

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan berperan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya menurut (Sari, 2015). Sumber daya merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa sumber daya manusia merupakan kekayaan (aset) utama paling berharga yang dimiliki oleh organisasi dan harus dikelola dengan baik, karena pada dasarnya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Maka dari itu karyawan dalam suatu perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan, keterampilan yang handal, dan ilmu pengetahuan, serta harus mempunyai pengalaman, motivasi diri untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi. Apabila kinerja karyawan perusahaan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat guna tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika (Sedarmayanti, 2017). Menurut Bangun (2012) dapat diukur dengan 5 (lima) bahasan yaitu, dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah kepemimpinan. Menurut Nawawi (2008) bahwa suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi kinerja bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan melakukan berbagai upaya seperti memberikan motivasi yang sesuai dengan kondisi atau kebutuhan karyawan, melakukan penilaian kinerja, serta memilih pemimpin atau manajer yang kompeten. Menurut Handoko (2001) dalam suatu organisasi atau instansi, peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan. (Anoraga, 2004).

Menurut Hasibuan (2014) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin bertanggung jawab dalam menetapkan tujuan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin akan menggunakan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk menangkap peluang-peluang yang ada. Oleh sebab itu pemimpin berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara mempengaruhi bawahan, yaitu dengan memberikan motivasi yang sesuai dengan keadaan atau kondisi karyawan. Terdapat beberapa teori motivasi yang membahas adanya berbagai kebutuhan manusia yang dapat menjadi faktor motivasi. Mengacu pada pendapat Maslow (Hanafi, 2011) menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara hirarkhi dari yang paling rendah kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, pengakuan, dan yang paling tinggi aktualisasi. Pimpinan perlu memahami apa yang menjadi motivasi karyawan dalam bekerja, untuk disesuaikan dengan program motivasi yang dijalankan.

Meningkatkan kinerja karyawan salah satunya harus memperhatikan kebosanan yang dialami oleh karyawan. Kebosanan yang dialami karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Kebosanan kerja telah diasosiasikan dengan menurunnya kinerja dalam suatu pekerjaan dikarenakan adanya penurunan stamina fisik, perbedaan persepsi dan

kurangnya atensi pada situasi kerja (Newstroom, 2011). Dalam melakukan pekerjaan seseorang pasti ada kalanya merasa jenuh atau bosan.

Anies (2005) namun ada kalanya kebosanan juga dapat ditimbulkan oleh hal-hal yang semula dianggap mengasyikkan dalam tahun terakhir ini, kebosanan kerja telah menjadi masalah yang semakin penting, dan kecenderungan ini diduga akan terus meningkat pada masa yang akan datang. Kebosanan kerja penyebabnya bisa bermacam-macam, salah satunya adalah rutinitas atau pekerjaan yang dirasakan monoton sebab selalu harus dikerjakan setiap hari dalam bentuk yang sama. Kebosanan memiliki dampak terhadap produktivitas atau kinerja karyawan, yang pada akhirnya juga merupakan masalah bagi perusahaan ataupun organisasi. Apabila tidak ditanggulangi dengan segera, pada awalnya kebosanan dapat mengurangi produktivitas, tetapi lamakelamaan juga dapat berpotensi mengakibatkan kecelakaan kerja.

Tabel 1.1
Hasil Penjualan Bebek Goreng Harissa Merr
Surabaya

| Hasil Penjualan 2019 | | |
|-----------------------------|-------------------------|----------------------------|
| Triwulan | Target (porsi) | Realisasi (porsi) |
| Triwulan I | 6,300 | 4,950 |
| Triwulan II | 6,300 | 5,670 |
| Triwulan III | 6,300 | 6,840 |
| Triwulan IV | 6,300 | 6,030 |

