

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama organisasi ekonomi seperti perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan.

Peran manajemen sumber daya manusia sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh, oleh karena itu perlunya peranan seorang pemimpin agar bisa memaksimalkan potensi yang ada pada sumber daya manusia. Karyawan akan dianggap berhasil dalam melaksanakan tugasnya atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih besar dari standar kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi, Bangun (2012).

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mengatur karyawannya agar terkoordinir dan menciptakan suasana yang kondusif bagi perusahaan. Seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil dalam kepemimpinannya apabila mampu mempengaruhi suatu kelompok untuk tujuan dalam pencapaian perusahaan, Robbins (2003). Gaya pemimpin yang baik ialah pemimpin harus mampu mempengaruhi karyawannya agar termotivasi dalam menjalankan tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin memiliki pola pikir, cara, perilaku dan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam memimpin karyawannya diantaranya yaitu gaya kepemimpinan otokrasi, demokratis dan sebagainya, Aji (2017). Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Andi Firman & Winarningsih (2019), gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Setiyono (2016), gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Karyawan sangat perlu adanya motivasi dari pemimpin agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif. Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual, Robbins (2001). Motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Penelitian berikut menunjukkan hasil research gap dari faktor motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pada

penelitian yang dilakukan Nantu dan Rumokoy (2017) motivasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan setiawan (2015) motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi yang tepat dapat memacu kinerja karyawan. Setiap karyawan akan termotivasi apabila mendapat kompensasi agar lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penerimaan kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dapat berakibat pada semangat kerja karyawan tersebut, sehingga kerja karyawan tersebut menjadi malas-malasan, sering tidak masuk kerja, tidak disiplin dan tindakan-tindakan lain yang merugikan perusahaan walaupun pemimpin telah melakukan tugasnya dengan baik. Jika karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diterimanya, dan juga kepemimpinan yang baik maka kinerjanya akan meningkat. Berikut ini merupakan hasil penelitian yang menunjukkan research gap faktor kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Nantu dan Rumokoy (2017), ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan Aromega, dkk (2019), kompensasi secara parsial (individu) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Restoran merupakan usaha dalam bidang jasa boga yang memberikan pelayanan terhadap pemesanan makanan dan minuman untuk jamuan makan

baik yang berskala besar maupun kecil. Pelayanan merupakan tata cara penyajian makanan dan minuman kepada tamu, sedangkan jasa merupakan produk yang dihasilkan yang berupa makanan dan minuman.

Obyek dalam penelitian ini dilakukan pada perusahaan Resto Converso, salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *Food & Beverage* yang sangat mengutamakan pelayanan terhadap pelanggan. Resto Converso berlokasi di Jl. Wulawarman Raya No. 1A Pedalangan, kec. Banyumanik, Semarang Jawa Tengah. Usaha restoran merupakan salah satu alternatif usaha di bidang makanan yang mempunyai prospek sangat bagus, maka dari itu banyak pihak yang tertarik untuk mendirikan usaha dibidang *Food & Beverage* seperti Resto Converso ini.

Adapun data realisasi dan pendapatan Resto Converso Semarang, Sebagai Berikut:

Tabel 1.1 Data Realisasi dan Pendapatan Resto Converso Semarang

Tahun	Target	Realisasi	Presentase (%)
2017	5.000.000.000	5.272.500.000	105,45%
2018	6.000.000.000	6.717.600.000	111,96%
2019	7.000.000.000	7.466.900.000	106,67%
2020	8.000.000.000	7.748.000.000	96,85%
2021	9.000.000.000	8.856.000.000	98,40%

Total	35.000.000.000	36.061.000.000	100,30%
-------	----------------	----------------	---------

Sumber data: Laporan Pendapatan Resto Converso Semarang. (Desember 2021)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa realisasi pendapatan Resto Converso Semarang pada tahun 2017 hingga tahun 2019 meningkat dan selalu melebihi target yang ditetapkan. Namun, presentase realisasi dari tahun 2020 hingga 2021 mengalami fluktuatif. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek pendapatan Resto Converso Semarang. Pendapatan tahun 2017 pada tabel realisasi dan pendapatan diatas sebesar 105,45% target tersebut telah mencapai nominal yang ditetapkan oleh perusahaan. Pendapatan tahun 2018 pada tabel realisasi dan pendapatan diatas sebesar 111,96% nominal tersebut sudah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pendapatan tahun 2019 pada tabel realisasi dan pendapatan diatas sebesar 106,67% nominal tersebut sudah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pendapatan tahun 2020 pada tabel realisasi dan pendapatan diatas sebesar 96,85% , nominal tersebut belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pendapatan tahun 2021 pada tabel realisasi dan pendapatan diatas sebesar 98,40%, nominal tersebut belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Penurunan pendapatan Resto Converso Semarang kemungkinan besar diakibatkan oleh Covid-19 yang melanda negara Indonesia pada akhir tahun 2019 hingga tahun saat ini yaitu tahun 2022.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian oleh peneliti sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang “Pengaruh Gaya

Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”, dengan obyek penelitian pada Resto Converso Semarang.

1.2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Resto Converso Semarang?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Resto Converso Semarang Semarang?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Resto Converso Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Resto Converso Semarang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Resto Converso Semarang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Resto Converso Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Sebagai referensi bagi penelitian serupa di masa mendatang, dan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan teori gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi dan penerapannya di lapangan.

b. Bagi Peneliti Lain

Menambah wawasan bagi peneliti lain tentang hasil penelitian yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan dapat untuk penelitian selanjutnya.

1.4.3. Manfaat Organisasional

a. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dalam mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Resto Converso Semarang, khususnya terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi yang ada. Selain itu juga sebagai salah satu gambaran atau informasi bagi manajemen dalam menilai kondisiperusahaan untuk digunakan sebagai pedoman dalam mengambil keputusan dimasa mendatang.