

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi dieproleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat encapai ahsil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya (Wibowo, 2011:9).

Tujuan sebuah organisasi tidak akan bisa tercapai tanpa adanya kinerja yang baik dari anggota organisasi tersebut. Hal ini berlaku juga untuk sebuah perusahaan, dimana tujuan perusahaan tidak akan bisa tercapai dengan baik apabila tidak didukung dengan kinerja yang baik dari karyawan maupun jajaran manajemennya. Hal ini dikarenakan sumber daya yang terpenting dari sebuah perusahaan adalah terletak pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, sebesar apapun modal ataupun infrastruktur yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, jika tidak didukung dengan SDM yang memiliki kinerja yang baik, maka tujuan perusahaan tetap tidak akan bisa tercapai.

Kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan (Uno dan Lamatenggo, 2012:63). Bahkan Ivancevich, dkk menjelaskan bahwa kinerja adalah ukuran utama keberhasilan suatu organisasi dan tanggung jawabnya (Uno dan Lamatenggo, 2012:121).

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya (Wibowo, 2011:80).

Tamosa Resto adalah salah satu restoran yang ada di Kabupaten Bojonegoro Jawa Timur, restoran beralamat di Jalan Kartini No.1 Kadipaten Bojonegoro. Restoran tersebut menyediakan menu mulai dari nasi goreng, mie goreng, bihun goreng, kwetiaw, pasta, steak, ayam goreng, mie ayam, dan lain-lain. Sebagai sebuah perusahaan di industri kuliner, tentu saja saat ini Tamosa Resto menghadapi adanya persaingan bisnis yang sangat ketat dengan kompetitor. Berbagai inovasi sudah dilakukan oleh pihak manajemen Tamosa Resto, antara lain dengan penambahan variasi menu, program promo, layanan *delivery order*, maupun perbaikan dari sisi pelayanan (*customer service*). Semua tahapan perbaikan yang sudah diterapkan oleh manajemen Tamosa Resto tentu saja tidak akan bisa memberikan hasil yang maksimal jika tidak didukung oleh kinerja yang baik dari seluruh karyawan dan jajaran manajemen Tamosa Resto.

Atas dasar latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Tamosa Resto di Bojonegoro, untuk itu penulis mengambil judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tamosa Resto di Bojonegoro”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tamosa Resto di Bojonegoro?
2. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tamosa Resto di Bojonegoro?
3. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tamosa Resto di Bojonegoro?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tamosa Resto di Bojonegoro?
5. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tamosa Resto di Bojonegoro?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Tamosa Resto di Bojonegoro.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Tamosa Resto di Bojonegoro.

3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Tamosa Resto di Bojonegoro.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Tamosa Resto di Bojonegoro.
5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Tamosa Resto di Bojonegoro.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat:

1. Aspek akademis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan tambahan bahan kajian ilmu maupun studi kasus tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), maupun bidang ilmu lain yang berkenaan dengan kinerja karyawan dan faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan bisa sebagai bahan referensi dan tambahan kajian pustaka bagi para peneliti selanjutnya yang bermaksud ingin melakukan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terutama tentang kinerja karyawan dan faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Aspek praktis

Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi bahan kajian dan masukan bagi pihak manajemen Tamosa Resto pada khususnya dan pada industri lain yang sejenis pada umumnya mengenai faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga bisa menjadi bahan acuan bagi manajemen perusahaan/organisasi dalam melakukan pengembangan

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.