

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini, kemunculan bisnis cafe di Purwokerto mengalami peningkatan cukup pesat. Setiap tahunnya ada cafe baru yang mempunyai konsep yang berbeda dan mendorong semakin ketatnya tingkat persaingan dalam bisnis cafe. Oleh karena itu para pelaku bisnis cafe perlu terus melakukan inovasi terhadap usahanya agar dapat menambah pelanggan baru dan mempertahankan pelanggan setianya. Umumnya cafe yang menjadi favorit atau banyak pelanggan disebabkan karena keunikan menu makanan atau minuman yang disajikan, suasana cafe nyaman, serta pelayanan yang ramah dengan ciri khas setiap cafe. Cafe merupakan suatu tempat yang mengutamakan penjualan sejenis kue dan makanan ringan lainnya dan minuman seperti teh, kopi, jus dengan pilihan yang terbatas Marsum (2010). Agar mampu menjadi cafe yang favorit tentu membutuhkan pengelolaan sebagai sumber daya manusia yang tepat.

Peranan SDM dalam bisnis cafe dapat meliputi pengendalian bisnis, pelayanan, kelezatan menu makanan dan minuman sampai pada desain keunikan cafe. Sumber daya manusia sebagai sumber daya penting, karena seseorang dapat memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (cafe) (Handoko, 2008). Sumber daya manusia juga berkontribusi besar dalam tujuan perusahaan melalui kinerja karyawan. Karena itu kinerja karyawan perlu mendapat perhatian khusus agar selalu meningkat.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu ataupun sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2008).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor penting diantaranya, menurut literatur dan beberapa penelitian adalah faktor kepemimpinan transaksional, komitmen afektif, motivasi, dan disiplin kerja. Faktor kepemimpinan sangatlah penting untuk memajukan perusahaan itu sendiri. Kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi karyawan adalah kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri karyawan di dalam suatu perusahaan untuk dapat menjalankan tugasnya masing-masing. Gaya Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pegawai mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional berfokus pada hubungan antara pemimpin dan bawahan tanpa menciptakan perubahan bagi para karyawan (Robbins, 2009). Penelitian yang membahas tentang gaya kepemimpinan transaksional yang dilakukan oleh Maulizar dkk (2012) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja.

Faktor berikutnya adalah faktor komitmen karyawan. Komitmen karyawan merupakan kondisi psikologis seseorang yang mencirikan hubungan antar karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan

individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat penting dan berbeda. Salah satu perspektif pendekatan komitmen organisasi yaitu komitmen afektif yang mana komitmen ini merupakan perasaan cinta terhadap suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi (Zurnali, 2010). Penelitian yang membahas tentang komitmen afektif yang dilakukan oleh Rohman dkk (2012) menyimpulkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya adalah motivasi karyawan. Motivasi karyawan adalah faktor penting untuk membuat seluruh karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda-beda terhadap rangsangan yang ada, hal tersebut memunculkan pada tiap-tiap individu pun berbeda-beda. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins, 2009). Penelitian yang membahas tentang motivasi karyawan yang dilakukan oleh Cahyono (2012) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor yang terakhir adalah disiplin kerja, disiplin kerja karyawan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku menurut (Hasibuan dalam Reza, 2010). Di dalam suatu perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah dibuat sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya sebagai manusia karyawan juga mempunyai kelemahan yaitu tidak disiplin. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian yang membahas tentang disiplin kerja yang dilakukan oleh Sajangbati (2013) yang menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Maksud penelitian ini adalah mereplikasi penelitian dari Cahyono (2012) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kabupaten Kediri. Perbedaan penelitian ini dari penelitian terdahulu yaitu menghilangkan variabel Budaya Organisasi dengan pertimbangan organisasi cafe merupakan organisasi dengan jumlah anggota sedikit sehingga budaya organisasi kurang relevan untuk diteliti. Peneliti mengganti budaya organisasi dengan disiplin dan komitmen afektif variabel tersebut telah terbukti signifikan pada penelitian Sajangbati (2013) dan Rohman Dkk (2012). Tujuan penambahan 2 variabel tersebut supaya dapat memperbaiki nilai R^2 pada penelitian Cahyono

(2012) dan sesuai dengan objek penelitian. Objek dari penelitian ini juga berbeda yaitu cafe karena penelitian di cafe pada umumnya berhubungan dengan pelanggan jadi peneliti tertarik untuk meneliti tentang kinerja karyawan cafe. Berdasarkan latar belakang, peneliti mengambil judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMITMEN AFEKTIF, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CAFE DI PURWOKERTO”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional secara parsial terhadap kinerja karyawan cafe di Purwokerto?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen afektif secara parsial terhadap kinerja karyawan cafe di Purwokerto?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan cafe di Purwokerto?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan cafe di Purwokerto?
5. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, komitmen afektif, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan cafe di Purwokerto?

C. Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini dibatasi masalah pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, komitmen afektif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Populasi dari penelitian ini adalah terbatas seluruh karyawan pada 12 café yaitu Ramsha, Djagongan community cafe, Oramen, La Pasta, Suket, Up to you, Praketa, Moodbooster, Shushu, Bagong, Mamoo Milk, Otentik cafe .

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional secara parsial terhadap kinerja karyawan cafe di Purwokerto.
2. Untuk dan mengetahui pengaruh komitmen afektif secara parsial terhadap kinerja karyawan cafe di Purwokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan cafe di Purwokerto.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan cafe di Purwokerto.
5. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transaksional, komitmen afektif, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan cafe di Purwokerto.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Bagi cafe, penelitian ini dapat menjadi informasi berguna untuk pengambilan keputusan manajer menyangkut kinerja karyawan cafe khusus berkaitan dengan gaya kepemimpinan, komitmen, motivasi dan disiplin kerja.
2. Bagi manajemen SDM merupakan tambahan literature, khususnya berkaitan dengan kinerja karyawan bidang jasa.
3. Bagi peneliti, menjadi suatu syarat kelulusan pendidikan S1 dan memahami aplikasi teori dalam praktek kinerja karyawan.
4. Bagi karyawan, penelitian ini dapat menjadi informasi berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan khusus berkaitan dengan gaya kepemimpinan, komitmen, motivasi dan disiplin kerja.