

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perhotelan adalah salah satu industri jasa yang menyediakan sarana akomodasi, makanan dan minuman serta penyedia sarana lainnya yang sangat berperan dalam menentukan keberhasilan ataupun kepuasan pada wisatawan dalam melakukan aktivitasnya. Pesatnya perkembangan industri perhotelan saat ini menimbulkan banyaknya persaingan. Dengan adanya persaingan yang semakin ketat diperlukan manajemen yang baik, agar bisa menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan profesionalisme di bidang perhotelan mutlak diperlukan dengan sumber daya manusia yang handal (Kania & Mudayat, 2022).

Tabel 1.1
Jumlah Kunjungan Wisatawan di Kabupaten Kebumen

Tahun	2019	2020	2021	2022	2023
Jumlah kunjungan (Domestik & Mancanegara)	947.260	383.120	334.729	1.623.865	563.632

Sumber: Kebumenkab.bps.go.id (Diakses 9 Juni 2024)

Salah satu hotel yang menjadi objek penelitian yaitu Hotel Candisari & Resto, Hotel ini berada di Jln. Raya Timur Km. 2 Ketugon, Purwodeso, Kecamatan Karanganyar, Kebumen.

Dalam upaya mendukung pelayanan Hotel & Resto, diperlukan karyawan yang berkinerja baik. Kinerja karyawan menurut Afandi (2018) merupakan

sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi – dimensional yang mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 7 Juni 2024 dengan Bapak Bambang Gatot Subiyakto, S.H. selaku HRD di Hotel Candisari & Resto terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan adalah terdapat beberapa karyawan yang pada saat jam kerja justru istirahat, ditemukan karyawan yang membuang sampah sembarangan serta tidur di pada saat jam kerja sehingga membuat kinerja karyawan di Hotel Candisari & Resto kurang maksimal. Menurut keterangan lebih lanjut dari Bapak Gatot Subiyakto, S.H. mengenai permasalahan tersebut dikarenakan karyawan belum mematuhi secara penuh peraturan yang dibuat oleh manajemen perusahaan, sehingga ditemukan banyak terjadi beberapa permasalahan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan etos kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menurut Robbins & Judge (2017) yaitu pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka sendiri dan mampu memberikan pengaruh yang mendalam dan luar biasa pada pengikutnya. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan pendorong karyawan agar bekerja baik.

Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan visi yang jelas biasanya dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya kepemimpinan transformasional yang baik pengikut akan merasakan kagum, percaya, ataupun loyal kepada pemimpin yang mana dapat memberikan dampak positif dan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan (Hasana & Helmi, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 7 Juni 2024 dengan Bapak Bambang Gatot Subiyakto, S.H selaku HRD di Hotel Candisari & Resto terdapat permasalahan mengenai gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh manajer (*supervisor*) belum mampu merubah karakteristik karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Akan tetapi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rivai (2020), Irawati dkk., (2023), Purnomo & Nugroho (2023), Riskiansyah & Anwar (2023) serta Yanti & Mursidi (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasana & Helmi (2023), Runtuwene dkk., (2022), Setiowati dkk., (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, budaya organisasi menurut Afandi (2018) merupakan pola – pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang

telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah. Budaya organisasi yang kuat menetapkan nilai dan norma yang jelas yang diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Ketika karyawan memahami dan menginternalisasi nilai-nilai ini, mereka cenderung bekerja lebih selaras dengan tujuan organisasi, yang meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 7 Juni 2024 dengan Bapak Bambang Gatot Subiyakto, S.H selaku HRD di Hotel Candisari & Resto terdapat permasalahan mengenai budaya organisasi diantaranya nilai-nilai tentang standar operasional perusahaan (SOP) yang tidak semuanya dipatuhi oleh setiap karyawan. Akan tetapi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rivai (2020), Astuti, (2022), Kessi & Dewi (2023), Oktavia & Fermos (2023), Sarumaha (2022), dan Runtuwene dkk., (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2022), Ferdian & Devita (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja, etos kerja menurut Butarbutar dkk., (2021) merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menggambarkan karakter pribadi yang dapat memberikan pengaruh kepada dirinya sendiri baik itu pengaruh yang positif atau pengaruh yang negatif yang dapat meyakinkan dirinya untuk dapat memberikan kontribusi yang baik bagi dirinya ataupun bagi pihak lainnya. Etos kerja yang

dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan akan melakukan pekerjaan dengan penuh dedikasi, memandang pekerjaan sebagai kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran (Butarbutar dkk., 2021).

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 7 Juni 2024 dengan Bapak Bambang Gatot Subiyakto, S.H selaku HRD di Hotel Candisari & Resto terdapat permasalahan mengenai etos kerja yaitu terdapat karyawan yang memiliki etos kerja rendah ketika karyawan tersebut memperoleh *output* (gaji) yang dirasa tidak sesuai dengan *input* (tenaga dan pikiran) yang dikeluarkan ketika bekerja sebelumnya. Akan tetapi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Butarbutar dkk., (2021), Kessi & Dewi (2023), Nurjaya dkk., (2021), Purnomo & Nugroho (2023), Runtuwene dkk., (2022) serta Saragih & Siagian (2020), yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermawati & Syofian (2022), Irawati dkk., (2023), dan Sukmawati dkk., (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020) dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian peneliti menambahkan variabel etos kerja dari penelitian Butarbutar dkk., (2021) karena dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel etos kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitiannya, yaitu karyawan yang bekerja di Hotel Candisari & Resto, Kabupaten Kebumen. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Candisari & Resto Kebumen)”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi, dan Etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?
2. Apakah Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan?
3. Apakah Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan?
4. Apakah Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi hanya menggunakan 3 variabel independen yaitu Kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi dan Etos kerja serta variabel dependen yaitu Kinerja karyawan.

2. Penelitian ini mengambil subjek karyawan pada Hotel Candisari & Resto yang berada di Kecamatan Sruweng, Kabupaten Kebumen.
3. Periode penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2025.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui Kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi dan Etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk memberikan gambaran secara ilmiah di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh Kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi dan Etos kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pimpinan Hotel Candisari & Resto

Sebagai bahan referensi dan masukan bagi manajemen hotel untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor – faktor Kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi dan Etos kerja.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dari Kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi dan Etos kerja.

