

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini dituntut agar mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Industri pariwisata adalah seperangkat unit bisnis yang berbeda yang bersama-sama menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan wisatawan secara langsung atau tidak langsung. Sektor pariwisata masih memegang peranan penting di Indonesia, mengingat kelompok sektor jasa (ke-3) memberikan kontribusi yang sangat signifikan bagi pembentukan Indonesia. Dengan meningkatnya peranan sektor pariwisata terhadap pembentukan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dipandang perlu untuk menggalakkan pembangunan di bidang pariwisata. Melalui sektor pariwisata diharapkan dapat memperluas peluang usaha dan memperluas kesempatan kerja yang tersedia. Sektor pariwisata ini dapat menekan atau mengurangi tingkat pengangguran akibat bertambahnya angkatan kerja yang tersedia. Salah satu sektor yang dibuka adalah sektor pariwisata, yang memberikan kesempatan kepada para pelancong untuk berwisata ke daerah-daerah yang telah direncanakan sejak lama namun saat ini terhambat oleh pandemi Covid19. Dengan kesempatan ini, kita bisa mengenal Indonesia yang dikelilingi oleh alam yang indah.

Untuk menjaga keberlangsungan hidupnya, maka perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja perusahaan meliputi produktifitas, pencapaian penjualan, laba dan manajemen operasional yang baik. Keberadaan manajemen operasional mengacu pada strategi yang digunakan dalam pengaturan dan administrasi operasi bisnis. Dengan kinerja perusahaan yang baik, maka kelangsungan hidup perusahaan akan tercapai. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aset yang sangat penting. Dengan kinerja sumber daya manusia yang baik maka akan mendukung perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan adalah pertunjukan atau lukisan pertunjukan keseluruhan dan hasil akhir dari kerja yang dilakukan melalui cara seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya terutama berdasarkan keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34). Sedangkan kinerja pegawai adalah prestasi kerja yang merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang serta mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal, diperlukan manajemen yang

baik agar kinerja pegawai lebih optimal. Tercapainya tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan kualitas, baik dari segi kepemimpinan maupun karyawan dalam pola tugas, tanggung jawab, efisien sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang menjadi penentu tercapainya tujuan perusahaan. Bersumber dari Moeheriono (2010:61) Kinerja pegawai adalah hasil kegiatan yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan wewenang, kewajiban, dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi itu secara sah. Sesuai dengan moral atau etika tanpa melanggar hukum.

Perusahaan Travel adalah sebuah perusahaan kegiatan usaha bersifat komersial yang mengatur, dan menyediakan pelayanan bagi seseorang individu atau sekelompok orang, untuk melakukan perjalanan dengan tujuan utama berwisata. Perusahaan ini melayani tiket domestik & internasional, reservasi hotel, layanan visa, domestik & tur internasional, mobil & penyewaan bus. Visi dari perusahaan ini adalah memberikan pelayanan yang efisien dan efektif untuk pelanggan, untuk membuat perjalanan lebih mudah dan lebih bahagia dan menyediakan layanan berkualitas tinggi kepada pelanggan, menjadi agen perjalanan yang paling terkenal di Asia Tenggara. Sedangkan misi dari perusahaan ini adalah memberikan layanan berkualitas dengan biaya rendah, mengembangkan produk perjalanan komprehensif. Adapun beberapa pelayanan yang disediakan oleh perusahaan ini adalah perjalanan pribadi dan kelompok usaha, reservasi tiket, reservasi hotel, layanan visa, menerjemahkan layanan, kelompok di luar negeri, dengan menelusuri budaya yang berbeda, memberikan rute perjalanan khusus dan makanan, menyediakan layanan visa dan menerjemahkan layanan.

Dimasa pandemi ini beberapa perusahaan travel yang mengalami masalah salah satunya PT Gamelantour lebih banyak menggunakan online karena menjaga keselamatan pegawai untuk menghindari risiko atas terpaparnya covid pada pegawai. Situasi ini menyebabkan pegawai merasa bosan karena keharusan *work from home*, bahkan banyak di antara mereka yang memaksa untuk dapat masuk kantor walaupun dengan syarat harus mematuhi protokol kesehatan yang sangat ketat. Mereka juga merasakan justru lebih sibuk ketika pekerjaan dilakukan secara *work from home* dibandingkan dengan masuk kantor. Bekerja dengan metode *work from home* justru lebih membebani mereka karena mereka harus selalu siaga selama hampir 24 jam untuk melayani konsumen dan pimpinan di kantor. Selain itu para pegawai yang mendapatkan *work from home* setiap harinya harus melaksanakan dan melaporkan hasil pekerjaannya setiap pukul 10.00am dan 16.00pm kepada atasan yang memonitor kehadiran dan pelaksanaan tugas pegawai serta tanggung jawab atas pelaksanaan penugasannya.

PT Gamelantour tidak bekerja dari rumah, sulit memantau kinerja karyawan tanpa HRIS. Mereka beranggapan bahwa kinerja karyawan lebih mudah dipantau saat bekerja di kantor. Alasan sulitnya perusahaan bekerja dari rumah berarti sulitnya membagi tugas kepada karyawan.

Dengan kehadiran yang sepenuhnya virtual, semakin sulit untuk membentuk ikatan kerja yang mendukung akuntabilitas. Menerapkan work from home sangat sulit bagi perusahaan untuk menurunkan produktivitas karyawan karena tidak adanya pengawasan langsung dari perusahaan. Sebuah perusahaan mungkin berpikir bahwa karyawan sebenarnya sibuk bermain game, menonton film, atau bersenang-senang selama jam kerja. Ada kekhawatiran bahwa produktivitas tenaga kerja dapat menurun. Tak perlu dikatakan, ada saran bahwa jika Anda bisa melakukan sesuatu di rumah yang bisa dilakukan dalam satu jam di kantor, itu sebenarnya bisa memakan waktu hingga lima jam.

Di masa pandemi PT Gamelantour penjualan merosot 50 persen penurunan paling banyak tercatat untuk tiket pesawat internasional. Selanjutnya tiket pesawat domestik, hotel, bus, dan visa. Data berikut ini merupakan data penjualan PT Gamelantour ditahun 2019-2021.

Tabel 1.1 Data Penjualan PT Gamelantour tahun 2019-2021

Produk	2019 (Rp)	2020 (Rp)	2021 (Rp)
Tiket pesawat internasional	913.910.349	456.955.174	628.477.587
Tiket pesawat domestic	583.482.923	291.741.461	370.870.730
Layanan visa	782.730.249	391.365.124	495.682.562
Reservasi hotel	408.987.387	204.493.693	352.246.846
Penyewaan bus dan mobil	264.678.635	132.339.317	203.245.673
Total	2.953.789.543	1.476.894.769	2.050.523.398

Sumber: Bagian Keuangan PT Gamelantour

Dari tabel atas dapat kita lihat pejualan PT Gamelantour di tahun 2019 pendapatan tercapai 2,9 M masih stabil dengan tahun sebelumnya sedangkan dimasa pandemi tahun 2021 terjadi penurunan 50% pendapatan tercapai 1,4 M karena berhubungan pada periode masa dampak covid-19 (berdasarkan pendapat ahli sekitar 1-2 tahun), setelahnya terjadi penurunan kebutuhan sehingga nilai strategisnya berkurang dan PT Gamelantour penjualan tiket penerbangan internasional dan domestik turun lebih dari 50 persen. Sementara frekuensi penerbangan telah menurun secara signifikan, semakin banyak negara yang memberlakukan penutupan, menyebabkan kawasan ini mendapat skor sebagian atau seluruhnya negatif karena tiket pulang/pembatalan nominal telah melebihi penjualan tiket. Alhasil, banyak maskapai penerbangan saat ini yang terlilit utang ke destinasi wisata. Keady menunjukkan kondisi ini tidak hanya mengganggu *cashflow* PT Gamelantour dan mengalami kesulitan likuiditas akibat minimnya angka penjualan dan masih terbebani dengan biaya operasional seperti gaji karyawan, sewa gedung dan lain-lain. Dengan demikian PT Gamelantour mengambil sebuah keputusan yaitu gaji karyawan potong 50% selama pandemi ini. Dan di tahun 2021 awal masih menurun

sampai bulan mei, juni sampai sekarang bulan oktober terjadi sedikit peningkatan kepadatan PT Gamelantour tercapai 2M gaji karyawan kembali stabil.

Kinerja perusahaan sangat didukung oleh kinerja karyawannya. Konsistensi kinerja pegawai adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan dalam sebuah perusahaan dari konsistensi kinerja pegawai adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan dalam sebuah perusahaan. Disiplin adalah Salah satu hal yang sangat penting dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan. Kedisiplinan karyawan sangat diperlukan demi kelancaran bisnis perusahaan. Perusahaan berharap Setiap karyawan mempunyai sikap disiplin untuk mengikuti aturan perusahaan dan melaksanakan tugas kerja masing-masing. Perusahaan ini memiliki kebijakan yang baik dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawannya dalam berbagai segi. Ada banyak masalah yang dihadapi oleh perusahaan ini terkait dengan kinerja karyawannya. Menurut Kendy (2021) *work from home* (WFH) awalnya merupakan metode kerja yang nyaman, namun lama-kelamaan justru lebih sibuk dari orang yang bekerja di kantor. WFH justru membuatnya merasakan bekerja dalam 24 jam, tidak mengenal waktu. Kendy harus melayani konsumen setiap saat bahkan di luar jam kerja. Selain Kendy masih banyak karyawan yang mengalami permasalahan bekerja di masa covid-19. Mereka merasakan di rumah hampir 2 tahun tidak kemana-mana. Hal ini menyebabkan karyawan pada PT Gamelantour mengalami gejala awal stres seperti kesepian, kelelahan mental atau burn out, insomnia, dan bahkan patah semangat (demotivasi) bahkan depresi. Hal ini tentunya menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Di masa pandemi kualitas kerja karyawan PT Gamelantour mengalami penurunan seperti target karyawan tidak tercapai, tidak mempunyai semangat untuk bekerja, tidak tanggung jawab terhadap pekerjaan, tidak punya inisiatif bekerja mandiri, tidak bisa diajak kerjasama, tidak punya inisiatif, mengapa demikian karyawan *work from home* (WFH) merasa malas untuk bekerja dirumah dari pada di kantor karena di rumah tidak profesional.

Adanya Covid-19, banyak pegawai PT Gamelantour terpaksa harus bekerja dari rumah demi kesehatan dan keselamatan. Awalnya PT Gamelantour mengambil keputusan ini terdengar menyenangkan. Penyebabnya, Anda tidak ingin berkunjung ke tempat kerja atau bosan dengan kunjungan via site visitor yang macet saat Anda tiba di dalam negeri. Namun, Kendy menjelaskan bahwa seiring waktu, lari dari rumah membuat jalan antara gaya hidup pribadi dan ahli menjadi kabur. Selain itu, lari dari rumah juga membuat pengalaman Anda lebih kurang efektif di dalam kantor atau terlihat lebih malas dibandingkan orang lain yang sudah kembali melukis di dalam kantor. Masalah lain ini biasanya alasan apa yang bekerja di rumah atau perasaan bersalah saat berlari di rumah. Bahkan, menurut Bluescape, ada yang mengalami kurang efektif atau bahkan booming waktu berjalannya hingga melebihi 8 jam sehari. Hal ini dilakukan untuk melawan emosi buruk yang muncul dari lari dari rumah tangga.

Untuk menciptakan kinerja keseluruhan pekerja yang sebenarnya, atasan harus memiliki pemimpin yang hebat, seorang pemimpin yang baik harus memiliki gaya manajemen yang baik

juga, yang memungkinkan Anda untuk menciptakan lingkungan manajemen yang baik dan dapat meningkatkan kinerja keseluruhan pekerja. Mode manajemen adalah contoh perilaku yang dirancang untuk memadukan preferensi majikan dengan preferensi pria atau wanita untuk mencapai impian. Dalam bidang penggambaran, seseorang bisa melukis dengan baik jika mendapat penggambaran super yang mendapat pengaruh dari seorang kepala suku. Sebuah gaya manajemen yang kuat harus memiliki rute dalam setiap upaya yang dilakukan dalam pekerjaan, memberikan arahan agar impian majikan dan impian pria atau wanita tidak terbebani agar impian organisasi tercapai. Gaya manajemen yang diterapkan melalui kontrol puncak atau manajemen dapat berdampak baik pada kinerja pekerja secara keseluruhan. Dalam Path Goal Theory (1998) terdapat empat tanda mode manajemen, yaitu manajemen direktif (direktur), manajemen suportif (pendukung), manajemen partisipatif (partisipasi), manajemen berorientasi prestasi.

Kepemimpinan direktif (Pengarah), adalah mengarah (instruktif), utamakan tugas. Kepemimpinan suportif (Pendukung), adalah mendukung, utamakan hubungan kemanusiaan. Kepemimpinan Partisipatif (peran serta), adalah utamakan partisipasi dari para bawahan (manajer partisipatif). Kepemimpinan orientasi prestasi, adalah utamakan kesuksesan, dan kepercayaan bawahan akan dapat mempercayai bawahan bahwa mereka mampu mencapai standar yang tinggi dan Pemimpin memberikan tugas pekerjaan atau tujuan yang menantang. Kandy dan Mery menunjukkan PT Gamelantour termasuk kepemimpinan orientasi prestasi mereka merasakan pimpinan menekankan keunggulan pada kinerja karyawan, pimpinan Menetapkan tugas dan kontrol lukisan keras percaya dalam kapasitas personel untuk memperoleh standar lukisan yang berlebihan. Berdasarkan persepsi responden terhadap variabel manajemen fashion, variabel manajemen fashion menunjukkan bahwa pemenuhan orientasi manajemen fashion memiliki nilai yang lebih baik. Dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa personel PT Gamelantour memiliki gaya manajemen yang baik.

Hal tersebut adalah pemikiran seorang gaya kepemimpinan yang bijaksana terhadap perusahaan travel ingin memberikan kontribusi kepada masyarakat dan meningkatkan atau mengembangkan nilai perusahaan travel, inilah perilaku gaya seorang teladan kepemimpinan terhadap karyawan. Seorang pemimpin harus bisa jadi teladan yang baik bagi karyawan atau bawahan. Kepemimpinan (leadership) merupakan proses dalam memengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain untuk berkontribusi terhadap kesuksesan dan efektivitas suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor keberhasilan sebuah perusahaan. Terlebih lagi yang paling berperan disini adalah seorang pemimpin di suatu perusahaan. Dalam satu organisasi pemimpin dipandang sebagai panutan, sehingga terjadi perubahan harus mulai dari tingkat paling atas yaitu pemimpin sendiri.

Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu naik turunnya kinerja pegawai, oleh karena itu jelaslah bahwa setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif karena dalam hal ini sangat bergantung pada

kehandalan dan kemampuan. Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap pekerjaan karyawan baik secara parsial maupun simultan. Gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Path goal theory (1998) mengasumsikan bahwa pemimpin dapat bergaya atau berperilaku dengan cara yang memenuhi tuntutan situasi tertentu, misalnya, pemimpin dapat berperilaku mendukung untuk meningkatkan kohesi kelompok dan menumbuhkan suasana positif. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan, pekerjaan, dan kondisi yang ada dapat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil studi yang dilakukan dengan bantuan menggunakan Wijayanti (2012) mengatakan bahwa manajemen memiliki dampak menguntungkan pada kinerja pekerja secara keseluruhan. Sementara itu, hasil penelitian dengan bantuan penggunaan Marzuq (2014), menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang menguntungkan antara gaya manajemen terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan. Penelitian dari Dewi (2012) menjelaskan bahwa manajemen fashion memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja pekerja secara keseluruhan. Penelitian Vera Parlinda, M. Wahyudin (2009) menyatakan bahwa dampak manajemen memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan. Penelitian dari Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008). Penelitian dari Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) menjelaskan bahwa dampak manajemen terhadap kepuasan kinerja pekerja secara keseluruhan dan pengaruhnya terhadap kinerja keseluruhan pemberi kerja.

Selain gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. AICPA (American Institute of Certified Public Accountants) dalam Wilopo (2006: 349) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia dan untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan. ketentuan. aturan. Dalam mengelola dan menerapkan sistem pengendalian internal yang baik, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya. Maka dari hal tersebut berarti bahwa untuk dapat melaksanakan pengendalian intern yang baik bagi seluruh struktur organisasi dalam perusahaan, dapat diberikan jaminan yang memadai mengenai capaian yang diperoleh dari target kinerja dalam efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. , sehingga laporan keuangan dapat memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. dan mengatur.

Sistem pengendalian internal adalah keseluruhan yang terdiri dari struktur organisasi, semua strategi dan peralatan yang dapat dikoordinasikan yang digunakan di dalam organisasi dengan tujuan untuk menjaga keamanan properti organisasi, memeriksa keakuratan dan kebenaran data akuntansi, mendorong kinerja dan membantu untuk menginspirasi kepatuhan dengan kebijakan kontrol yang terhubung. Mulyadi (2013:164), manipulasi batin terdiri dari struktur organisasi, strategi dan tindakan terkoordinasi untuk menahan kekayaan organisasi,

melihat keakuratan dan keandalan data akuntansi, menginspirasi kinerja dan menginspirasi kepatuhan terhadap kebijakan pengendalian. Pengertian mesin manipulasi batin lebih menekankan pada target yang ingin dicapai, dan sekarang tidak lagi pada faktor-faktor yang membentuk mesin tersebut. Jadi, pengertian manipulasi dalam di atas berlaku masing-masing dalam organisasi yang sistem datanya manual, dengan mesin pembukuan, atau dengan komputer. Pada variabel derajat ini terlihat dari empat unsur tambahan yang terdiri dari, aktivitas manipulasi, penilaian peluang, data dan komunikasi, dan pemantauan. Cara mengukurnya menggunakan kuesioner.

AICPA (American Institute of Certified Public Accountants) dalam Wilopo (2006: 349) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia dan untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan. ketentuan. aturan. Dalam mengelola dan menerapkan sistem pengendalian internal yang baik, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya. Maka dari hal tersebut berarti bahwa untuk dapat melaksanakan pengendalian intern yang baik bagi seluruh struktur organisasi dalam perusahaan, dapat diberikan jaminan yang memadai mengenai capaian yang diperoleh dari target kinerja dalam efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. , sehingga laporan keuangan dapat memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. dan mengatur.

Selama masa pandemi Covid 19 PT Gamelantour mengalami rangkaian dampak negatif yang sangat dirasakan. Semasa pandemi banyak peralatan PT Gamelantour seperti printer, *computer*, dan peralatan lain mengalami kerusakan karena jarang digunakan dan karyawannya *work from home*. Kendy juga menjelaskan bahwa di masa pandemi banyak terjadi pelanggaran etika oleh karyawan, seperti ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas. Namun di sisi lain perusahaan memfasilitasi ini dengan baik dan menerapkan pengendalian internal pada kinerja akan berkaitan dengan keberlangsungan seorang karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan. Perusahaan juga terpaksa mengeluarkan keputusan untuk memberhentikan karyawan, karena pelanggaran yang dilakukan oleh karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktarnia (2014) menunjukkan adanya pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Mariani (2011) menjelaskan bahwa kualitas pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Dewi (2012) menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Ashton (1990) yang menjelaskan bahwa pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan untuk memperoleh hal yang diinginkan. Penelitian dari Rizaldi (2015) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Kasandra (2016) menemukan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, Sudani (2012) menunjukkan bahwa berbagai hasil studi pengendalian internal tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi Usman (2013) tentang pengendalian internal menunjukkan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Asrini (2015) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Penelitian ini dilakukan pada PT Gamelantour yang merupakan perusahaan travel yang berkembang di Indonesia. PT Gamelantour memiliki masa depan yang cerah. Dari sisi kepemimpinan terlihat bahwa pimpinan pada perusahaan tersebut memberikan pemahaman bahwa di dalam kegiatan evaluasi, karyawan memiliki hak untuk menyuarakan kebutuhannya selama bekerja di perusahaan. Pentingnya memiliki karakteristik sebagai karyawan juga akan berpengaruh pada perusahaan. Tentunya perusahaan akan semakin berkembang pesat ke depan dengan memiliki karyawan yang berkarakteristik. Namun, jika dilihat dari kinerja perusahaan dan kinerja karyawannya masih belum baik

Motivasi penelitian karena hasil-hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten dan karena ingin menganalisis lebih jauh tentang kinerja karyawan karena karyawan memegang peranan penting dalam tercapainya keberlangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TRAVEL DI JAKARTA.”

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, berikut ini adalah indentifikasi masalah:

1. Kinerja Perusahaan Travel yang mengalami penurunan, terlihat dari penjualan yang menurun dari tahun 2018 sampai dengan 2020.
2. Karyawan Perusahaan Travel yang mengalami penurunan kinerja khususnya selama masa pandemi.
3. Pengendalian internal perusahaan yang masih belum memadai.
4. Persepsi tentang gaya kepemimpinan yang masih berbeda-beda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah yang ada, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu, gaya kepemimpinan, pengendalian internal, serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
2. Obyek penelitian adalah perusahaan travel
3. Subyek penelitiannya adalah karyawan di beberapa Perusahaan Travel di Jakarta

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang diuraikan diatas berikut ini adalah rumusan masalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan dan pengendalian internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Travel?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Travel?
3. Apakah pengendalian internal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Travel?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas berikut ini adalah tujuan penelitian:

1. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, dan system pengendalian internal terhadap kinerja karyawan Perusahaan Travel?
2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Travel?
3. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial pengendalian internal terhadap kinerja karyawan Perusahaan Travel?

1.5 Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Bagi peneliti selanjutnya Penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien pada perusahaan tersebut.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan dan mengembangkan pengaruh pengendalian internal, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai.

- 3) Perusahaan travel dalam Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bermanfaat bagi karyawan yang bekerja di perusahaan pariwisata.

UNIVERSITAS ESA UNGGUL

Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul