

BAB 1

(PENDAHULUAN)

1.1 Latar Belakang

Pt Sumo Internusa Indonesia merupakan perusahaan media adveristing luar ruang (outdoor) yang di dirikan pada tahun 1992. Media luar ruang (outdoor) adalah media reklame dan adveristing yang tepat bagi perusahaan untuk melakukan promosi bisnisnya, untuk dapat menarik perhatian atau memudahkan orang-orang dan publik untuk mengenali suatu produk dan mudah dalam menigatnya karena biasa ditempatkan ditempat yang strategis dan mudah dilihat orang. Adapun produk yang dijual seperti: Videotron, Billboard, Baliho, Display Booth, Branding Outlet. Pt Sumo Internusa Indonesia memberikan tawaran menarik kepada calon klien berupa jenis iklan yang ingin dipasang dengan berbagai ukuran dan harga yang di sesuaikan dengan budget calon klien. Pt Sumo Internusa Indonesia berada di Medan Timur Jl. Amal Luhur No. 118, Dwi Kora, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123

Keberhasilan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu para pegawainya. Setiap organisasi atau perusahaan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan. Di era yang kompetitif ini, sangat diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan mampu bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Tanpa orang-orang hebat, sebuah organisasi tidak dapat bersaing. Fenomena yang terjadi di PT. Sumo Internusa Indonesia adalah Kinerja karyawan dapat ditunjukkan pada kualitas kerja yang menurun, hal ini dilihat adanya kesalahan dalam melaksanakan tugas.

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai hal ini sangat diperlukan bagi seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. kepemimpinan yang belum mendukung terhadap kerja karyawan adalah masalah yang sedang terjadi saat ini di PT Sumo Internusa Indonesia hal ini dapat dilihat dari pengalaman kerja dan jabatannya.

Motivasi adalah salah satu faktor terpenting mendorong semangat kerja karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan lebih giat lagi. Motivasi disini dapat bersifat material atau non material. Motivasi bersifat material seperti insentif, gaji, upah. Sedangkan motivasi non material adalah pengakuan dan penghargaan atas balas jasa balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan di perusahaan tersebut, sehingga karyawan merasa hasil kerja mereka dihargai dan diakui oleh perusahaan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih giat lagi. Motivasi di yang diberikan PT Sumo Internusa Indonesia belum maksimal karena frekuensi dukungan dari pimpinan masih kurang

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan, yang tecermin dari tekad dan kemampuan karyawan untuk menaati peraturan dan yang telah ditetapkan, memiliki rasa cinta dan tanggung jawab serta memiliki tanggung jawab sebaik mungkin untuk memberikan pelayanan dan perlakuan yang terbaik. Loyalitas karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia masih belum maksimal terlihat dari frekuensi kinerja. Berdasarkan uraian tersebut kami peneliti merasa perlu melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kepemimpinan belum mendukung terhadap kerja karyawan dapat dilihat dari pengalaman kerja dan jabatannya
2. Motivasi yang diberikan belum maksimal karena frekuensi dukungan dari pimpinan masih kurang
3. Loyalitas karyawan masih belum maksimal terlihat dari pimpinan masih kurang
4. kinerja karyawan dapat ditunjukkan pada kualitas kerja yang menurun, hal ini dilihat dari adanya kesalahan dalam melaksanakan tugas

1.3 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh loyalitas kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia?
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia?
3. Menguji dan menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia?
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia?

I.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi beberapa pihak yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai peningkatan pengetahuan dan wawancara
2. Bagi PT Sumo Internusa Indonesia
Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai menjadi pertimbangan untuk mengatasi permasalahan Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumo Internusa Indonesia
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian ilmu dan menambah refrensi penelitian.
4. Bagi Penelitian Selanjutnya
Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan refrensi bagi penelitian selanjutnya.

I.6 Penelitian Terdahulu

Sebagai refrensi penelitian, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relavan dengan penelitian ini yang telah dirangkum dalam bentuk tabel.

Tabel I.I Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil Peneliti
Aurelia Puto (2013)	Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Lingkungan kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap 21 kinerja karyawan.

Alfian amidhan akbar dan Sonang sitohan (2016)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan CV Cemara production surabaya	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
Astiti (2019)	Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Agriwisata bagus aryo plaga	Disiplin kerja (X1) Kepuasan kerja (X2) Loyalitas karyawan (X3) Kinerja karyawan (Y)	Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Loyalitas karyawan secara signifikan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.7 Teori Kepemimpinan

1.7.1 Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan dimana seseorang menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai tujuan seperti yang diharapkan (Sutrisno 2014: 213)

Kepemimpinan adalah ilmu yang mempelajari secara komprehensif bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk menyelesaikan tugas sesuai aturan yang telah direncanakan (Fahmi, 2017: 15).

Dengan adanya kepemimpinan yang bijaksana akan memberikan solusi atas kendala yang dihadapi karyawan dalam bekerja dan meningkatkan loyalitas karyawan untuk bekerja lebih keras dan terus memberikan ide-ide baru (Noor, 2013: 168).

