

BAB I

PENDAHULUAN

Era globalisasi dicirikan dengan berkembangan pengetahuan serta teknologi. Perkembangan ini secara eksponensial bisa merubah pola hidup manusia dengan cepat. Bukan hanya manusia, namun juga pada perusahaan. Oleh karenanya penting melakukan pengelolaan sumber daya yang ada guna menyokong keberlangsungan hidup manusia maupun perusahaan.

PT.Royal Amadeus adalah perusahaan yang beroperasi di sektor Spa serta Kebugaran yang beralamat di Jl.S.PARMAN No.217A Medan, Sumatera Utara. Spa dan Kebugaran untuk kecantikan perawatan tubuh dan kesehatan ini adalah cara bagi kita untuk menikmati relaksasi yang memungkinkan kita untuk diberi energi dan dihibur baik secara fisik maupun mental. Dengan peralatan yang lebih modern dan semakin banyaknya kelas dan pelajaran olahraga seperti Yoga,Pilates,Kelas Rpm dan lain-lain.

Melalui data penjualan yang peneliti terima satu tahun terakhir dari bagian penjualan perusahaan terlihat hasil penjualan terendah pada bulan Agustus sebanyak Rp.550.202.365 dan penjualan tertinggi pada bulan April sebanyak Rp.750.283.333. Terlihat dari hasil penjualan tersebut mengalami penurunan dan tidak mencapai target perusahaan. Dimana situasi ini diakibatkan oleh beberapa faktor kesalahan kinerja karyawan dalam perusahaan sehingga memberi sumbang pengaruh pada perusahaan dalam mencapai target.

Salah satu penyebab yang dianggap menyebakan merosotnya kinerja karyawan yakni kepemimpinan. Rendahnya tingkat kehadiran kepimpinan pada PT.Royal Amadeus. Sehingga kinerja karyawan memberi sumbang pengaruh pada perusahaan dalam mencapai target.

Selain kepemimpinan, Kompetensi juga menjadi faktor menurunya kinerja karyawan, karena penempatan kerja karyawan tidak sinkron dengan latar belakang pendidikan karyawan tersebut, sehingga pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan tidak memuaskan sesuai dengan target perusahaan.

Motivasi dianggap menjadi salah satu penyebab menurunya kinerja karyawan, karena kurangnya pemberian motivasi kerja kepada karyawan baik dalam bentuk kompensasi finasial maupun non finansial, sehingga kinerja karyawan tidak dapat sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Berlandaskan penguraian sebelumnya, disini peneliti menjadikan "**Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Royal Amadeus Medan**" sebagai judul penelitian.

Identifikasi Masalah

Berlandaskan penjabaran latar belakang,didapat identifikasi permasalahannya yakni:

1. Rendahnya tingkat kehadiran Kepimpinan dilihat dari tingkat kehadiran yang tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan
2. Kompetensi karyawan rendah dilihat dari penempatan kerja karyawan yang tidak selaras dengan latar belakang pendidikan
3. Rendahnya motivasi kerja,dilihat dari kurangnya pemberian motivasi baik berbentuk finansial ataupun non finansial kepada karyawan.
4. Kinerja karyawan yang kurang maksimal dilihat dari pencapaian target penjualan produksi perusahaan yang masih rendah

Perumusan Masalah

Berlandaskan uraian sebelumnya,dapat disajikan masalah pokok yakni:

1. Apakah ada pengaruh Kepimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Royal Amadeus Medan?
2. Adakah pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.Royal Amadeus Medan?
3. Adakah pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Royal Amadeus Medan?
4. Adakah pengaruh Kepemimpinan,Kompetensi, dan Motivasi Kerja pada PT.Royal Amadeus Medan?

Tujuan Penelitian

1. Guna melakukan analisa serta melihat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Royale Amadeus Medan.
2. Guna melakukan analisa serta melihat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.Royale Amadeus Medan.
3. Guna melakukan analisa serta melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Royale Amadeus Medan.
4. Guna melakukan analisa serta melihat pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Royale Amadeus Medan.

Teori Kepemimpinan

Fahmi(2017:15) memberikan definisi komprehensi terkait kepemimpinan yakni sebuah studi dimana melakukan pengkajian menyeluruhterkaitcaramelakukan pengawasan, memngaruhi, serta memberi arahan pada orang lain supaya menjalankan tugasnya menyesuaikan perintah yang ditetapkan.

Indikator digunakan untuk mengukur kepemimpinan menurut Umam (2018:269), yaitu :

- 1.Perencanaan,
- 2.Pengorganisasian,
- 3.Pemimpin,
- 4.Pengendalian.

Teori Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2015:126) secara umum kompetensi ialah kemampuan, keterampilan, serta kecakapan individu.

