

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting bagi setiap perusahaan, baik itu intitusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam menentukan tingkat perkembangan perusahaan karena karyawan berfungsi sebagai penggerak, pemikiran, dan perencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Keberhasilan perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang unggul. Di tengah pertumbuhan dan persaingan bisnis yang pesat di era saat ini, semakin banyak perusahaan yang berkembang di berbagai bidang. Akibatnya, perusahaan harus lebih selektif saat memilih karyawan. Indonesia, sebuah Negara berkembang yang sedang berubah menuju Negara industri baru, menghadapi tantangan ekonomi global yang terus berubah dan penuh dinamika. Untuk tetap bersaing secara global dan memberikan kontribusi yang lebih besar untuk keberhasilan perusahaan, peningkatan keterampilan dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting. Penting untuk memperhatikan pemberdayaan karyawan karena berkaitan dengan kinerja karyawan. Menurut (Safitri, 2019) menyatakan, “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan standar moral dan etika”.

Kinerja karyawan juga memiliki beberapa aspek yang mempengaruhi (Riza dan Mutiarni, 2022) mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor: faktor internal dan eksternal. Sumber daya manusia, keuangan, produksi atau operasional teknis, pasar, dan pemasaran merupakan faktor internal. Faktor eksternal meliputi kebijakan pemerintah, sosial budaya, dan ekonomi.

Kepemimpinan yang tepat diperlukan untuk memengaruhi, memotivasi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang baik. Dalam kepemimpinan, seorang pemimpin selalu berusaha untuk menyesuaikan diri

dengan kondisi perusahaan dan mampu menyesuaikan diri dengan karyawan lain dan lingkungan kerja. Ini relevan untuk persaingan global yang terus berubah yang membutuhkan perubahan. Akibatnya, para pemimpin harus mampu menggunakan pendekatan kepemimpinan yang tepat untuk memastikan bahwa karyawan melihat peningkatan kinerja secara langsung (Kamil Hafidzi et al., 2023).

Tempat kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dikenakan, ditempati, dan dinikmati oleh para pekerja, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan mereka maupun untuk kelancaran proses kerja dan untuk meningkatkan kinerja mereka. Tempat kerja yang baik akan membuat pekerjaan menjadi lebih mudah(Umar et al., 2021).Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, pendekatan yang mempertimbangkan aspek psikologis mereka harus digunakan. Ini termasuk motivasi, ketenangan, kepribadian, dan emosional. Pegawai pada dasarnya akan merasa nyaman dan senang bekerja jika berada di tempat kerja yang bisa memenuhi kebutuhan mereka sebagai manusia, dan bukan hanya dijadikan sebagai alat produksi. Ada berbagai bentuk, jenis, dan keuntungan dari fasilitas kerja yang digunakan, yang disesuaikan dengan kebutuhan bisnis atau instansi. Agar tidak mengganggu pekerjaan, fasilitas kerja karyawan di perusahaan harus disesuaikan dengan apa yang di kerjakan mereka. Dalam proses kegiatan untuk tujuan tertentu ada lebih banyak aktivitas pendukung. Perusahaan harus memiliki fasilitas kerja seperti gedung, computer, meja , kursi , lemari, dan fasilitas pendukung lainnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan fasilitas harus memungkinkan karyawan melakukan apa yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan tugas – tugas mereka dengan mudah. Karyawan harus memiliki kemampuan untuk bisa mengelola dan memanfaatkan fasilitas yang ada. Selain itu, fasilitas dapat didefinisikan sebagai saran dan prasarana yang tersedia baik di dalam maupun di luar, yang di rancang untuk memberikan pelayanan terbaik untuk para pelanggan (Yuwono, 2021).

Demandailing Kafe adalah salah satu kafe kekinian di Surabaya yang memiliki konsep unik. Berdiri sejak tahun 2011, kafe ini memiliki lima cabang di Klampis (di Surabaya Timur), Jemursari (di bagian Selatan Surabaya), Bukit Darmo Golf (di bagian Barat Surabaya), MERR (di bagian Timur Surabaya), dan Tidar (di bagian Pusat Surabaya). Akan tetapi, masih terdapat perbedaan dalam efektivitas gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan fasilitas kerja yang diterapkan di setiap Cabang Demandailing Kafe,

yang memerlukan evaluasi lebih lanjut untuk menentukan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Demandailing Café.

Berdasarkan wawancara dan data yang didapat dari Perusahaan Demandailing Kafe ditemukan masalah dalam perusahaan Demandailing Kafe yang berhubungan dengan Kedisiplinan kerja karyawan antara lain absensi kehadiran karyawan.

