

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintahan, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektifitas dan kinerja. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup sebuah organisasi atau perusahaan Fauzan Islami Putra, (2017).

Karyawan sebagai bagian dari faktor penjualan yaitu sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber-sumber daya lainnya, seperti uang, bahan baku, mesin dan peralatan. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan optimal sehingga menjadi menjadi sumber keunggulan bersaing dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi dan semakin termotivasi untuk bekerja Mangkunegara (2010).

Secara umum, peningkatan kualitas hidup sumber daya manusia

tercermin dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja yang dilakukan melalui peningkatan kemampuan dan keterampilan, disiplin, etos kerja, sikap kreatif & inovatif, membina lingkungan hidup, dan lingkungan kerja yang sehat untuk memacu prestasi Mulyadi, (2014).

Oleh karena itu sebuah organisasi yang baik adalah organisasi yang diisi oleh orang-orang yang memiliki visi dan misi yang jelas serta dalam diri mereka terkandung nilai-nilai kompetensi serta idealisme yang kuat. Tanpa itu semua maka memungkinkan organisasi tersebut hanya menjadi sebuah lembaga yang bersifat sementara saja Fahmi, Irham (2016).

Salah satu bisnis yang menggunakan sumber daya manusia yaitu bisnis kuliner. Bisnis makanan atau kuliner merupakan salah satu bisnis yang sedang berkembang pada saat ini, serta bisa menjadi bisnis yang menjanjikan apabila dikelola dengan baik, dengan berkembangnya sebuah kota kemungkinan besar semakin banyak orang-orang terserap untuk membeli produk tersebut dan menjadikan konsumen loyal yang dapat menghasilkan laba (profit). Hal ini akan meningkatkan persaingan karena dengan era pasar global saat ini membuat persaingan sulit untuk dihindari Desi Nur A (2016).

Salah satu contoh bisnis kuliner yaitu Outlet Resto TAHUBAXO Ibu Pudji Ungaran. Resto ini didirikan pada tahun 2007. Outlet Resto TAHUBAXO Ibu Pudji Ungaran cabang Outlet Resto TAHUBAXO Ibu Pudji Langensari. Di cabang Ungaran ini tepatnya di jalan diponegoro no.14 Mijen ungaran memiliki 61 karyawan.

Tabel 1.1 Hasil Wawancara

No	Narasumber	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Ibu Intan, tanggal 27 mei 2022	Apa saja yang menjadi permasalahan dalam resto tahu baxo ibu pudji di area ungaran, yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?	<ul style="list-style-type: none"> - Terjadinya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa hal diantaranya tekanan karyawan untuk mencapai omset penjualan, - tingkat kejenuhan karyawan dengan rutinitas pekerjaan yang sama, - kurangnya motivasi karyawan di lihat kurangnya semangat dalam bekerja menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Untuk lebih mendalami penulis telah melakukan pra survei di Outlet Resto TAHUBAXO Ibu Pudji Di Area Ungaran yang terdiri 2 Cabang resto yaitu : Cabang mijen dan langensari. Kemudian dari hasil obervasi awal menunjukkan adanya kinerja yang tidak stabil dan cenderung terjadi penurunan berdasarkan pencapaian target kenaikan penjualan tahu baxo yang harusnya mencapai 3600 pack untuk target penjualan setiap tahunnya yang sudah di berikan kepada setiap kepala cabang dan karyawan bagian *marketing* tidak selalu tercapai dan

cenderung ada yang menurun dari target. Dari hasil data dokumentasi dan wawancara singkat dengan personalia dengan acuan pencapaian tarjet penjualan tahu baxo di resto tahu baxo ibu pudji di area ungraran Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Target Tahunan Penjualan
Resto TAHUBAXO Ibu Pudji di Area Ungaran Tahun 2022

No	Tahun	Penjualan	Tarjet Penjualan
		/ Pax	/ Pax
1	2019	3,590	3,600
2	2020	3,400	3,600
3	2021	3,550	3,600
4	2022	3,300	3,600
Total		13,890	14,400

Sumber: Data yang di olah (2022)

