

## BAB I PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang Masalah

PT. Santika Dyandra Hotel Medan lokasinya di Jl. Kapten Maulana Lubis no.7 merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang perhotelan

Sebuah faktor yang diduga memicu menurunnya kinerja karyawan ialah kepemimpinan, yang mana kepemimpinannya di perhotelan ini belum efektif.

Kurangnya dorongan atau motivasi dari perusahaan juga diduga menjadi faktor menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Dimana pada perusahaan ini, karyawan masih kurang termotivasi.

Kedisiplinan kerja pada perusahaan ini masih rendah, bisa dilihat dari banyaknya pegawai yang tiba di tempat kerja tidak tepat waktu.

Berdasar latar belakang bersangkutan, penulis bermaksud untuk meneliti yang judulnya “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Santika Dyandra Hotel Medan”.

### I.2 Identifikasi Masalah

Penulis mengidentifikasi masalahnya yang meliputi:

1. Kepemimpinan yang kurang efektif.
2. Motivasi yang diberikan kurang mendorong karyawannya untuk berkinerja yang tinggi.
3. Kedisiplinan yang rendah bisa dilihat dari taraf pelanggaran kerja karyawannya.
4. Target perusahaan yang belum tercapai.

### I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakangnya, maka perumusan masalahnya yakni:

1. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan di PT. Santika Dyandra Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi pada Kinerja Karyawan di PT. Santika Dyandra Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh Kedisiplinan pada Kinerja Karyawan di PT. Santika Dyandra Medan?
4. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan pada Kinerja Karyawan di PT. Santika Dyandra Medan?

#### I.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini tujuannya untuk menjawab perumusan masalah yang sudah dituliskan yakni :

1. Melihat pengaruhnya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan di PT. Santika Dyandra Medan.
2. Melihat pengaruhnya Motivasi pada Kinerja Karyawan di PT. Santika Dyandra Medan.
3. Melihat pengaruhnya Kedisiplinan pada Kinerja Karyawan di PT. Santika Dyandra Medan.
4. Melihat pengaruhnya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan pada Kinerja Karyawan di PT. Santika Dyandra Medan.

#### I.5 Manfaat Penelitian

Penulis berharap hasil yang diteliti bisa memberi kemanfaatan pada berbagai pihak yakni:

1. Bagi Peneliti, yakni dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan
2. Bagi Perusahaan PT. Santika Dyandra Medan, yakni sebagai pertimbangan untuk mengatasi permasalahan Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan sehingga Kinerja Karyawan tersebut juga meningkat.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia, yakni bisa dijadikan bahan kajian ilmu serta memperkaya referensi.
4. Bagi Peneliti berikutnya, yakni bisa dijadikan bahan rujukan.

#### I.6 Teori Tentang Kepemimpinan

##### I.6.1 Pengertian Kepemimpinan

Pendapat Handoko (2016:294), “Kepemimpinan ialah kemampuan individu dalam memberi pengaruh pihak lain agar melakukan pekerjaan guna meraih tujuan dan sasarannya”.

Pendapat Robbins dan Coulter (2013:146). “Kepemimpinan ialah proses memimpin suatu tim dan memberi pengaruh pada tim itu untuk meraih tujuan”

Pendapat Fahmi (2016:68), “Kepemimpinan ialah sebuah ilmu yang membahas dengan menyeluruh terkait bagaimanakah mengaktifkan, memberi pengaruh dan mengontrol pihak lain untuk melakukan tugas berdasar perintah yang sudah terencana”.

Berdasar definisi bersangkutan, maka simpulannya kepemimpinan ialah sebuah proses dalam memberi pengaruh, arahan dan dorongan kepada pihak lain agar bisa melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaannya.

##### I.6.2 Indikator Kepemimpinan

Pendapat Wibowo (2016:24), indikator yang biasa dipergunakan dalam mengukur efektivitas pemimpin yakni:

1. Tingkatan dimana kinerja kelompok atau unit organisasinya dikembangkan dan dalam mencapai tujuannya difasilitasi.
2. Sikap pengikutnya dan tanggapan pemimpin.
3. Peran serta pemimpinnya terhadap mutu proses tim, seperti dirasakan oleh pengikutnya atau observer luar.
4. Tingkatan yakni individu memiliki kesuksesan karier selaku pemimpin.

## I.7 Teori Tentang Motivasi

### I.7.1 Pengertian Motivasi

Pendapat Samsudin (2010:281), motivasi ialah proses memberi pengaruh atau dorongan dari luar kepada individu atau tim kerja agar pekerjaanya bersedia melakukan apa yang ditentukan.

Pendapat Hamali (2016:131), motivasi ialah usaha membangun suasana yang dapat mengurangi keresahan pekerja, yang mana pekerja terkait distimulus untuk meraih tujuan yang lebih besar

Pendapat Priansa (2016:202), motivasi kerja ialah tindakan dan faktor yang memberi pengaruh pekerja untuk bertindak terhadap pekerjaan yang dimiliki.

Berdasar definisi bersangkutan, maka motivasi kerja ialah sebuah dorongan bagi para pekerja dalam melakukan pekerjaannya, berupa unsur yang mengaktifkan, mengarahkan, memelihara, memperlihatkan intensitas, berkesinambungan dan memiliki tujuan.

### I.7.2 Indikator Motivasi

Pendapat Priansa (2016:202), karakter mendasar motivasi kerja terkait karyawan ialah:

1. Usaha (Effort) yakni kemampuan dari tindakan kerja individu
2. Kegigihan (Effort) yang dilakukan seseorang dalam berusaha.
3. Arah (direction), yakni terkait pada mutu kerja individu dalam tingkahlaku kerjanya.