Tabel 1.1 Data keterlambatan karyawan periode Agustus – Oktober 2024

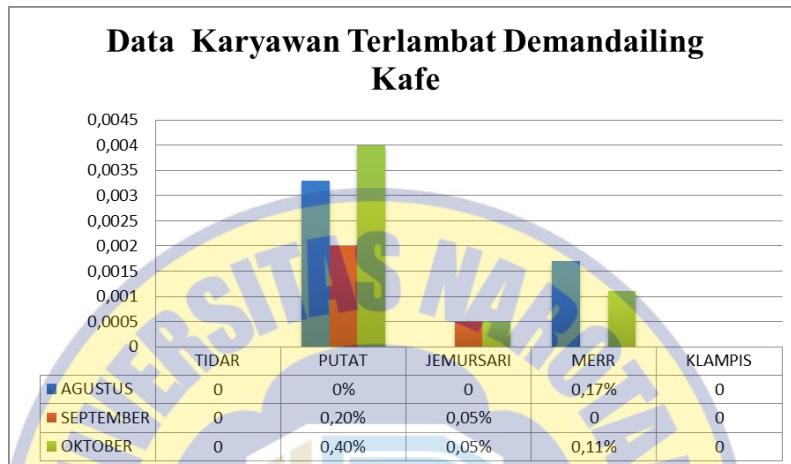
	Bulan	JEMURSARI	PUTAT	TIDAR	MERR	KLAMPIS
Total Karyawan 54 Orang	Agustus	0	5	0	3	0
	September	1	4	0	0	0
	Oktober	1	6	0	2	0

Sumber : Bagian SDM Demandailing Kafe (2024)

Pada tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan Demandailing Kafe selama bulan Agustus – Oktober 2024. Hal ini dapat dibuktikan dengan jumlah keterlambatan setiap cabang store Demandailing Kafe tidak dapat diprediksi yang disebabkan masih banyak karyawan yang masih kurang disiplin.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, terkait dari tingkat keterlambatan karyawan Demandailing Kafe dalam 3 Bulan terakhir. Berikut disajikan dalam bentuk grafik :

Gambar 1.1 : Data Karyawan Terlambat



Sumber: Bagian SDM Demandailing Kafe (2024)

Berdasarkan diagram diatas dapat dilihat bahwa grafik keterlambatan yang ada di setiap cabang store Demandailing Kafe berbeda, Dengan keterlambatan karyawan akan mengganggu kualitas dan kinerja setiap cabang Store Demandailing dalam mencapai targetnya. Kualitas perusahaan akan berpengaruh buruk terhadap kepercayaan pelanggan, Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan sanksi terhadap karyawan yang masih melanggar. Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian sebelumnya. Berkaitan dengan variabel independen pertama (X1) yaitu berdasarkan analisa yang dilakukan oleh Andi Arafaat Soepalman, Rosnaini Daga, dan Moh Hatta (2024) yang menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Personil di Polda Sulawesi Selatan. Variabel kedua (X2) yaitu berdasarkan analisa yang dilakukan oleh Jufrizien dan Fadila Puspita Hadi (2021) yang menjelaskan bahwa Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh tidak signifikan pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Variabel ketiga (X3) yaitu berdasarkan analisa yang dilakukan oleh Jufrizien dan Fadila Puspita Hadi (2021) yang menjelaskan bahwa Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan.

Berdasarkan uraian gap diatas, masih adanya hasil peneliti yang menunjukan tidak signifikan pada tiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Demandailing Kafe di Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut berdasarkan latar belakang yang sudah disebutkan di atas:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Demandailing Kafe ?
2. Apakah Kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Demandailing Kafe ?
3. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Demandailing Kafe ?
4. Apakah Gaya kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Demandailing Kafe ?

1.3 Tujuan Penelitian

PRO PATRIA

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Demandailing Kafe.
2. Menganalisis Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Demandailing Kafe.
3. Menganalisis Kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Demandailing Kafe.
4. Menganalisis Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Demandailing Kafe.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis:** Diharakan hasil penelitian ini dapat berguna serta dapat dijadikan landasan bagi para peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian, terlebih lagi pada penelitian yang berfokus pada variabel kinerja karyawan dengan menggunakan variabel bebas yang lain agar terdapat gap terhadap penelitian ini dengan penelitian yang lain.
2. **Manfaat Praktis:** Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada pada perusahaan yang diteliti (obyek penelitian). Pada kali ini perusahaan yang di teliti adalah Demandaling Kafe, sehingga di kemudian hari tidak ditemukan masalah yang serupa dengan masalah yang ada pada penelitian ini.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Terkait dengan lingkup yang berada di Demandaling Kafe Di Demandaling Kafe Cabang Klampis, Demandaling Kafe Cabang Jemursari, Demandaling Kafe Cabang Bukit Darmo Golf, Demandaling Kafe Cabang Merr dan Demandaling Kafe Cabang Tidar. Jumlah karyawan yang menjadi objek penelitian adalah sebanyak 54 karyawan, dengan total karyawan di seluruh cabang.

2. Variabel Penelitian

Variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja karyawan akan diukur/diteliti dengan tiga variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Fasilitas Kerja. Oleh karena itu, Variabel – variabel bebas yang memungkinkan berpengaruh dengan penelitian ini tidak akan dibahas pada penelitian ini. Obyek penelitian ini adalah Seluruh Cabang Demandaling Kafe di Surabaya.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan membuat kuesioner untuk mengukur presepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan, disiplin kerja, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan.

