

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kebaikan kinerja karyawan, semisal dalam pelaksanaan tanggung jawab serta penugasan yang diberikan padanya menjadinya satu diantara pokok yang disasar oleh perusahaan sebab keberlangsungannya sangatlah tergantung pada kualitas perihal yang demikian. Tetapi kenyataannya perusahaan kurang memperhatikan karyawan yang berkinerja baik dan berprestasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

PT Dunkindo Lestari merupakan salah satu perusahaan franchise makanan cepat saji khususnya donut dengan membawa brand Dunkin' Donuts di Indonesia. Produk dengan merek ini memasuki pasaran di Indonesia semenjak 1985, dimana kala itu Jakarta Pusat, tepatnya Jalan Hayam Wuruk menjadi pilihan lokasi pendirian gerai pertamanya.

Kinerja karyawan bisa dan sangatlah potensial untuk dikembangkan keunggulannya yang dipengaruhi oleh satu diantara elemen substansial, yakni pemilihan pendekatan dalam kepemimpinan di sebuah perusahaan. Pada konteks yang ada dalam PT. Dunkindo Lestari, dipakai dan dipilih pendekatan kekeluargaan serta keterbukaan dalam gaya kepemimpinannya. Kemudian pada tiap-tiap perusahaan, tidak terkecuali PT. Dunkindo Lestari; ketiadaan insentif, tidak mencukupinya gaji yang diberikan serta ketiadaan prospek karir akan berakibat pada menurunnya kepuasan kerja serta motivasi karyawan dalam pekerjaan dimana kesemuanya itu

menjadi elemen faktorial lainnya yang juga memberi impak pada kinerja karyawan, tidak adanya insentif.

Wahyudi (2017:122) mengemukakan gaya kepemimpinan diartikan selaku kekhasan prosedur yang dijalankan oleh sosok pimpinan dalam memberi perlakuan pada para pihak yang dipimpinnya. Pada konteks ini, haruslah disesuaikan terapan pendekatan yang dipakai pemimpin dalam memimpin dengan capaian ataupun sasaran yang diinginkan, begitu pula dengan kematangan serta kedewasaan pihak yang dibawahnya.

Mangkunegara (2001:93) mengemukakan motivasi ialah sebuah keadaan dimana didapati dorongan ataupun urgensi pada seseorang supaya bisa terus bergerak kearah sasaran yang dikehendaki pencapaiannya dalam motif yang sesuai.

Mangkunegara (2001:117) mengemukakan kepuasan kerja ialah sebentuk rasa yang mendorong karyawan untuk menyokong ataupun menolak sebuah perihal yang terkait pada situasi personalnya ataupun lingkungan pekerjaannya.

Mangkunegara (2001:67) mengemukakan kinerja ialah perolehan ataupun keluaran yang dimunculkan oleh kuantitas serta kualitas kerja dimana pencapaiannya terjadi lewat pelaksanaan serta pemenuhan fungsi yang diserahkan pada seseorang karyawan dalam pekerjaannya.

Berdasar pada sejumlah premis bahasan sebagaimana disebutkan sebelumnya, disini penulis berkeinginan melaksanakan sebuah kajian terkait yang sajinya dihantarkan dalam tajuk **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dunkindo Lestari Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Merujuk pada sejumlah pemikiran serta sudut pandangan teoretis yang sudah disebutkan serta isu-isu yang terjadi disepertar topik pembahasan kajian secara kontekstual, maka bisa diidentifikasi sejumlah persoalan sebagaimana dibawah ini:

1. Pihak perusahaan belum cukup memperhatikan gaya kepemimpinan apa yang sesuai seharusnya dipakai untuk karyawannya.
2. Pihak perusahaan kurang memotivasi karyawan yang profesional.
3. Pihak perusahaan tidak memberikan fasilitas sehingga karyawan kurang puas bekerja di perusahaan PT. Dunkindo Lestari Medan.
4. Menurunnya kinerja karyawan ditandai dengan berkurangnya pencapaian target penjualan PT Dunkindo Lestari Medan.

1.3. Rumusan Masalah

Bila beracuan pada pengidentifikasi persoalan tersebut, didapatkanlah formulasi dari persoalan pokok studi ini yang rinciannya ialah:

1. Terpengaruhkah kinerja karyawan oleh gaya kepemimpinan di PT Dunkindo Lestari Medan?
2. Terpengaruhkah kinerja karyawan oleh motivasi yang terbentuk di PT Dunkindo Lestari Medan?
3. Terpengaruhkah kinerja karyawan oleh rasa puasnya terhadap pekerjaan di PT Dunkindo Lestari Medan?
4. Terpengaruhkah kinerja karyawan oleh kepuasan dan motivasi kerja berserta gaya kepemimpinan secara bersamaan di PT Dunkindo Lestari Medan?

1.4. Tujuan Penelitian

Mengenai maksud pokok pada penerapan kajian yang terlaksana ialah demi dicapainya sejumlah perihal dibawah ini :

1. Mencari tahu impak yang ada pada kinerja karyawan sebab gaya kepemimpinan yang diterapkan pada lingkungan kerja PT Dunkindo Lestari Medan.
2. Mencari tahu impak yang ada pada kinerja karyawan sebab motivasi yang terbentuk terhadap pekerjaan pada lingkungan kerja PT Dunkindo Lestari Medan.
3. Mencari tahu impak yang ada pada kinerja karyawan sebab tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pada lingkungan kerja PT Dunkindo Lestari Medan.
4. Mencari tahu impak yang ada pada kinerja karyawan sebab kepuasan kerja, motivasi, serta terapan gaya kepemimpinan yang ada pada lingkungan kerja PT Dunkindo Lestari Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam pelaksanaan kajian ini ialah bagi para pihak sebagaimana tersebutkan dibawah ini:

1. Untuk Peneliti secara personal
2. Untuk Universitas Prima Indonesia, terkhusus Fakultas Ekonomi
3. Untuk PT Dunkindo Lestari Medan
4. Untuk Kajian lanjutannya