Indikator digunakan untuk mengukur kompetensi menurut Wibowo(2017:273),yaitu:

1. Pengetahuan,
- 2.Keterampilan,
- 3.Konsep,
4. Sifat,
- 5.Konsep.

Teori Motivasi

Penjabaran Robbin(2002:55) terkait motivasi yakni kehendakguna melakukan sebagai wujud kemauan untuk berupaya yang tinggi dalam berbagai target organisasi, yang diatur oleh kemampuan usaha tersebutguna mencukupi kebutuhan yang sifatnya individual.

Indikator digunakan untuk mengukur Motivasi menurut Fauzi dan Irvani(2018:51),yaitu:

- 1.Kinerja,
- 2.Penghargaan,

3..Tanggungjawab,

4.Pengembangan,

5.Keterlibatan,

Teori Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam Sutiadi (2003:6) mengemukkan terkait kinerja adalah sebuah hasil kerja yang sudah individu capai berkaitan menjalankan beban tugasnya dengan didasari waktu, kesungguhan, pengalaman, serta kecakapan.

Indikator digunakan Untuk Mengukur Kinerja menurut Jurnal Wahyu Lestari dan Susi Sulandari(2014), yaitu :

1. Kerjasama,

2. Waktu kerja,

3. Kuantitas

4. Kualitas,

Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Fahmi(2018:141), memaparkan bahwa pemimpin berpengaruh besar dalam memacu kenaikan kinerja karyawannya. Kualitas kinerja yang tinggi memberi pengaruh pada pembentukan kualitas kerja selaras akan apa yang diharapkan.

Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

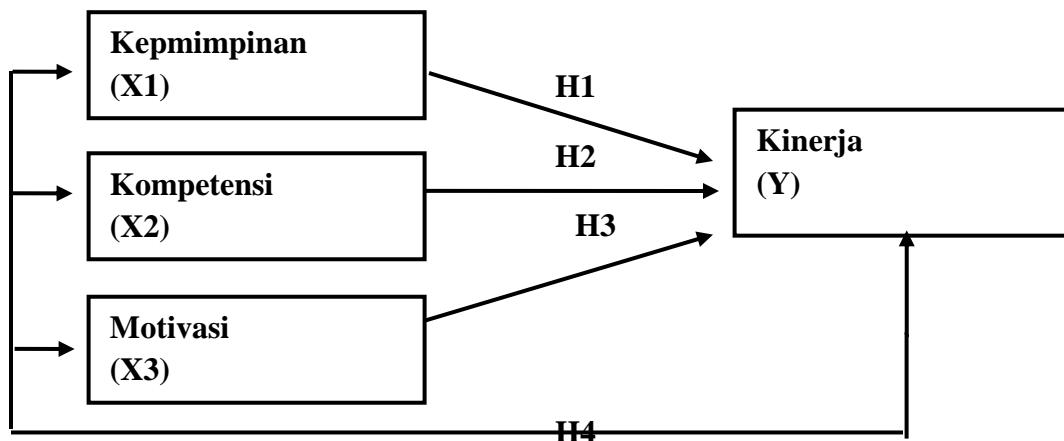
Dalam Jurnal Lucia Nurbani Kartika(2014) memaparkan individu yang kompeten diharapkan supaya bisa memberi hasil selaras akanketentuan organisasi baik itu dari biaya, kuantitas, serta kualitas. Namun perlu diketahui, tidak melulu kompetensi bisa menghasilkan kinerja selaras akan standar organisasi, dikarenakan lingkungan serta beban pekerjaan ialah faktor yang turut memberi pengaruh pada hasil.Jika tiga komponen yakni lingkungan organisasi, beban pekerjaan, serta kompetensi tidak seimbang, satu komponen saja tidak bisa memastikan hasil.

Teori Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bangun(2012:313) menguraikan terkait apabila individu termotivasi, dirinya cenderung mengulangi perilaku sebelumnya. Namun, taraf usaha yang besar cenderung memiliki kemungkinan kecildalam memberikan untung serta mengantar pada kinerja.

Kerangka Konseptual

Berlandaskan uraian teori dan penelitian terlebih dahulu,didapat gambaran kerangka konseptualnya, yakni:



Hipotesis Penelitian

Sesuai paparan Sugiyono(2012:134) terkait hipotesis yakni praduga sementara terkait rumusan permasalahan penelitian, dimana pernyataannya berbentuk kalimat pertanyaan.Paparan hipotesisnya, yakni:

H1 : Kepemimpinan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Royale Amadeus Medan.

H2 : Kompetensi memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Royale Amadeus Medan.

H3 : Motivasi memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Royale Amadeus Medan.

H4 : Kepemimpinan,kompetensi dan motivasi memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Royale Amadeus Medan.