

BAB I

PENDAHULUAN

Era globalisasi dicirikan dengan berkembangnya pengetahuan serta teknologi. Perkembangan ini secara eksponensial bisa mengubah 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 sumbangan pengaruh pada perusahaan dalam mencapai target.

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

Selain kepemimpinan, Kompetensi juga menjadi faktor menurunnya 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 menurunnya kinerja karyawan, karena kurangnya pemberian motivasi kerja kepada karyawan baik dalam bentuk kompensasi finansial 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 menyeluruh terkait cara melakukan pengawasan, memengaruhi, 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 kehendak guna melakukan sebagai wujud kemauan untuk berupaya yang tinggi dalam berbagai target organisasi, yang diatur oleh kemampuan usaha tersebut guna 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) mengemukakan 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 penmbentukan kualitas kerja selaras akan apa yang diharapkan.

Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

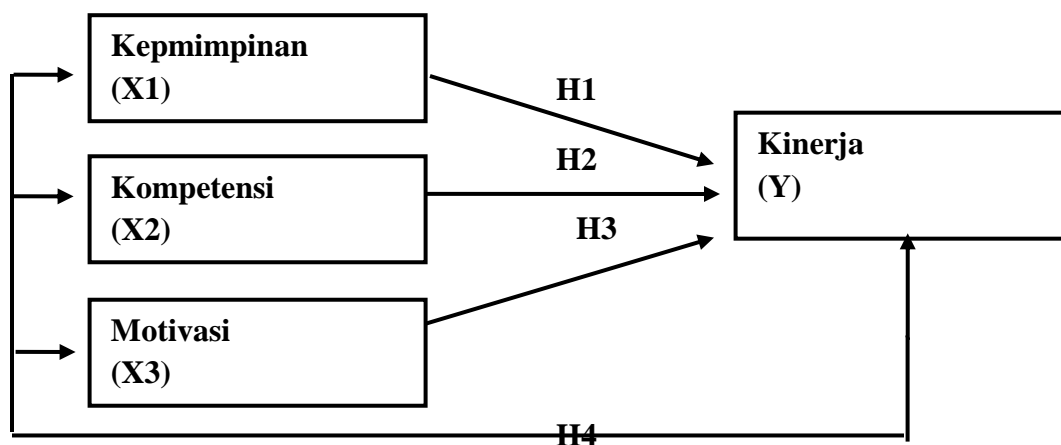
Dalam Jurnal Lucia Nurbani Kartika(2014) memaparkan individu yang kompeten diharapkan supaya bisa memberi hasil selaras akan ketentuan organisasi baik itu dari biaya, kuantitas, serta kualitas. Namun perlu diketahui, tidak melulu kompetensi bisa menghasilkan kinerja selaras akan standar organisasi, dikarenakan lingkungan serta beban pekerjaan ialah faktor yang turut memberi pengaruh pada hasil. Jika tidak 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 mengulangiperilaku sebelumnya. Namun, taraf usaha yang besar cenderung memiliki kemungkinan kecildalam memberikan untung serta mengantar pada kinerja.

KerangkaKonseptual

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



Hipotesis Penelitian

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

H1 : Kepemimpinanmemberi 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.