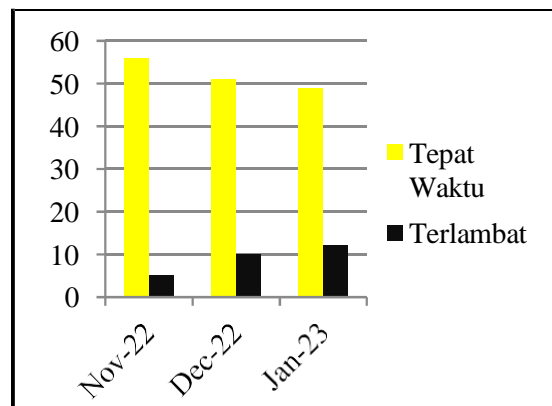
Tabel 1.2. menunjukkan adanya ketidakstabilan pada jumlah pencapaian penjualan tahu baxo ibu pudji cabang Ungaran. Hal tersebut di buktikan pada tahun 2019 jumlah pencapaian target penjualan produk tahu baxo ibu pudji untuk customer yang membeli produk sebanyak 3.590 pack, pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 3.400 pax. Peralihan dari tahun 2019 ke 2020 terdapat penurunan penjualan produk sebanyak 190 pax. Kemudian pada tarjet penjualan produk pada tahun 2021 jumlah pencapaian penjualan tahu baxo ibu pudji sebanyak 3.500 pax. Kemudian pada tarjet penjualan pada tahun 2022 terdapat pencapaian penjualan sebanyak 3.300 pax. Peralihan dari dari tahun 2021

ke 2022 terdapat penurunan penjualan sebanyak 200 pax. Data tersebut menunjukkan tidak konsisten peningkatan pada penjualan dan layanan dan produk RestoTahu Baxo Ibu Pudji Di Area Ungaran pada setiap tahun.

Gaya kepemimpinan di perusahaan menggunakan gaya kepemimpinan otokratif dimana karyawan di tarjetkan dalam penjualan tanpa mengevaluasi apa sebab belum tercapainya penjualan. Kemudian atasan selalu menekan untuk pencapaian tarjet penjualan kepada karyawan sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Gaya kepemimpinan belum efektif terlihat dari kondisi kerja karyawan yang masih melanggar aturan-aturan atau SOP dalam bekerja bila tanpa ada atasan yang mengawasi, hal ini terlihat dari tidak memberikan sanksi terhadap beberapa karyawan yang telah melanggar aturan atau SOP yang ada, seperti halnya *service* pelayanan kurang ramah jika tidak ada pemimpin/spv karyawan tidak melayani pelanggan/*customer* kurang ramah kurang senyum dan greeting ini sebetulnya tidak dibolehkan dan harus diberikan sanksi tetapi ada beberapa karyawan melakukan seperti itu dan tidak ada sanksi/teguran apapun. Dan terlihat dari penerapan gaya kepemimpinan karyawan dan kinerja karyawan belum bersinergi secara efektif karena masih banyaknya peraturan dan perintah yang diberikan pimpinan kepada karyawan tidak sama dengan prosedur yang ada seperti target kinerja karyawan dan bonus-bonus pada setiap pencapaian target sehingga kinerja karyawan belum maksimal di tahu baxo ibu pudji ungaran.

Bila dilihat dari sisi faktor internal motivasi perusahaan, seperti halnya kinerja karyawan ataupun produktifitasnya. Menurut George dan Jones (2005) Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan sebuah kekuatan pendorong

yang di jadikan untuk mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Di dalam perusahaan karyawan yang belum bisa mencapai tarjet penjualan akan efek yang kurang baik, sepertihalnya kurang baiknya hubungan dengan atasan, kurang percaya diri, tidak ada perkembangan dalam karir yang ber imbas juga pada banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja. Dapat di lihat dari diagram rekap data absensi karyawan pada 3 bulan terakhir.