## I.8. Teori Tentang Kedisiplinan

### I.8.1 Pengertian Kedisiplinan

Pendapat Fahmi (2016:75), kedisiplinan ialah taraf ketaatan terhadap peraturan yang ada dan sanggup mendapatkan sanksi jika melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ditentukan pada kedisiplinan itu.

Pendapat Siagian (2-13:305), disiplin ialah tindakan manajemen yang menunjang tiap anggota organisasinya dalam mewujudkan tuntutan beragam ketentuannya. Pendapat Hamali (2016:215), disiplin karyawan ialah tingkah laku individu yang selaras dengan

aturan, langkah kerja yang berlaku atau disiplin ialah sikap, perilaku dan tindakan yang selaras dengan aturan organisasi secara tertulis ataupun tak tertulis.

Berdasar definisi bersangkutan, disiplin kerja ialah sebuah kepatuhan/ketaatan pegawai terhadap aturan atau kaidah yang ada di perusahaan.

#### I.8.2 Indikator Kedisiplinan

Pendapat Hasibuan (2016:194), pada hakikatnya indikator yang berpengaruh pada taraf kedisiplinan pegawai sebuah organisasi ialah:

1. Kompensasi
2. Keadilan
3. Waskat
4. Punsishment
5. Ketegasan

#### I.9 Teori Tentang Kinerja Karyawan

##### I.9.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pendapat Torang (2014:74), kinerja ialah banyaknya ataupun hasil kerjanya seseorang atau tim dalam organisasinya.

Pendapat Mangkunegara (2013:67), kinerja ialah prestasi kerja baik mutu ataupun jumlahan yang dihasilkan oleh tiap karyawannya.

Pendapat Bangun (2012:231), kinerja (performance) ialah hasil kerja yang diraih pekerjaannya berdasar syarat pekerjaannya (job requirement).

Berdasar defnisi bersangkutan, maka kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan karyawan pada sebuah perusahaan berdasar syarat pekerjaannya.

##### I.9.2 Indikator Kinerja Karyawan

Pendapat dari Bangun (2012: 233) dalam pengukuran kinerja karyawan menggunakan kriteria:

1. Banyaknya Pekerjaan.
2. Mutu pekerjaan
3. Kedisiplinan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan dalam kerja sama

#### I.10 Teori Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pendapat Bangun (2012: 339-340), Kepemimpinan adalah sebuah aspek penting dalam menentukan tingkah laku seseorang ataupun organisasi pada perusahaan. Kesalahan

dalam menentukan gaya kepemimpinan akan berpengaruh pada merosotnya kinerja, tingginya kehadiran serta rotasi.

#### I.11 Teori Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

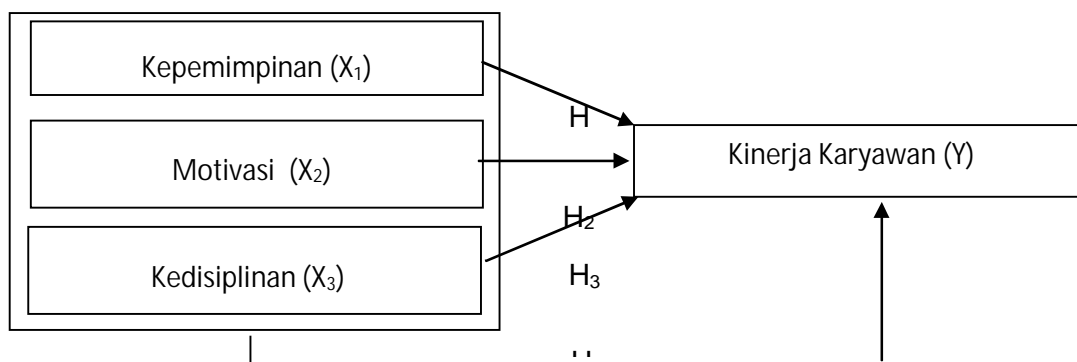
Pendapat dari Wibowo (2014: 331) tingkah laku karyawan motivasinya meningkat jika manager memberikan karyawan sumber daya yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan serta memberi pelatihan dengan efektif. Kinerja pada akhirnya disebabkan karena pengaruh dari tingkah laku yang mendapatkan motivasi.

#### I.12 Teori Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Pendapat dari Sutrisno (2013: 177) permasalahan disiplin pegawai yang terdapat dalam perusahaan baik pimpinan ataupun bawahan akan memberikan warna pada kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan akan terwujud jika seseorang ataupun kinerja organisasi dimaksimalkan.

#### I.13 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa adanya pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan pada Kinerja Karyawan yang bisa dicermati dari kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

#### I.14 Hipotesis Penelitian

Berdasar rumusan masalahnya, maka disusun hipotesisnya yakni:

H<sub>1</sub>: Kepemimpinan mempengaruhi secara individual pada Kinerja Karyawan PT. Santika Dyandra Medan.

H<sub>2</sub>: Motivasi mempengaruhi secara individual pada Kinerja Karyawan PT. Santika Dyandra Medan.

H<sub>3</sub>: Kedisiplinan mempengaruhi secara individual pada Kinerja Karyawan PT. Santika Dyandra Medan

H<sub>4</sub>: Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan mempengaruhi secara bersamaan pada Kinerja Karyawan PT. Santika Dyandra Medan