Sumber: Internal Perusahaan

Data Tabel 1.1 diatas dapat dilihat penghasilan yang dicapai mengalami fluktuasi (Naik-Turun), disebabkan penurunan Kinerja karyawan Bebek Harrisa Merr. Ini dikarenakan adanya pemicu penurunan kinerja karyawan yaitu diskripsi pekerjaan yang tidak konsisten sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini membuat karyawan sulit untuk mencapai target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan karena target yang ada di dalam perusahaan selalu berubahubah sesuai dengan order produksi yang masuk diperusahaan, karyawan selalu berkerja secara lembur yang mengakibatkan perusahaan menambah biaya produksi. Kondisi pekerjaan yang dikerjakan karyawan tiap harinya sama, sehingga kebosanan yang dirasakan karyawan cukup tinggi. Kurang tegasnya pemimpin dalam mengawasi pekerjaan dan

memberikan pengarahan terhadap karyawannya juga mempengaruhi kerja dimana tidak memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan

| No. | Bulan | Nilai | | | |
|----------------|------------------|--------|-------|------|-------------|
| | | Kurang | Cukup | Baik | Sangat Baik |
| 1 | Januari-Maret | 9 | 8 | 6 | 6 |
| 4 | April-Juni | 10 | 8 | 8 | 7 |
| 7 | Juli-September | 8 | 8 | 8 | 6 |
| 10 | Oktober-Desember | 9 | 7 | 7 | 7 |
| Total Pertahun | | 36 | 31 | 27 | 26 |

Sumber: Internal Perusahaan

Dari Tabel 1.3 terdapat beberapa karyawan yang dinilai cukup kurang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi kerja yang tidak kondusif berpotensi menjadi penyebab menurunnya produktivitas kerja. Perusahaan yang menjalankan usaha di bidang perindustrian dan perdagangan diperlukan kedisiplin kerja yang sesuai. Semakin banyak karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan pekerjaan yang sesuai dan tidak monoton, maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Komunikasi pemimpin dengan karyawan yang tidak baik akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana sering terjadinya *miss communication* dalam bekerja. Menurut (Anoraga, 2004) kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan.

Tabel 1.3

Absensi Karyawan

Karyawan Bebek Goreng Harissa Merr

| Bulan | Jumlah karyawan | S | I | A | T | Total |
|------------------|-----------------|----|----|----|----|-------|
| Januari - maret | 42 | 6 | 11 | 9 | 10 | 36 |
| April-Juni | 42 | 9 | 7 | 8 | 11 | 35 |
| Juli-September | 42 | 9 | 7 | 4 | 10 | 30 |
| Oktober-Desember | 42 | 11 | 10 | 4 | 12 | 37 |
| Total Pertahun | | 35 | 35 | 25 | 43 | 138 |

Sumber: Internal Perusahaan

Keterangan:

S= Sakit

I = Ijin

A= Alpha

T= Terlambat

Berdasarkan Tabel 1.1 Bebek Harissa Merr menetapkan bahwa jam masuk karyawan jam 09.00-10.00. namun dilihat dari data diatas bahwa beberapa karyawan banyak yang terlambat. Hal ini dapat dilihat bahwa adanya ketidakdisiplinan karyawan terhadap kinerjanya. Dikarenakan adanya kebosanan kerja yang terjadi ketika tugas yang diberikan individu terlalu sedikit, dan waktu kerja yang dimiliki oleh karyawan cukup panjang (understanding and managing organizationel behavior, 2006). Hal ini dapat menyebabkan kebosanan kerja dikarenakan individu merasa tidak ada pekerjaan yang harus diselesaikan.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bebek Harissa Merr?
2. Apakah Kebosanan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bebek Harissa Merr?

1.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bebek Harissa Merr
2. Untuk menganalisis pengaruh Kebosanan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada Bebek Harissa Merr

1.3 Manfaat Penelitian

a) Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

b) Bagi Perusahaan

Dapat menjadikan penelitian ini sebagai sumbangan pemikiran dan dapat memberikan informasi yang berharga bagi organisasi atau instansi dalam mengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik

c) Bagi Akademis

Diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap kajian dan pembahasan yang lebih mendalam melalui penelitian ini dan bermanfaat untuk masa yang akan datang.