

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan di era globalisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Guna mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Martoyo, 2010).

Pada penelitian ini menggunakan objek penelitian yaitu di Restaurant Kedai Beringin Semarang. Kedai Beringin merupakan restaurant yang berorientasi pada makanan Chinese Food. Berbagai menu yang ditawarkan antara lain adalah menu Chinese food. Masakan ini sangat di gemari oleh kalangan orang tua dan remaja, bahkan anak kecil pun juga sangat menyukai aneka suki nya. Restaurant ini beralamat di Jl. Beringin I/9 Semarang.

Kinerja menurut Mangkunegara (2015: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Motivasi kerja adalah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertindak laku tertentu. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda (Saraswathi, 2011).

Adapun tujuan dan manfaat dari motivasi kerja menurut Dr. Sowatno diantaranya sebagai berikut :

- a. Mendorong semangat kerja.
- b. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- c. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.

- d. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- e. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.

Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan, hal tersebut di harapkan dapat memotivasi pegawai serta membuat pegawai puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani menjadi salah satu faktor yang penting (Thoha, 2010).

Kepemimpinan sebagai sisi penting dari tema kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibicarakan. Hal ini antara lain karena keluasan dan kedalaman lahan bahasanya semakin berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas dan dalam. Tanpa kepemimpinan yang efektif sesuatu organisasi tak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi (Wahyosumidjo, 2015).

Kepemimpinan seharusnya dipersepsi sebagai suatu peluang untuk memberikan manfaat bagi banyak pihak dan bukan dipersepsi sebagai komoditi atau property untuk mengeruk keuntungan diri sendiri melalui pemanfaatan pihak lain. Kejernihan persepsi ini sangat diperlukan sebagai sesuatu kekuatan bagi seorang pemimpin untuk memahami, memiliki dan menerapkan secara kombinatif faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi (Yoga dkk, 2016).

Kepemimpinan diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan, dapat juga diartikan sebagai suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar terarah ke titik tujuan akhir organisasi menurut (George R.Terry,1960) dalam Cholil (2009).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Seperti yang di kemukakan oleh Martoyo (2010), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Menurut Martoyo (2010), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Wibowo (2013) seseorang pasti ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun, seringkali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya.

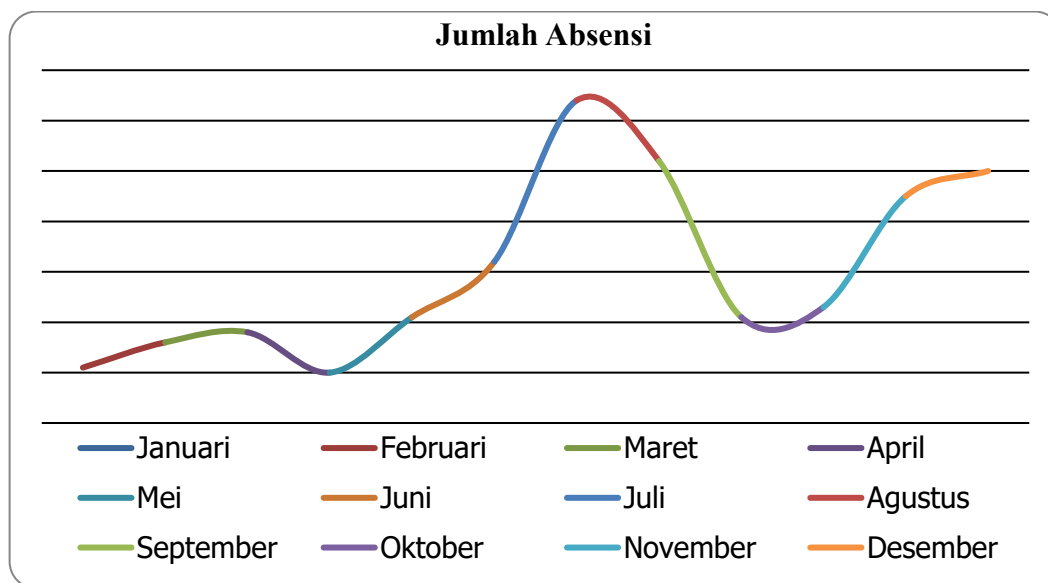
Pengorganisasian sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan. Seperti halnya seorang pimpinan harus bisa mengendalikan sifat egois pegawainya, dengan tidak bersikap pilih kasih dan berusaha bersikap profesional dalam pembagian kerja. Jika terjadi perselisihan dalam lingkungan kerja, maka pimpinan

