

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di tengah kondisi global yang penuh tantangan banyak perubahan yang terjadi di berbagai aspek kehidupan, salah satunya yaitu aspek ekonomi. Pelaku ekonomi dituntut untuk berkompetitif agar bisa bertahan pada ketatnya persaingan. Salah satu upaya penting untuk bertahan yakni dengan meningkatkan sistem dan struktur kinerja karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut DuBrin (2005:3) Peran kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai, (Suryadi, 2010).

Organisasi merupakan kelompok orang yang bekerja sama dan saling bergantung ke arah suatu tujuan. kerja sama yang dilakukan tentunya tidak akan bisa tanpa ada seseorang yang memimpin organisasi tersebut. Orang yang memimpin sebuah organisasi ialah orang terpilih atas dasar kesepakatan atau aturan tersendiri dalam sebuah organisasi. pemimpin organisasi tentu bukan sembarang orang dan harus memiliki jiwa kepemimpinan yang mumpuni agar tujuan organisasi bisa di capai dengan mudah, (Yusuf & Syarif, 2017)

Perubahan organisasi atau perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja anggotanya, Gaya kepemimpinan merupakan salah satu indikator pendorong perubahan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu pembawaan diri seorang pemimpin harus bijaksana dan fleksible terhadap anggotanya agar terciptanya hubungan tim yang harmonis.

Setiap anggota atau karyawan yang berada pada struktur perusahaan pasti memiliki latar belakang yang berbeda-beda mulai dari karakter, budaya, dan ideologi. Tanpa adanya seorang pemimpin tujuan bersama akan berat untuk

dicapai. karena kondisi tersebut dapat menimbulkan situasi dimana individu bekerja untuk mencapai tujuan masing masing pribadinya, sehingga perusahaan menjadi tidak efisien dalam mewujudkan tujuannya. Dari perbedaan tersebut agar bisa tetap bersinergi membangun kerjasama tim yang solid dapat memperkuat salah satu faktor pewujud dari tujuan bersama yakni gaya kepemimpinan.

Dan dalam merangsang semangat kerja para karyawan di butuhkan motivasi kerja agar tujuan bersama akan lebih mudah tercapai. Motivasi merupakan perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang di tandai dengan dorongan yang berasal dari diri seseorang untuk mencapai tujuan. dorongan dan reaksi-reaksi yang di sebabkan karena adanya kebutuhan untuk berprestasi dalam hidup. Hal tersebut menjadikan individu memiliki usaha, keinginan dan dorong untuk mencapai hasil belajar yang tinggi. (Maryam, 2016)

Dalam perkembangan perusahaan faktor motivasi kerja juga termasuk mempunyai pengaruh yang sangat penting. Karena jika para karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi akan membuat para karyawan memiliki inisiatif untuk memperbaiki kinerjanya dan kreatif dalam melakukan pekerjaannya. Dan begitupun sebaliknya jika karyawan tidak tertanam motivasi kerja dalam melakukan segala pekerjaannya maka tidak ada rasa inisiatif meningkatkan kapasitas dalam kinerjanya.

Begitupun dengan G-PARK CAFE, berdasarkan hasil data sekunder yang didapat penulis pada saat melakukan observasi pada G-PARK CAFE gresik, bahwa banyak terjadi Kecemburuan sosial yg di akibatkan oleh logical Falasis karena sudut pandang yang berbeda hal ini terjadi karena kualitas pemahaman dari karyawan kurang bisa mencerna apa yang di intruksikan oleh pemimpin. Padahal Pemimpin atau koordinator di setiap bagian tenant G-park cafe rajin melakukan pembinaan dan pengawasan kepada karyawan juga tidak segan untuk banyak menerima apa yang dikeluhkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun pada kenyataan di lapangan tidak sedikit karyawan melakukan pekerjaan yang belum sesuai apa yang di harapkan oleh pemimpin. Hal ini diakibatkan karena kemampuan pemahaman tentang Visi dan Misi GPARK. akibatnya para karyawan banyak yang salah mengartikan dalam melaksanakan tugas yang di berikan atasannya. dampak dari

permasalahan tersebut mengakibatkan banyak kesenjangan antara atasan dengan bawahan.

Kemudian dari aspek motivasi kerja yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan menurutnya kurang tersampaikan dengan baik. karena pola komunikasi yang diberikan pimpinan tidak dapat di diterima karyawan dengan sepenuhnya sehingga tidak sedikit karyawannya yang melakukan tugas tidak sesuai yang di sampaikan pemimpinya.

Maka dari itu penulis menyimpulkan bahwa pentingnya peran kinerja karyawan terhadap perkembangan perusahaan mendorong pemimpin untuk memotivasi pekerjanya, motivasi yang berarti dorongan dengan tujuan agar menambah semangat bekerja, mengoptimalkan produktivitas, pendapatan kerja dan terjaminnya kesejahteraan pekerja. Dengan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik maka para pekerja akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan kinerja dan pertumbuhan yang signifikan pada organisasinya.

Tetapi kenyataan yang ada pada G-park cafe banyak kinerja karyawan yang dinilai belum memenuhi standart kerja yang di diharapkan perusahaan. Hal ini dapat diketahui setelah pemilik mengaudit kinerja karyawannya melalui penilaian mulai dari aspek tanggung jawab, sikap, kedisiplinan, kompetensi yang dimiliki pekerja dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan G-Park Cafe
Periode 2021-2022

No	2021			2022		
	Predikat	Nilai	Jumlah Karyawan	Predikat	Nilai	Jumlah Karyawan
1	Baik Sekali	> 50	4	Baik Sekali	> 50	7
2	Baik	50	14	Baik	50	14
3	Cukup	< 50	9	Cukup	< 50	11
TOTAL			27	TOTAL		32

Sumber: Owner G-park cafe

Dari tabel 1.1 hasil yang di dapat dari penilaian kinerja karyawan G-park cafe masih banyak yang dibawah standart kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. hal ini mendorong perusahaan untuk mendongkrak kinerja karyawan agar dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat kita lihat bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun belum di ketahui secara pasti seberapa berpengaruh. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di G-Park Cafe Gresik”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan G-PARK Caffe Gresik?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan G-PARK Caffe Gresik?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan G-PARK caffe Gresik?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan terhadap karyawan G-PARK Caffe Gresik.
2. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan G-PARK Caffe Gresik.
3. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan G-PARK caffe Gresik.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:

1. Bagi perusahaan, menjadi saran acuan untuk meningkatkan kepemimpinan dan motivasi kerja agar terciptanya tim kerja yang harmonis untuk meningkatkan kinerja karyawan
2. Bagi pengembangan ilmu, sebagai bahan informasi berpengaruhnya kepemimpinan moderat dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Bagi universitas, menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terhadap masalah dalam organisasi menyangkut gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.