

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Perananan SDM atau karyawan di suatu perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi. SDM telah dianggap sebagai suatu aset perusahaan yang harus terus dikembangkan. Tujuannya agar SDM itu memiliki kualitas yang lebih sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih di perusahaan. Menurut Mello (2002) di era globalisasi perusahaan telah menanamkan konsep manusia sebagai aset perusahaan dan mengembangkan kebijakan serta program yang tepat untuk meningkatkan kualitas aset manusia. Tujuan lain pengelolaan SDM dalam suatu perusahaan yaitu untuk menciptakan sinergi antara perusahaan dan pegawai. Selain itu, diharapkan pula terjadi hubungan timbal balik yang bersifat saling menguntungkan antara karyawan dan pemilik perusahaan.

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini menimbulkan perkembangan dan pertumbuhan di segala aspek kehidupan yang berkaitan dengan adanya permasalahan baru yang sangat kompleks. Perkembangan teknologi menyebabkan perubahan yang besar dalam operasi perusahaan. Pemanfaatan teknologi dalam dunia bisnis menyebabkan perubahan yang luar biasa dalam persaingan, produksi, pemasaran, pengelolaan sumber daya manusia, penanganan transaksi pertukaran antara perusahaan dengan pelanggan maupun terhadap perusahaan lain, pemasok, pemegang saham, pemerintah dan stakeholder lainnya. Pemanfaatan teknologi yang berbasis komputer memungkinkan perusahaan untuk beroperasi secara efektif, dan efisien.

Keberhasilan suatu perusahaan juga di pengaruhi oleh kinerja karyawanya. Pengertian kinerja (*performance*) menurut Moehirono (2012) merupakan

kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Manajemen perusahaan harus bisa mengoptimalkan kinerja karyawannya. Semua karyawan ini mencakup dari level bawah sampai dengan top manajemen. Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Faktor itu diantaranya yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan setiap individu memiliki karakter dan perilaku tersendiri. Perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin harus dapat bersikap secara bijaksana dalam menghadapi segala permasalahan yang sedang terjadi di dalam dan di luar perusahaan. Di luar perusahaan dimaksudkan bahwa lingkungan yang berada di sekitar perusahaan. Seorang pemimpin adalah orang yang dapat memberikan suatu inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kinerja seluruh staff atau karyawan yang dibawahinya. Kemampuan untuk memberi inspirasi kepada orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik *personal* atau menjadi suri tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi karyawannya. Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya dan dapat bertindak tegas (Dubrin, 2006). Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dan kinerja karyawan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan semangat di dalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta

memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai yang rendah. Oleh karena itu, sebagai seorang pemimpin dalam suatu perusahaan harus bisa beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja pegawai perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk dapat berprestasi.

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau 5 mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Sinungan, 2008). Karyawan akan merasa termotivasi untuk berprestasi dan bersaing dengan lainnya apabila di suatu perusahaan tersebut memiliki iklim kerja *reward* (imbalan berharga). Secara umum cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga, jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang

kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut.

Beberapa penelitian yang menguji tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menunjukkan bahwa masih banyak ketidak konsistenan dalam mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Rachmawati dan Hidayat (2006) dan Riyadi (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008) dan Saputra (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemilihan motivasi kerja sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan juga telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rachmawati (2006), Riyadi (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari banyak responden mengatakan tidak bisa termotivasi oleh pemimpin karena gaya kepemimpinan yang sangat terlalu tegas dan gaji yang tidak bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Berdasarkan paparan diatas penulis mengambli obyek Grisee Coffee & Resto di Yogyakarta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk selanjutnya penelitian ini

tertuang dalam sebuah judul yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Grisee Coffee & Resto”**.

1.2. Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari Grisee Coffee & Resto ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Grisee Coffee & Resto?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Grisee Coffee & Resto?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh dan membuktikan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Grisee Coffee & Resto?
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Grisee Coffee & Resto?

1.4. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat di dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini lebih fokus pada kinerja karyawan Grisse coffee & Resto di Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen Grisee Coffee & Resto dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawannya terutama dengan menggunakan gaya kepemimpinan dan motivasi secara tepat.

1.5.2. Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian diharapkan dapat menambah referensi untuk penelitian selanjutnya dalam menambah pengetahuan sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi penulis sebagai wahana melatih untuk berfikir secara ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia yang khususnya berkaitan tentang persoalan-persoalan kepemimpinan, pemberian motivasi dan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan ini, maka pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi mengenai penjabaran teori-teori yang melandasi penelitian ini dan beberapa tinjauan pustaka tentang penelitian terdahulu.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang ran cangan penelitian, obyek penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian, hipotesis penelitian, pengujian hipotesis, dan metode analisis penelitian

Bab IV Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini berisi informasi gambaran tentang sejarah, status saat ini, dan tujuan masa depan Grisee Coffee & Resto.

Bab V Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang deskripsi data, hasil pengujian hipotesis, pengujian asumsi klasik, analisis data beserta penjelasan dan interpretasi dari hasil-hasil yang didapatkan.

Bab VI Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan, implikasi dan saran dari penelitian dan gambaran untuk penelitian berikutnya.