Dari pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi orang lain untuk menyelesaikan tugas dan dengan pemimpin yang bijaksana akan meningkatkan loyalitas karyawan untuk bekerja lebih keras agar tercapai visi dan misi organisasi

1.7.2 Indikator kepemimpinan

Menurut Veitzhal Rivai (2018:53) sebagai berikut :

1. kemampuan kerja sama dan hubungan baik
2. kemampuan yang efektivitas
3. kepemimpinan yang partisipatif
4. Kemampuan dalam mendegelasikan tugas atau waktu
5. kemampuan dalam mendegelasikan tugas atau wewenang

1.8 Teori Tentang Motivasi

1.8.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan untuk melakukan serangkaian proses perilaku manusia, dengan memperhatikan arah, intensitas dan ketekunan untuk mencapai tujuan (Wibowo 2013, hal.96)

Motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal (kasmir 2018)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang membangkitkan semangat kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terlibat dalam upaya menuju kesejahteraan. (Hasibuan 2016:11)

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah serangkaian proses yang datang dari dalam dan luar diri seseorang untuk membangkitkan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerja sama, bekerja efektif dan terlibat dalam mencapai tujuan.

I.8.2 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja Robbins and Judge (2015:132)

1. Penghargaan
2. Hubungan sosial
3. Kebutuhan hidup
4. Keberhasilan dalam bekerja

I.9 Teori Tentang Loyalitas Karyawan

I.9.1 Pengertian loyalitas karyawan

Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Sriyono dan Farida 2013).

Loyalitas karyawan adalah loyalitas yang diungkapkan oleh karyawan melalui kerelaan mereka karyawan menjaga dan membela organisasi dari hasutan oknum – oknum yang tidak bertanggung jawab, baik didalam maupun diluar pekerjaan jawabannya tetap datang dari berita yang tidak benar. Hasibuan (dalam Soegandhi 2013)

Loyalitas adalah kesadaran diri karyawan yang ditunjukkan dengan kesetiannya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan terbaik dan terburuk (Hermawan dan Rian, 2013)

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kegiatan yang menunjukkan dukungan, kesetiaan kepatuhan yang terus menerus pada organisasi.

I.9.2 Indikator loyalitas karyawan

Indikator loyalitas karyawan menurut Siswanto (2015 : 65)

1. Taat pada peraturan
2. Tanggung jawab pada perusahaan
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa memiliki
5. Hubungan antar pribadi

I.10 Teori Tentang Kinerja Karyawan

I.10.1 Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja adalah sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan (Sandy 2015:11)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2016:9)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan, seperti sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (2017:138)

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

I.10.2 Indikator kinerja karyawan

Indikator Kinerja karyawan menurut Robbins dalam Bandari (2016:21)

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

I.11 Teori pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. (Ginting 2018)

I.12 Teori Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

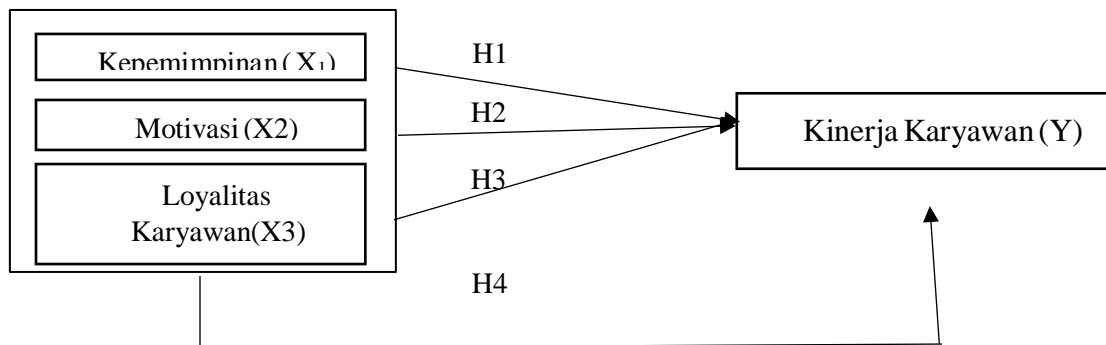
Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor yang menuntun perilaku. (Edy sutrisno 2017: 109)

I.13 Teori pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan

Loyalitas karyawan adalah seorang karyawan yang bersedia bekerja di organisasi tempat dia bekerja dan karyawan tersebut bersedia untuk melakukan yang terbaik demi kesuksesan organisasi dan dia berpikir bahwa bekerja di organisasi tempat dia bekerja adalah pilihan yang terbaik baginya. (Marchelle soengandhi, vanecia, 2013)

1.14 Kerangka konseptual

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat digambarkan kerangka konseptual, yaitu sebagai berikut



Gambar I.1 Kerangka konseptual

I.15 Hipotesis penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumo internusa indonesia
- H2 : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumo internusa indonesia
- H3 : Loyalitas karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumo internusa indonesia
- H4 : Kepemimpinan, Motivasi dan loyalitas karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumo internusa indonesia