

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini dalam kehidupan bangsa Indonesia, Memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berdaya tahan kuat dan berperilaku yang berkualitas sangatlah penting, karena kemakmuran suatu bangsa tidak lagi hanya di tentukan oleh sumber daya alam saja, melainkan oleh kualitas sumber daya manusia pula. Rendahnya pendidikan bangsa Indonesia masa kini mengakibatkan orang-orang membutuhkan sosok pemimpin yang kuat. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya perusahaan harus dikelola secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat. Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Maka selaras dengan yang dikemukakan Handoko (2003) bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu

organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Bernardin (2001) dalam Sudarmanto (2009) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Organisasi pasti menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pegawai antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas dua faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kepemimpinan dan motivasi.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan

organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut (Anoraga, 2003). Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Menurut Kamery (2004) motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Industri restoran di Yogyakarta saat ini mengalami persaingan yang cukup tinggi mengingat begitu banyaknya restoran baru yang selalu muncul membuat setiap restoran harus memiliki keunggulan kompetitif yang dapat membuat mereka *survive* dalam menjalankan bisnis mereka. Setiap organisasi perusahaan beroperasi

dengan menggunakan seluruh sumber daya yang ada untuk dapat menghasilkan produk baik barang ataupun jasa yang bisa di pasarkan.

Semakin maraknya wisata kuliner yang akhir-akhir ini menjadi ikon dari kota Yogyakarta memberikan dampak yang berarti pula bagi industri makanan baik yang berskala kecil maupun yang berskala besar. Restoran yang ada di Yogyakarta saat ini juga di haruskan untuk mengelola sumber daya yang di miliki dengan baik, mengingat sumber-sumber yang dimiliki juga bersifat terbatas, sehingga setiap restoran di tuntut untuk mampu memberdayakan dan juga mengoptimalkan penggunaan sumber daya dengan baik, supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Karbakar Resto merupakan sebuah restoran dengan *segment* pasar menengah atas. Menu yang di tawarkan oleh restoran ini lebih spesifik pada menu bebakaran seperti ayam bakar, nila bakar, lele bakar, sapi bakar dan lain-lain. Sejak tahun pertama di dirikan tepatnya pada tahun 2016, restoran ini telah mampu melayani 1000 box menu pesanan tiap hari nya, restoran ini terletak di Jl. HOS Cokroaminoto 87, Wirobrajan Kota Yogyakarta. Terkait dengan penelitian, peneliti melakukan survey awal berupa wawancara singkat pada 22 oktober 2017, sehingga di ketahui total karyawan bekerja di perusahaan tersebut berjumlah 38 orang karyawan.

Penelitian mengenai kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebelumnya telah di lakukan oleh beberapa peneliti antara lain penelitian yg di lakukan oleh Vera Parlinda (2009) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, menghasilkan hasil akhir dimana adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang juga dilakukan oleh Wilhelmus Andiyanto (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai-Flores Nusa Tenggara Timur, memaparkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, mengingat pentingnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Karbakar Resto Yogyakarta”**.

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, agar penelitian tidak terlalu luas dan melebar cakupannya, maka perlu dibuat batasan – batasan masalah sehingga penelitian akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas dalam penelitian ini dibatasi pada variabel kepemimpinan dan motivasi. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini dibatasi pada variabel kinerja karyawan.

2. Wilayah dalam penelitian ini dilakukan di Karbakar Resto yang beralamat di Jln. HOS Cokroaminoto 87, Wirobrajan Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Karbakar Resto Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Karbakar Resto Yogyakarta.
2. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Karbakar Resto Yogyakarta.
3. Variabel kepemimpinan dan kinerja secara simultan berpegaruh terhadap Karbakar Resto Yogyakarta.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Karbakar Resto Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Karbakar Resto Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Karbakar Resto Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai masukan kepada perusahaan Karbakar Resto Yogyakarta, khususnya pimpinan perusahaan dalam kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, referensi dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat saya terapkan nantinya di dunia kerja maupun di dunia bisnis dan penelitian ini juga saya harapkan dapat membuka wawasan dan pengetahuan saya dalam menerapkan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen.

F. Sistematika Penulisan

Dalam upaya mempermudah penyajian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka penulisan dalam penelitian ini menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN PUSTAKA

Bab Tujuan Penelitian berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab Metodologi Penelitian berisi tentang variabel penelitian dan definisi oprasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Berisi tentang profil perusahaan dan visi/misi perusahaan tersebut.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil penelitian yang terdiri dari angka, gambar, dan tabel hasil penelitian tersebut.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab terakhir ini penulis harus membuat kesimpulan yang sesuai dengan hasil penelitian serta saran.