

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan mempunyai tujuan yang telah ditentukan, sebab tujuan merupakan titik tolak bagi perusahaan dan tujuan juga memberikan arah bagi kegiatan dan cara untuk mengukur efektifitas kegiatan perusahaan. Saat ini banyak perusahaan yang bermunculan dan beradu saing dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Meningkatkan jumlah produk dan jumlah jasa maka persaingan tidak hanya ditentukan oleh rendahnya biaya yang dikorbankan suatu perusahaan, namun hasil tidaknya perusahaan dalam pencapaian tujuannya tergantung pada individu dalam organisasi tersebut dalam berkerja. Kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mempunyai keinginan bekerja sama dan bekerja secara efektif maupun efisien. Sukses atau tidaknya seorang karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Permasalahan yang timbul adalah sering sekali pemimpin belum mampu bagaimana untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada, adapun tiga sisi pemberdayaan yang hendak diberdayakan diberi pencerahan dalam bentuk pemberian penyadaran bahwa mereka mempunyai hak untuk mempunyai sesuatu. Setelah menyadari tahap kedua adalah pengkapasitasan inilah yang sering disebut "*capacitance*" atau bahasa yang lebih sederhana memampukan atau "*enable*" untuk diberika daya atau kuasa yang bersangkutan harus mampu terlebih dahulu. Dan yang ketiga adalah pemberian daya itu sendiri atau "*power supply*" pada tahap ini kepada target diberikan daya, kekuasaan otoritas dan peluang apabila sumber daya manusia diberikan

peluang, maka sumber daya tersebut akan berupaya mempertanggung jawabkan bidang tugas yang dibebankan.

Satu hal yang perlu diperhatikan adalah karyawan menjadi hal utama sebagai sumber daya manusia yang handal dan berpengaruh bagi perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia memegang peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan apapun bentuknya di mana hal itu memberi gambaran bahwa Manajemen Sumber daya Manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya,

(Wiyadi dalam Susilo dkk 2016: 138) Pemimpin harus bisa mempengaruhi dengan efektif agar karyawan mau menjalankan perintahnya dengan senang hati dan tanpa paksaan. Pemimpin juga harus dapat mengarahkan karyawan agar bekerja sama mencapai tujuan perusahaan. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan perannya. Tentunya semakin cepat tujuan perusahaan akan tercapai. Setiap pemimpin memiliki sifat, watak, dan karakter masing-masing yang dipengaruhi oleh faktor sifat yang di bawahnya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat di mana pemimpin itu tumbuh dan berkembang. Karakter yang berbeda-beda yang dilaksanakan oleh masing-masing pemimpin. Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat, (Thoha dalam Susilo dkk 2016: 138) pada Restoran Senewen Time pemimpin perusahaan tersebut cenderung menggunakan kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran sosial (transaksi). Robbins dalam dkk(2016:7958) jika kepemimpinan itu baik sekaligus akan membawa dampak pada motivasi kerja karyawan, seorang karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan lebih maksimal melebihi ekspektasi pemimpinnya. Timbulnya motivasi yang tinggi kemudian akan membawa daya penggerak yang menciptakan

kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Gibson et al dalam Purnadi (2016:210) menyatakan bahwa motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam diri seorang individu yang kemudian menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Menurut Maslow dalam Purnadi (2016:210), motivasi kerja seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai murni hanya timbul dari dalam diri seorang karyawan (motivasi *internal*) ataukah motivasi berasal dari luar karyawan yang bersangkutan (motivasi *eksternal*).

Motivasi adalah keadaan pribadi seorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi (Susanto dan Lestari, 2014). Penelitian yang dilakukan Susitiningrum, dkk (2015)

Menurut Robert Ginnett (2015:309) Kemampuan memotivasi orang lain merupakan keahlian kepemimpinan dasar dan memiliki hubungan kuat dengan usaha membangun kelompok yang kompak dan berorientasi pada target, serta usaha memperoleh hasil dari orang lain.

Pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan pegawai hendaknya memiliki ciri khas/gaya tertentu dalam proses kepemimpinannya, karena gaya kepemimpinan mencerminkan tindakan seorang pemimpin dalam memotivasi, mengarahkan dan mempengaruhi pegawai. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan secara tepat agar secara langsung dapat memotivasi bawahannya sehingga produktivitasnya pun tinggi.

Menurut Hersey dan Blanchard apabila kepemimpinan yang dipakai tepat maka hal itu tidak hanya menimbulkan motivasi bagi para bawahan untuk

menjadi “mateng” perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi pegawai. kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi yang kuat yang timbul dari dirinya sendiri juga sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan yang baik dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan dalam lingkungan kerja, akan memberi semangat kerja bagi pegawai yang dapat meningkatkan motivasi. Selain itu keberadaan sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan kerja juga mutlak diperlukan demi kelancaran pelaksanaan tugas. Apabila semua itu terpenuhi maka tanpa adanya pimpinan, seorang pegawai akan memiliki kerja yang baik karena telah memiliki motivasi yang tinggi, memiliki semangat kerja, karena apabila motivasi kerja lemah maka dapat menentukan kinerja yang dihasilkan tetapi pada umumnya motivasi dilakukan kepada orang-orang yang berada pada level bawah pada manajemen, namun demikian penelitian yang dilakukan oleh para ahli belakangan ini banyak memberikan bukti signifikan yang menjelaskan bahwa motivasi juga dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja manajemen level atas dalam sebuah organisasi

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai yaitu Disiplin kerja disiplin adalah mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan kinerja karyawan, apabila seorang karyawan mengikuti segala peraturan yang ditetapkan, maka permasalahan yang timbul dapat ditekan dan target-target yang ditentukan dapat dicapai. Salah satu syarat agar disiplin dapat bertumbuh dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa yang di syaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Disiplin kerja

adalah suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis (Fitriawati, 2015)

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya, pada tahun 2020. Mengingat betapa pentingnya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, terhadap Kinerja karyawan di atas, maka penelitian ini mengambil judul " PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN SENEWEN TIME CABANG GAYUNGAN SURABAYA.

1.2 Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya ?
4. Apakah Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya ?
2. Mengetahui pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya ?
3. Mengetahui pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya ?
4. Mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, secara simultan terhadap Kinerja karyawan Restoran Senewen Time Cabang Gayungan Surabaya ?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari peneliti ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, terhadap kinerja Karyawan dan diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan informasi untuk melakukan perbaikan setiap pemimpin dalam menerapkan Kepemimpinan yang akan menunjang pada keberhasilan organisasi.

2. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian langsung pada kondisi yang sebenarnya maka penulis akan lebih dapat memahami masalah kepemimpinan sebagai salah satu unsur utama yang menentukan suksesnya manajemen suatu perusahaan dapat menambah wawasan, kemampuan dan pengetahuan dengan menerapkan *leadership skill* untuk bekal dalam menjalankan suatu pekerjaan dalam suatu perusahaan.