  
erdasarkan hasil presurvey yang tercantum dalam tabel variabel pelatihan,

ditemukan bahwa materi pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan kerja. Hal ini terlihat dari mayoritas karyawan yang menyatakan tidak puas terhadap materi yang disampaikan. Mereka merasa bahwa isi pelatihan belum cukup relevan dan tidak mendukung secara langsung terhadap tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Dalam hal penyampaian materi, sebanyak 62% karyawan menyatakan tidak puas. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar peserta mengalami kesulitan dalam memahami materi, baik karena cara penyampaiannya yang kurang efektif maupun metode yang tidak mendukung proses pembelajaran secara optimal. Terkait dengan manfaat pelatihan dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan baru, meskipun ada sebagian karyawan yang merasakan manfaat tersebut, tingkat ketidakpuasan tetap tergolong tinggi. Artinya, pelatihan belum sepenuhnya memberikan hasil yang merata dalam peningkatan kompetensi peserta. Selanjutnya, dalam aspek efektivitas pelatihan terhadap peningkatan kinerja kerja, tingkat ketidakpuasan mencapai 70%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan belum berhasil diterapkan secara langsung oleh sebagian besar karyawan dalam aktivitas kerja mereka. Beberapa peserta masih belum mampu mengaitkan materi pelatihan dengan praktik kerja harian, sehingga dampaknya terhadap kinerja belum maksimal. Adapun dalam hal metode pelatihan yang digunakan, masih banyak karyawan merasa tidak puas. Hal ini disebabkan oleh metode yang bersifat monoton dan tidak bervariasi, di mana pelatihan cenderung menggunakan pendekatan yang sama

setiap kali diselenggarakan. Kondisi ini membuat sebagian karyawan merasa bosan dan kurang antusias dalam mengikuti pelatihan.

Tabel 3  
Hasil Kuesioner Pra survey Variabel Lingkungan Kerja

| No.                | Pertanyaan                                                                         | Puas  | Tidak Puas |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------|
| Hubungan Karyawan  |                                                                                    |       |            |
| 1.                 | hubungan antar karyawan di lingkungan kerja baik                                   | 31,6% | 68,4%      |
| Tingkat Kebisingan |                                                                                    |       |            |
| 2.                 | Suasana kerja di PT Gunung Geulis cukup tenang untuk bekerja dengan nyaman         | 39,5% | 60,5%      |
| Fasilitas kerja    |                                                                                    |       |            |
| 3.                 | Fasilitas kerja yang disediakan cukup mendukung kenyamanan dalam bekerja.          | 47,4% | 52,6%      |
| Penerangan         |                                                                                    |       |            |
| 4.                 | Pencahayaan di tempat kerja cukup terang untuk menunjang kinerja.                  | 27%   | 73%        |
| Sirkulasi Udara    |                                                                                    |       |            |
| 5.                 | Sirkulasi udara di tempat kerja cukup baik untuk menciptakan lingkungan yang sehat | 47,4% | 52,6%      |
| Keamanan           |                                                                                    |       |            |
| 6                  | Merasa aman di lingkungan kerja PT Gunung Geulis.                                  | 31,6% | 68,4%      |
| Temperatur Udara   |                                                                                    |       |            |
| 7                  | Suhu udara di tempat kerja cukup nyaman dan tidak terlalu panas atau dingin.       | 27%   | 73%        |
| Ruang Gerak        |                                                                                    |       |            |
| 8                  | Ruang kerja yang disediakan cukup luas untuk aktivitas saya                        | 47,4% | 52,6%      |

Sumber : Pra Survey, 2025

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap sejumlah responden untuk menilai kondisi awal lingkungan kerja di PT Gunung Geulis

Country Club, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar aspek lingkungan kerja masih berada pada kategori belum memuaskan. Pada aspek hubungan antar karyawan, pra-survey menunjukkan bahwa 68,4% responden menyatakan tidak puas, sementara hanya 31,6% yang merasa puas. Hal ini menggambarkan bahwa interaksi dan hubungan sosial antar karyawan masih perlu ditingkatkan agar tercipta suasana kerja yang lebih harmonis.