harus bisa bersikap bijaksana dalam menyelesaikan masalah yang ada, sehingga tidak muncul hal-hal yang membuat pegawai merasa tidak nyaman dan malas masuk kerja. Begitu juga dengan kedisiplinan harus diterapkan dengan baik, agar tidak ada karyawan yang menganggur ketika bekerja ataupun bekerja pada hari libur (lembur). Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, maka akan terbuka suatu kesempatan yang sangat luas untuk berkembangnya proses belajar atau saling belajar satu sama lain dalam bekerja. Mereka akan lebih bersemangat di dalam memecahkan semua persoalan yang timbul, baik dari dalam maupun luar organisasi.

Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan Restaurant Kedai Beringin Semarang Tahun 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari kerja	Jumlah Absensi
Januari	25	21	11
Februari	27	19	16
Maret	27	21	18
April	27	21	10
Mei	27	21	21
Juni	27	22	32
Juli	27	21	64
Agustus	27	17	52
September	27	21	21
Oktober	27	22	23
November	30	19	45
Desember	30	21	50

Sumber: Restaurant Kedai Beringin Semarang, 2017



Gambar 1.2. Data Absensi Karyawan Restaurant Kedai Beringin Semarang Tahun 2017

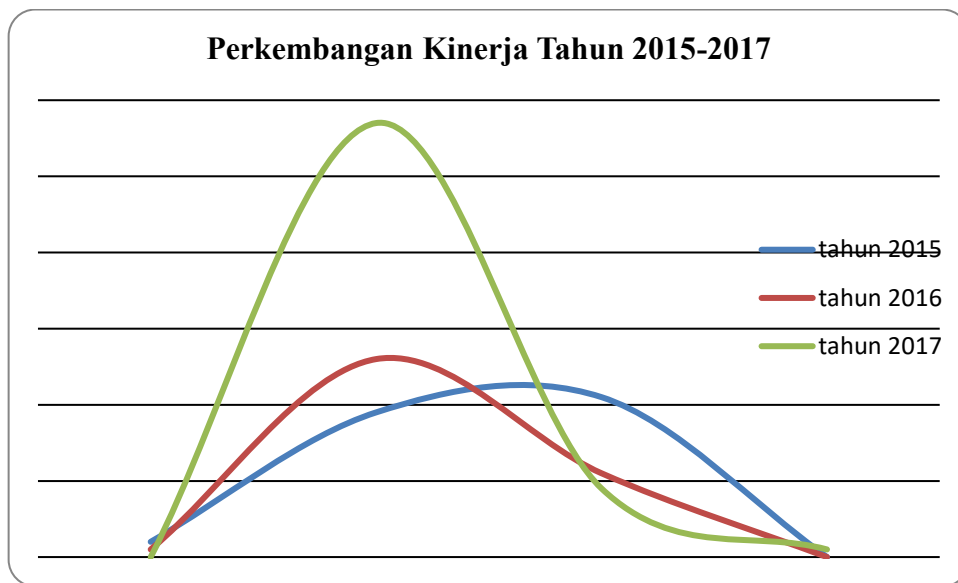
Sumber: Restaurant Kedai Beringin Semarang, 2017

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi terbesar terjadi pada bulan Juli, Agustus, November, dan Desember, karena pada bulan-bulan tersebut bertepatan dengan hari besar keagamaan dan libur akhir tahun, sehingga banyak karyawan mengambil cuti dan ketika akhir cuti banyak karyawan yang membolos satu sampai dua hari dengan alasan berlibur keluar kota dan perjalanan pulanginya terhambat karena macet. Berikut ini adalah data tentang penurunan kinerja karyawan Restaurant Kedai Beringin Semarang:

Tabel 1.3. Perkembangan Kinerja Tahun 2015-2017

Tahun 2015			Tahun 2016			Tahun 2017		
Nilai	Jml	%	Nilai	Jml	%	Nilai	Jml	%
A	2	4,76%	A	1	2,63%	A	0	0,00%
B	19	45,24%	B	26	68,42%	B	57	85,07%
C	21	50,00%	C	11	28,95%	C	9	13,43%
D	0	0,00%	D	0	0,00%	D	1	1,49%
	42	100,00%		38	100,00%		67	100,00%

