

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia mempunyai peranan penting dalam keberlangsungan suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena tindakan organisasi selalu melibatkan manusia sebagai subjeknya, oleh karena itu keberagaman manusia dalam suatu organisasi harus diselaraskan dengan mencapai tujuan yang sama. Untuk menyelaraskan tujuan suatu organisasi yang digerakkan oleh individu-individu yang ada di dalamnya, diperlukan bakat seorang pemimpin, karena pemimpin mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang yang ada di dalamnya agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemimpin adalah motor penggerak berbagai unsur yang berada organisasi yang dipimpin.

Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok serta kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok. Pemimpin memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Kepemimpinan merupakan seni memengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Pemimpin dapat menunjukkan dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang disetujui oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat pada situasi tertentu (Hutahaean,2021).

Gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan nasib anggotanya dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja. Sehingga gaya kepemimpinan harus dapat memengaruhi dan mengubah sikap, tindakan, dan perilaku anggotanya untuk kepentingan dan tujuan organisasi tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat Ranupandojo (2012), gaya kepemimpinan yaitu perilaku yang dirancang untuk

menyatukan tujuan individu atau kelompok dengan tujuan organisasi. Hakikat dari organisasi itu adalah manusia dan kerja sama dalam suatu struktur organisasi yang menciptakan pembagian tugas dan jabatan serta meletakkan batas-batas kebebasan seseorang dalam organisasi

Gaya kepemimpinan merupakan suatu standar perilaku yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi perilaku individu lain atau bawahannya (Thoha, 2013). Efektivitas kepemimpinan erat kaitannya dengan pencapaian hasil, baik itu performa pemimpin maupun performa karyawannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dalam sebuah perusahaan menjadi faktor krusial dalam terwujudnya lingkungan kerja yang kondusif. Meningkatkan motivasi karyawan melalui inisiatif kepemimpinan yang tepat akan berimbas positif pada peningkatan hasil kerja dan performa karyawan, sehingga tujuan akhir perusahaan dapat diraih.

Dalam konteks organisasi, gaya kepemimpinan dan sistem pengendalian internal merupakan dua elemen penting yang saling terkait dalam membentuk lingkungan kerja yang efektif dan produktif. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin tidak hanya memengaruhi dinamika hubungan antara pemimpin dan bawahan, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja karyawan. Sebuah lingkungan kerja yang didominasi oleh gaya kepemimpinan yang mendukung, memotivasi, dan menginspirasi dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Ketika karyawan merasa diakui, didengar, dan didorong untuk berkontribusi, motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja akan meningkat, mengarah pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

Sistem pengendalian internal perusahaan, yang terdiri dari serangkaian kebijakan dan prosedur, berperan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan secara tidak langsung dapat memengaruhi kinerja karyawan. Tata kelola perusahaan yang baik membutuhkan penerapan sistem pengendalian internal untuk mengatur dan mengawasi aktivitas operasional, serta mencegah terjadinya pelanggaran atau penyalahgunaan sistem (Arsiningsih, 2015).

Sistem pengendalian internal membantu mencegah hal-hal yang tidak diinginkan (kesalahan, kesalahan, atau kecurangan). Semua aktivitas ekonomi yang terjadi di perusahaan diawasi oleh pengendalian internal. Pengendalian internal dapat membantu perusahaan dan membantu menjalankan pengendalian dengan baik. Dengan pengendalian internal, manajer dapat yakin bahwa informasi dalam laporan benar dan dapat diandalkan (Hall, 2010).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauziah Nur Purwaningsih dan Mekar Meilisa Amalia (2021) menyatakan bahwa tentang pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja perusahaan dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan pada CV. Sukses Abadi di Kabupaten Deli Serdang secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Panji Setya Depitra dan Herman Soegoto (2019) menyatakan bahwa bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia KCU Bandung.

Upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya melalui pengaturan operasi, prosedur, dan kegiatan sangat bergantung pada pengendalian internal. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh efektivitas pengendalian internal, karena kinerja karyawan terkait erat dengan karakteristik pengendalian. Kinerja karyawan akan meningkat sebagai hasil dari peningkatan pengendalian internal. Untuk menentukan seberapa baik pengendalian internal dilaksanakan, maka juga harus diuji. Memeriksa apakah pengendalian dilaksanakan sesuai dengan desain, dengan wewenang dan kualifikasi, dan dengan tujuan pengendalian internal pengujian semua termasuk dalam proses evaluasi.

Untuk mengetahui seberapa baik kinerja suatu organisasi dapat diukur dengan membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan memengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Melalui pencapaian kinerja masing-masing karyawan, organisasi dapat menghasilkan kinerja seutuhnya dan mencapai keberhasilan yang diharapkan (Ambara & Wayan 2016).