Pada aspek tingkat kebisingan, sebanyak 60,5% responden menyatakan tidak puas, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja belum cukup tenang untuk mendukung fokus dan kenyamanan dalam bekerja. Demikian pula pada aspek fasilitas kerja, meskipun sedikit lebih seimbang, tetap didominasi oleh responden yang merasa tidak puas (52,6%) dibandingkan yang puas (47,4%). Kondisi ini menunjukkan bahwa fasilitas yang tersedia belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja.

Ketidakpuasan yang cukup tinggi juga terlihat pada aspek penerangan, dimana 73% responden tidak puas, menunjukkan bahwa pencahayaan di tempat kerja belum memadai. Hal serupa terjadi pada aspek sirkulasi udara, dengan 52,6% responden merasa tidak puas, menandakan perlunya perbaikan terkait ventilasi dan aliran udara agar lingkungan kerja lebih sehat.

Pada aspek keamanan, kembali terlihat tingkat ketidakpuasan yang tinggi, dengan 68,4% responden merasa belum aman dalam bekerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap prosedur keamanan dan

keselamatan kerja. Aspek temperatur udara bahkan menunjukkan tingkat ketidakpuasan tertinggi (73%), mengindikasikan bahwa suhu ruang kerja sering tidak nyaman, baik terlalu panas maupun terlalu dingin. Terakhir, pada aspek ruang gerak, sebanyak 52,6% responden tidak puas, yang menunjukkan bahwa ruang kerja dianggap kurang luas atau terlalu padat untuk menunjang aktivitas kerja.

Secara keseluruhan, hasil pra-survey ini memberikan indikasi kuat bahwa berbagai aspek lingkungan kerja di PT Gunung Geulis Country Club masih membutuhkan perhatian dan perbaikan. Temuan ini menjadi dasar penting dalam penelitian untuk menganalisis lebih jauh bagaimana kondisi lingkungan kerja yang ada dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Tabel 4  
Hasil Kuesioner Pra Survey Variable Kinerja Karyawan

| No. | Pertanyaan                                                                   | Puas   | Tidak Puas |
|-----|------------------------------------------------------------------------------|--------|------------|
| 1.  | Apakah hasil kerja anda memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan?         | 16,28% | 83,8%      |
| 2.  | Apakah Anda selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan anda       | 44,7%  | 55,3%      |
| 3.  | Apakah Anda merasa menguasai bidang pekerjaan yang anda lakukan?             | 36,8%  | 63,2%      |
| 4.  | Apakan Anda mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan?           | 71,1%  | 29,,9%     |
| 5.  | Apakah Anda selalu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan? | 76,3%  | 23,7%      |

Sumber : Pra Survey, 2025

Berdasarkan hasil presurvey terhadap variabel Kinerja Karyawan, diketahui bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa hasil kerja mereka berdampak pada pencapaian standar perusahaan. Namun demikian, terdapat beberapa tantangan yang masih perlu dibenahi.

Mayoritas karyawan menyatakan bahwa mereka belum memiliki Lingkungan Kerja yang tinggi untuk meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan. Selain itu, banyak karyawan yang masih kurang percaya diri atau belum sepenuhnya menguasai bidang pekerjaannya, sehingga mereka merasa tidak yakin dengan hasil tugas yang dikerjakan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam efektivitas kerja.

Aspek lain yang menjadi perhatian adalah kedisiplinan waktu dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, yang masih menjadi tantangan bagi sebagian besar karyawan. Hanya sebagian kecil dari mereka yang merasa puas dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas secara memuaskan dan disiplin dalam bekerja.