Sumber: Restaurant Kedai Beringin Semarang, 2017



Gambar 1.2. Kinerja Tahun 2015-2016

Dari tabel 1.1. diketahui bahwa kinerja dari tahun 2015-2017 mengalami penurunan dimana yang memperoleh skor C dari 21 orang menjadi 11 orang dan 9 orang pas tahun 2017. Nilai A adalah nilai dibawah 10, nilai B antara 10-60, nilai C adalah nilai antara 10-50, nilai D adalah dibawah 10. Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa prestasi karyawan dari tahun 2015-2017 mengalami penurunan. Sementara itu, berdasarkan *research gap* terdapat perbedaan hasil seperti tampak pada tabel 1.3. berikut ini:

Tabel 1.4. *Research Gap*

Issue	Peneliti	Hasil
Kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan	Kusjainah dan Listyorini (2015)	Berpengaruh positif dan signifikan
Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Kusjainah dan Listyorini (2015)	Berpengaruh positif dan signifikan
Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Kusjainah dan Listyorini (2015)	Berpengaruh positif dan signifikan
Pengorganisasi terhadap kinerja karyawan	Sari (2013)	Berpengaruh positif dan signifikan

Berdasarkan pada tabel 1.3. diketahui bahwa penelitian yang dilakukan oleh Kusjainah dan Listyorini (2015) menyatakan bahwa Kepemimpinan ,kepuasan kerja, motivasi kerja, pengorganisasian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Sari (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka diambil judul: **"PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PENGORGANISASIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Kedai Beringin Semarang)**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka diambil rumusan masalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pengorganisasian berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3. Batasan Penelitian

Data penelitian ini diambil pada tahun 2017 tapi penelitian dilaksanakan pada tahun 2019 di Restoran Kedai Beringin Semarang dan menggunakan 5 variabel yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, pengorganisasian dan kinerja karyawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengorganisasian terhadap kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi ilmu pengetahuan.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang tentang kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, pengorganisasian, dan kinerja karyawan

2. Bagi masyarakat.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak Kedai Beringin dalam peningkatan pengelolaan karyawan.

3. Bagi peneliti.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian serupa di masa mendatang.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penelitian ini dibagi dalam 6 bab, yaitu :

- Bab I, Merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir penelitian, serta sistematika pembahasan dalam penelitian ini.
- Bab II, Merupakan tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis yang akan menguraikan berbagai teori, konsep, dan penelitian sebelumnya yang relevan sampai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini.
- Bab III, Merupakan metode penelitian yang berisi mengenai sumber dan jenis data yang akan digunakan, gambaran umum obyek penelitian, definisi dan pengukuran variabel yang diperlukan dalam penelitian ini, dan metode analisis data.
- Bab IV, Merupakan gambaran umum perusahaan
- Bab V, Merupakan hasil dan pembahasan.
- Bab VI, Merupakan kesimpulan dan sara

DAFTAR PUSTAKA

- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. 2014. Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Kusjainah., dan Listyorini, Inon. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Model Pengujian Dengan Variabel Mediasi. *Volume 16, Nomor 1. 1-30. Telaah Bisnis.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jogjakarta: PT BPF
- Munandar, AS. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Pamela, A.O., & Oloko. 2015. Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2010. *Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. –Ed.10, Cet13-.* Jakarta: Erlangga
- Saraswathi. 2011. A Study on Factors that Motivate IT and Non-IT Sector Employees: A Comparison. *International Journal of Research in Computer Application and Management, Vol. 1 (2), pp. 72-77*
- Sari, Elsa Vosva. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta. *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*
- Schein, Edgar H. 1985. *Organizational Culture and Leadership.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis.* Bandung : Cv. Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen.* Jakarta : Rajawali Pers.
- Wahjosumidjo. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Wan Fauziah, W.Y., & Tan, S.K. 2013. Generation Differences in work Motivation : From Developing Country Persepctive. *Journal of Economy, Management and sosial Sciences* 2 (4), 97-103.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.
- Yoga, Putrana., Aziz, Fathoni., Moh, Mukeri Warso. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Oragnizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Manajemen, Vol 2 No. 2 Mareat 2. Majemen fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandaran Semarang*
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Indek.