Definisi kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang ditunjuk, dalam upaya untuk secara sah mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tanpa melanggar hukum atau standar moral atau etika. Kinerja karyawan berdampak pada tingkat keberhasilan pekerjaan karena memungkinkan kita untuk mengukur seberapa baik kinerja seseorang berdasarkan hasil yang mereka capai. Kinerja karyawan dapat ditentukan dengan melihat pekerjaan yang dihasilkan ketika seseorang menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya berdasarkan pengalaman, keterampilan, dan kemampuannya (Rizaldi, 2015).

Kinerja merupakan hasil dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas baik dalam kuantitas maupun kualitas sambil mematuhi tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan memiliki dampak besar pada kemampuan perusahaan untuk berhasil karena kinerja karyawan yang lebih tinggi meningkatkan kemungkinan mencapai tujuan perusahaan. Dalam beberapa waktu terakhir, industri perhotelan telah mengalami pertumbuhan yang signifikan dan telah memainkan peran utama dalam memperkuat perekonomian daerah Kota Berastagi. Keterlibatan pelaksana program dalam pengambilan keputusan, yang pelaksanaannya dapat dipertanggungjawabkan, termasuk penganggaran, mempengaruhi keberhasilan bisnis hotel.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi dari wawancara terhadap beberapa karyawan mengenai gaya kepemimpinan manajemen hotel yang menyebutkan bahwa masih terdapat karyawan yang menggunakan jam kerjanya tidak maksimal. Pihak manajemen juga kurang menyadari betapa penting dan pengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan misalnya pemimpin kurang memberikan motivasi dan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kegiatan operasional. Kondisi ini terjadi bisa karena kurang tegasnya kepemimpinan di perusahaan tersebut dimana pimpinan kurang

memberikan teguran kepada karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan serta kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan.

Begitu juga dengan pengendalian internal yang tidak begitu maksimal, misalnya kurangnya pengawasan dari pimpinan secara langsung karena pemimpin tidak selalu berada di perusahaan sehingga masih banyak ruang bagi kinerja karyawan untuk melakukan kecurangan dan pertukaran informasi yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan sehingga menjadi sedikit terhambat. Apabila dalam suatu perusahaan memiliki penilaian yang tidak baik dalam sistem pengendalian internalnya, tanpa disadari hal itulah yang akan membuat profitabilitas pada perusahaan tersebut semakin memburuk.

Hal ini tidak sejalan dengan teori pengendalian internal dan gaya kepemimpinan yang berfungsi sebagai langkah untuk mengarahkan dan mengawasi penggunaan optimal sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Implementasi pengendalian internal juga memiliki peran penting dalam pencegahan dan deteksi potensi kecurangan (*fraud*), serta melindungi aset dan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan (Anake Nagari, dkk, 2023).

Berdasarkan uraian pada permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sinabung Hills Berastagi.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari pembahasan pernyataan di atas ini, terdapat beberapa masalah yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya dukungan dan komunikasi dari pemimpin.
2. Tidak adanya tekanan dari atasan atau pimpinan, membuat karyawan kurang giat dalam melakukan pekerjaan.

3. Aktivitas di perusahaan masih memerlukan pemantauan karena banyak karyawan yang kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka.

### **C. Batasan Masalah**

Penulis membatasi permasalahan untuk memusatkan penelitian pada hal yang ingin disampaikan, yaitu:

1. Penelitian ini berfokus pada dua variabel utama, yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel pertama dan pengendalian internal sebagai variabel kedua, sementara kinerja karyawan menjadi variabel terikat.
2. Subjek penelitian ini adalah karyawan dari Hotel Sinabung Hills Berastagi yang menjadi fokus perhatian.

### **D. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data, untuk mempermudah penelitian ini agar mendapat arah yang jelas dalam menginterpretasikan fakta dan latar belakang di atas. Dengan adanya latar belakang masalah peneliti mengambil rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sinabung Hills Berastagi?
2. Apakah pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sinabung Hills Berastagi?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sinabung Hills Berastagi?

## E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sinabung Hills Berastagi
2. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sinabung Berastagi
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pengendalian intern terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sinabung Hills Berastagi

Dan adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan pengendalian intern terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan serta memperoleh keterampilan dalam merencanakan dan menganalisis penelitian.

### 2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan pengendalian intern terhadap kinerja karyawan di industri perhotelan.

### 3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan, pihak-pihak yang berkepentingan di perusahaan, dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan mengenai gaya kepemimpinan dan pengendalian intern terhadap kinerja karyawan.