Dengan demikian, hasil presurvey ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik, serta kedisiplinan kerja, masih perlu ditingkatkan. Selain itu, penguasaan terhadap bidang pekerjaan juga memerlukan dukungan lebih lanjut, seperti melalui program pelatihan atau pendampingan yang berkelanjutan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya memahami faktor-faktor internal yang dapat mendorong kualitas kerja karyawan, sebagai bagian dari pelayanan yang berpengaruh langsung terhadap citra dan kepuasan pelanggan. Ditengah persaingan industry golf yang semakin kompetitif, kualitas layanan tidak hanya dilakukan oleh fasilitas, tetapi juga oleh sikap profesionalisme karyawan digaris depan. Maka melalui kajian ini, diharapkan dapat ditemukan hubungan yang kuat antara Pelatihan dan Lingkungan kerja

dan peningkatan kinerja karyawan di PT. Gunung Geulis Country Club, yang nantinya dapat menjadi rujukan dalam perumusan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, identifikasi masalah yang di ketahui adalah sebagai berikut :

1. Materi pelatihan yang diberikan dinilai belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan sehingga relevansinya masih rendah.
2. Materi pelatihan dianggap belum mudah dipahami oleh sebagian besar karyawan, menunjukkan bahwa metode penyampaian materi belum efektif.
3. Pelatihan belum mampu memberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang benar-benar dirasakan manfaatnya oleh karyawan.
4. Pelatihan yang diberikan belum memberikan dampak nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.
5. Metode pelatihan yang terlalu berfokus pada teori membuat karyawan merasa kurang puas, karena kurang memberikan pengalaman praktis
6. Hubungan antar karyawan di lingkungan kerja belum terjalin secara optimal, sehingga kerja sama belum terbentuk dengan baik.
7. Lingkungan kerja dinilai belum cukup tenang, di mana tingkat kebisingan masih mengganggu kenyamanan dan konsentrasi karyawan.
8. Fasilitas kerja yang tersedia dianggap belum sepenuhnya dapat mendukung kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja.

9. Pencahayaan di area kerja dinilai belum memadai untuk menunjang produktivitas dan kenyamanan bekerja.
10. Sirkulasi udara di lingkungan kerja belum cukup baik untuk menciptakan suasana kerja yang sehat.
11. Rasa aman karyawan di lingkungan kerja belum terbentuk dengan baik karena prosedur dan sistem pengamanan dianggap belum memadai.
12. Suhu atau temperatur udara di tempat kerja sering tidak nyaman, sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja.
13. Ruang kerja dinilai belum cukup luas untuk menunjang aktivitas dan mobilitas karyawan secara optimal.
14. Hasil kerja karyawan dinilai belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
15. Karyawan belum secara konsisten berupaya meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
16. Penguasaan karyawan terhadap bidang pekerjaan masih belum optimal sehingga perlu peningkatan kompetensi.
17. Tidak semua karyawan mampu menghasilkan hasil kerja yang memuaskan sesuai harapan perusahaan.
18. Karyawan belum sepenuhnya mampu menjaga ketepatan waktu serta kesempurnaan hasil kerja secara konsisten..

### **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis memilih objek PT. Gunung Geulis Country Club dengan topik penelitian yang diambil adalah kinerja karyawan penulis memilih objek tersebut karena penulis dekat dengan salah satu karyawan di PT. Gunung Geulis Country Club yang sudah bekerja selama kurang lebih 4 tahun sehingga penulis telah dibantu melakukan proses observasi partecipan terhadap objek penelitian.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan pokok permasalahan dari penelitian ini adalah

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin di raih dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara Teoritis dan Praktis, diantaranya :

### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama masalah pada pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Sebagai rujukan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan masalah Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **2. Kegunaan Praktis**

#### **a. Bagi Penulis**

- 1) Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menuntut ilmu dibangku kuliah dan sekaligus menanggapi suatu kejadian dapat memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya
- 2) Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana Manajemen Universitas Bina Niaga Indonesia.

#### **b. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai dasar oleh Perusahaan dalam hal pengambilan keputusan. Khususnya dalam melaksanakan pengambilan keputusan mengenai pelatihan dan lingkungan kerja lokasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

## **G. Sistematika Penelitian**

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penelitian Skripsi ini maka akan diberikan gambaran mengenai isi Skripsi sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, identifikasi Masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian seperti pelatihan, lokasi dan kinerja karyawan, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian dan operasional, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, metode analisis data, instrumen penelitian.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menerangkan tentang isi dari penelitian mengenai Pengaruh  
Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pramugolf Pt  
Gunung Geulis Country Club

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Menerangkan hasil kesimpulan dari pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA