

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki populasi penduduk yang cukup besar, begitu pula dengan wilayahnya yang juga begitu luas. Situasi yang demikian menjadi keuntungan tersendiri untuk berkembangnya sebuah negara maupun organisasi.

Seiring berkembangnya perusahaan yang begitu pesat dan semakin maju dalam persaingan bisnis di era globalisasi ini, perusahaan semestinya bersikap lebih responsif agar bisa bertahan dan terus berkembang. Masing-masing perusahaan bersaing secara kualitas dan kuantitas sehingga perlu adanya dukungan sumber daya manusia untuk meraih kesuksesan dalam mencapai visi sebuah perusahaan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki sebuah perusahaan menghasilkan anggota dengan kinerja yang diharapkan, maka bisa membuat perusahaan semakin mudah dalam mencapai tujuan.

Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam memenangkan persaingan di dalam kompetisi tersebut dapat dilihat dari keberlangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Meskipun demikian, tidak hanya memiliki strategi yang baik saja dalam menjalankannya, melainkan untuk mendukung secara penuh strategi tersebut untuk memperlancar kualitas sumber daya manusia guna mencapai sebuah visi perusahaan.

Sumber daya manusia hal yang sangat penting bagi perusahaan, dikarenakan faktor manusia merupakan masalah yang paling utama dalam

setiap kegiatan yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut. Menurut Syamsuddinnor (2014), Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.. Banyak perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan suatu perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM harus senantiasa ditingkatkan dan diarahkan guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam menjalankan aktivitas manajemen yang baik, perusahaan dituntut meningkatkan kualitas kinerja karyawannya untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan yang kita hasilkan berlangsung demi mencapai sebuah tujuan dan hasil dari sebuah perusahaan dengan proses manajemen dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Wibowo, 2012). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Sihombing, 2018).

Didalam suatu perusahaan ada beberapa faktor penting yang harus diperhatikan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan itu sendiri bisa menjadi penggerak terpenting didalam kelanjutan sebuah perusahaan (Arifai 2018). Kepemimpinan itu sendiri merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang

tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk bekerja demi mencapai tujuan sebuah organisasi (Hasibuan 2013).

Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi dalam suatu perusahaan (Isvandiari et al 2018). Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Sarita (2012) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain dari kepemimpinan, motivasi juga sangat berperan penting untuk meningkatkan suatu kinerja dalam suatu organisasi ataupun perusahaan (Siswanto 2019). Menurut Arifai (2018) motivasi menjadi salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah aktivitas tertentu, oleh karenanya motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Agar senantiasa memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan dan supaya mendorong kemampuan seorang karyawan menghasilkan suatu kinerja yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan

suatu hasil prestasi atau pencapaian kerja dimana motivasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang merupakan faktor utamanya (Samsul Arifin et al 2017). Prestasi kerja individu merupakan sebuah perpaduan antara kemampuan dan motivasi dalam hal pelaksanaan tugas (Swasto 2011). Meskipun demikian, dengan dukungan dari motivasi kerja yang baik maka seseorang bisa lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Efektivitas penyelesaian tugas pun bergantung pada efektivitas kepemimpinan yang diterapkan pemimpin perusahaan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Made et al (2016) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Zaman sekarang ini di era modernisasi persaingan yang terjadi diantara perusahaan semakin kuat dan ketat, sehingga menuntut perusahaan untuk berkembang dan beradaptasi terhadapnya. Salah satu cara yang dilakukan yaitu dengan cara memberikan program pelatihan maupun meningkatkan motivasi karyawannya. Dengan memberikan pelatihan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karena setiap manusia perlu belajar dan berlatih agar memiliki kompetensi dan kemampuan yang memadai dalam mengerjakan suatu pekerjaan (Pribadi 2013).

Pelatihan kerja merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian upaya yang dilaksanakan dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan kemampuan kerja peserta serta

kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Rachmawati dan Siwalankerto 2016). Pelatihan pada karyawan mempunyai peranan yang penting dimana dengan pelatihan tersebut karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja sehingga kedepannya kinerja karyawan dan kinerja perusahaan juga akan meningkat. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan, pelatihan dan motivasi juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja terlebih juga disiplin kerja (Arifai 2018). Disiplin kerja pada karyawan sangat diperlukan karena apa yang semestinya menjadi tujuan perusahaan sangat sulit dicapai bila tidak adanya disiplin kerja itu sendiri (Sutrisno 2010). Soegeng Prijodarminto (2013), mengemukakan disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan tujuan perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang

telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Liyas et al (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang mudah, karena kinerja dapat dianalisa dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain faktor gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan disiplin kerja yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Benny Ganda Wijaya et al (2015) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT. Labiru Tour merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *tour and event organizer profesional* serta membantu even para kliennya mengadakan *tour, outing, gathering, meeting, outbound* dan berbagai *event* lainnya terlebih di Yogyakarta. Yogyakarta sendiri menjadi tempat untuk beberapa perusahaan lain dan berbagai instansi-instansi untuk melakukan tour dan beberapa kegiatan lainnya karena di D.I.Y merupakan tempat yang paling diminati. Maka dari itu PT. Labiru Our membuka cabang di Yogyakarta guna menunjang para wisatawan dan peningkatan ekonomi di sektor wisata di Indonesia terutamanya di Yogyakarta. Kepuasan seseorang untuk menggunakan biro jasa wisata merupakan suatu proses yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, selain dari kualitas pelayanan yang diberikan perusahaan terhadap konsumennya perusahaan juga harus

mempunyai kelebihan seperti menetapkan harga yang kompetitif dan juga sarana dan prasarana yang diberikan. Namun dengan berbagai fasilitas dan harga yang diberikan untuk menunjang itu harus dilakukan dengan berbagai cara salah satunya melihat dari segi faktor gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja, untuk mengurangi timbulnya keluhan-keluhan para pengguna jasa di PT. Labiru Tour.

Berdasarkan dikusi yang dilakukan peneliti dengan pemimpin mengenai permasalahan yang sedang terjadi di perusahaan tersebut, yakni terjadinya selisih paham dan ketidakcocokan yang terjadi antar karyawan dengan pimpinan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan PT. Labiru Tour memiliki pemimpin yang bersifat *affiliyative* atau pemimpin yang selalu berupaya menjadi jembatan antara berbagai tim dan kepentingan, dengan demikian tentu selisih paham dan ketidakcocokan akan terjadi pada suatu saat.

Kemudian terjadinya kesenjangan antar karyawan yang mengakibatkan beberapa karyawan perusahaan kurang bersemangat dan kehilangan motivasi dalam bekerja, sehingga menyebabkan kinerja para karyawan menurun. Faktor lain yang mengakibatkan kinerja karyawan perusahaan menurun dikarenakan kurangnya pelatihan untuk meningkatkan *skill* atau kemampuan kerja karyawan. Faktor terakhir yang membuat kinerja karyawan PT Labiru menurun yakni belum adanya sangsi tegas bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan, dalam hal ini membuat karyawan PT Labiru kurang disiplin.

Berlandaskan uraian diatas maka penelitian ini berfokus pada Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Penelitian ini penting dilakukan agar perusahaan dapat mengetahui adanya pengaruh yang signifikan dari Gaya kepemimpinan, pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Labiru Tour Yogyakarta.

Maka dari itu untuk memenangkan suatu persaingan dalam perusahaan jasa wisata sebuah perusahaan harus mempertimbangkan aspek-aspek untuk memenuhi kepuasan konsumen dan mampu merebut dan mempertahankan eksistensinya. Penetapan kualitas sumber daya manusia harus di kembangkan dengan melihat aspek kinerja karyawannya dan melihat dari aspek gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan disiplin kerjanya, sehingga perusahaan tersebut menjadi perusahaan yang kuat dan mampu bertahan serta maju dalam persaingan didunia yang semakin ketat.

Dengan demikian dan mempertimbangkan uraian-uraian tersebut di atas, maka dilakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Labiru Tour Yogyakarta”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor

gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT.Labiru Tour cabang Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Labiru Tour cabang Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT.Labiru Tour cabang Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Labiru Tour cabang Yogyakarta?
5. Apakah variabel gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Labiru Tour cabang Yogyakarta?
6. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Labiru Tour cabang Yogyakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka

penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT.Labiru Tour cabang Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Labiru Tour cabang Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT.Labiru Tour cabang Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Labiru Tour cabang Yogyakarta.
5. Untuk menganalisis variabel gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Labiru Tour cabang Yogyakarta.
6. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Labiru Tour cabang Yogyakarta.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat-manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik sejenis, lebih mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi PT. Labiru Tour cabang yogyakarta

Hasil penelitian ini sebagai bahan informasi dan masukan bagi PT Labiru Tour cabang Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai tujuan perusahaan tersebut.

### b. Bagi karyawan PT.Labiru Tour cabang Yogyakarta

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan berpikir serta dapat dijadikan dasar bertindak bagi para anggota, selain itu juga diharapkan dapat mengetahui lebih banyak faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekaligus dapat mengimplementasikan dalam perusahaan pada PT.Labiru Tour cabang Yogyakarta.