

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi seperti saat ini persaingan perusahaan sangatlah ketat. Sumber daya manusia adalah salah satu aset dan investasi perusahaan terpenting, karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh setiap individu yang berada di dalamnya. Tentunya agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai maka harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas serta memiliki kemampuan pengelolaan yang baik. Oleh karena itu perusahaan tentunya harus mendapatkan sumber daya yang tepat, sumber daya yang dimaksud yaitu karyawan dan pemimpin.

Peran dari seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangat penting untuk kemajuan suatu perusahaan. Hal ini senada seperti halnya yang dikemukakan oleh Koesmono sebagaimana dikutip oleh Khairizah et al (2015) yang mengungkapkan bahwa keberadaan dari seorang pemimpin sangat dibutuhkan karena pemimpin yang akan membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam suatu perusahaan atau organisasi pemimpin biasanya menerapkan suatu gaya kepemimpinan tertentu dalam mempengaruhi para bawahannya untuk melakukan kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengatur semua elemen penting yang ada di dalam perusahaan demi tercapainya suatu tujuan yang diharapkan dari perusahaan tersebut. Adapun pendapat dari Nawawi dalam Arini (2017) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku atau cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi

pikiran,sikap,perasaan dan suatu perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Kinerja Karyawan yaitu merupakan hasil dari kerja yang di capai oleh seseorang ataupun sekelompok orang didalam suatu organisasi,yang sesuai dengan wewenang dan juga tanggung jawab masing-masing,dengan tujuan ingin mencapai tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika yang berlaku menurut Simamora dalam Kusuma (2013).Didalam perusahaan kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan,hal ini dikarenakan apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka,akan meningkatkan produktivitas yang baik sehingga perusahaan siap dalam melakukan persaingan bisnis.Selain itu menurut Baron dalam Khoiri (2014) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan yang telah dilakukan oleh seseorang secara keseluruhan dalam priode tertentu dalam melaksanakan tugasnya.Untuk itu kepemimpinan tentunya sangat berperan besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan supaya karyawan dapat bekerja secara efektif dan juga efisien sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Marimin (2011) di Bank Muamalat cabang Surakarta,ditemukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Selain itu penelitian lain yang dilakukan Tampi (2014) di PT Bank Negara Indonesia cabang Manado,membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yakni positif dan signifikan.

Adapun yang menjadi objek penelitian ini yaitu dilakukan,di Café Sawah Pujon Kidul.Café Sawah merupakan salah satu Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) yang berlokasi di Desa Pujon Kidul,Kabupaten Malang yang mulai di operasikan yakni pada tahun 2015.Selama 5 tahun ,café sawah banyak diminati oleh wisatawan,dan tentunya jika hari libur jumlah wisatan juga akan meningkat dengan drastis.Peningkatan wisatan juga akan di barengi dengan peningkatan jumlah karyawan,tentunya di perlukan suatu

kepemimpinan yang sesuai untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawan supaya tercapainya visi dan misi dari perusahaan dan juga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Dan penelitian ini dilakukan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Thoha dalam Idris (2018) menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan adalah suatu norma yang digunakan ketika mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti halnya yang dilihat orang lain tersebut. Dan pada hakekatnya perilaku dari seorang pemimpin selalu mendapat respon dari pengikutnya, maka ketika seorang pemimpin melakukan pemecahan masalah ataupun pengambilan keputusan maka ada empat gaya dasar yang dapat dijadikan proses dalam pengambilan suatu keputusan, terdiri dari gaya kepemimpinan instruksi, partisipasi, konsultasi dan delegasi.

Adapun gaya kepemimpinan instruksi adalah suatu perilaku kepemimpinan dimana pengarahan tinggi yang dilakukan pemimpin dan rendah dukungan. Gaya kepemimpinan konsultasi adalah suatu perilaku pemimpin dimana tinggi pengarahan dan juga tinggi dukungannya. selanjutnya adalah gaya kepemimpinan partisipasi adalah suatu perilaku kepemimpinan yang tinggi dukungan dan rendahnya pengarahan. dan yang terakhir adalah gaya kepemimpinan delegasi adalah perilaku kepemimpinan yang rendahnya dukungan dan juga rendah pengarahan.

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang di atas penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, Instruksi, partisipasi, konsultasi, dan delegasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Maka dari itu, penulis akan melakukan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Café Sawah Pujon".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas,peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan instruksi, partisipasi, konsultasi, dan delegasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah variabel gaya kepemimpinan instruksi, partisipasi, konsultasi dan delegasi berpengaruh secara parsial dan manakah yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah,maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan instruksi, partisipasi, konsultasi dan delegasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial di antara variabel gaya kepemimpinan instruksi, partisipasi, konsultasi dan delegasi serta manakah yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas,maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai beriku

1. Dapat mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan instruksi, partisipasi, konsultasi dan delegasi terhadap kinerja karyawan.
2. Dapat mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel gaya kepemimpinan instruksi, partisipasi, konsultasi dan delegasi serta mengetahui manakah yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
3. Dapat memeberikan informasi dan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melauli gaya kepemimpinan.