Gambar Diagram 1.2

Rekap data absensi karyawan bulan november 2022 - januari 2023

(Sumber data yang di olah 2023)

Dapat di uraikan diagram di atas dari 61 karyawan pada bulan november 2022 rekap absensi karyawan yang terlambat masuk jam kerja ada 5 karyawan, kemudian di bulan desember 2022 rekap absensi karyawan terlambat 10 karyawan, dan di bulan Januari 2023 karyawan terlambat masuk bekerja semakin meningkat yaitu 12 karyawan. Data tersebut terlihat tidak bersemangatnya karyawan dalam bekerja dan menurunnya motivasi karyawan.

Lebih mendalam lagi terkait disiplin tentunya secara sepiintas faktor tersebut sangat dipengaruhi dengan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Karyawan di Resto TAHUBAXO Ibu Pudji Di Area Ungaran. Karena untuk membuat karyawan pencapaian tarjet dan membangun semangat dalam bekerja tentunya diperlukan peningkatan Gaya Pemimpin dan Motivasi kerja karyawan yang sehingga dalam kurun waktu 2021-2023 mampu peningkatan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan tersebut.

Untuk itu peneliti akan meneliti mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang ada di Resto TAHUBAXO Ibu Pudji Di Area Ungaran. Menurut Rivai, gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dalam konteks hubungan antara pemimpin dan karyawan/pegawai, sangat dipengaruhi oleh gaya pemimpin yang dimiliki. Ini disebabkan pemimpin memiliki kekuasaan dan otoritas lebih dalam usaha membentuk terwujudnya suatu model manajemen organisasi yang diharapkan, Fahmi Irham, (2016).

Hal yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja secara internal, kita perlu mengetahui motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas dapat ditingkatkan. Pencapaian kinerja harus sesuai dengan tujuan organisasi.

Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya. Fahmi Irham, (2016).

Berdasarkan uraian dan konsep di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berbeda. Judul yang diambil dalam penelitian ini adalah

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Resto TAHUBAXO Ibu Pudji Di Area Ungaran).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan pada Resto TAHUBAXO Ibu Pudji Di Area Ungaran mengalami penurunan dan ketidakstabilan dalam mencapai target.
2. Karyawan kurang memahami tentang Motivasi kerja karyawan di Resto TAHUBAXO Ibu Pudji Di Area Ungaran.
3. Gaya kepemimpinan karyawan belum efektif terlihat dari kondisi kerja karyawan yang masih kurang semangat dalam bekerja.
4. Gaya kepemimpinan karyawan dan Motivasi Kerja belum bersinergi secara efektif sehingga kinerja karyawan belum maksimal di Resto TAHUBAXO Ibu Pudji Di Area Ungaran.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk melakukan penelitian yang lebih focus dan meyakinkan permasalahan Dengan segala keterbatasan penelitian dan observasi yang dilakukan maka dalam penelitian ini dibatasi hanya pada permasalahan tentang penerapan Pengaruh

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Resto
TAHUBAXO Ibu Pudji di Area Ungaran.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat diambil dari paparan latar belakang diatas adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Resto TAHUBAXO Ibu Pudji Di Area Ungaran ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Resto TAHUBAXO Ibu Pudji Di Area Ungaran?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Resto TAHUBAXO Ibu Pudji Di Area Ungaran ?
4. Variabel bebas manakah yang paling berpengaruh antara penerapan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang diambil dari paparan rumusan masalah diatas adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Resto TAHUBAXO Ibu Pudji di Area Ungaran.

2. Untuk mengetahui dan menjelaskan seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Resto TAHUBAXO Ibu Pudji di Area Ungaran.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan seberapa besarkah pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Resto TAHUBAXO Ibu Pudji di Area Ungaran.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan variabel bebas manakah yang paling berpengaruh antara Implementasi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini antara lain dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis antara lain:

1. Manfaat teoritis

Bagi penulis penelitian ini sebagai pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan menerapkan teori yang penulis dapatkan di dalam perkuliahan serta syarat untuk menyelesaikan pendidikan yang penulis tempuh. Bagi penulis penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya dan menambah khasanah pengetahuan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Resto TAHUBAXO Ibu Pudji di Area Ungaran.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mengetahui seberapa besar Pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Resto TAHUBAXO Ibu Pudji di Area Ungaran.