

BAB I

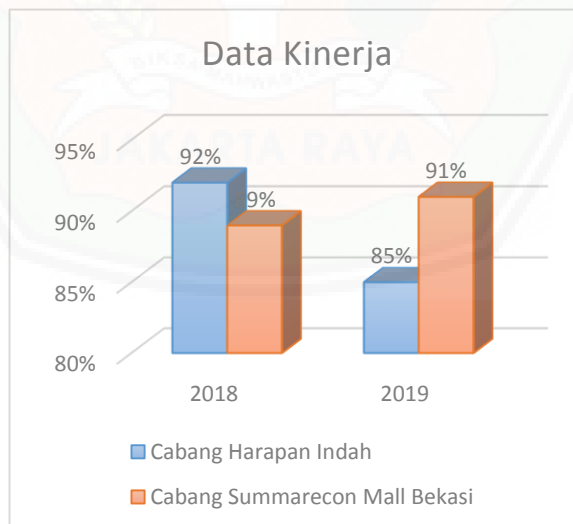
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset penting dari perusahaan, maka di perlukan cara untuk mengelola sumber daya manusia yang benar secara professional agar terdapat keseimbangan antara keperluan individu karyawan dan keperluan perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat maka akan mengakibatkan kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan dan pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana yang bergerak di bidang waralaba makanan internasional. Berikut data kinerja karyawan PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Harapan Indah dan Summarecon Mall Bekasi.

Gambar 1. 1 Data Kinerja Karyawan



Sumber : PHR PT. SMK

Gambar diatas menunjukkan data kinerja bahwa PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Harapan Indah tercatat kinerja karyawan nya pada tahun 2018 mencapai angka 92 % lalu pada tahun 2019 hanya mencapai angka

85 %. Sedangkan pada PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Summarecon Mall Bekasi tercatat kinerja karyawan nya pada tahun 2018 mencapai angka 89 % lalu pada tahun 2019 meningkat menjadi 91 %. Penurunan kinerja pada PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Bekasi dapat dilihat dari pelayanan karyawan yang masih kurang memuaskan para pelanggan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan penelitian ini mengambil faktor gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kepuasan kerja karena berdasarkan fenomena yang terjadi pada PizzaHut Restoran cabang Bekasi terutama pada cabang Harapan Indah karena pada cabang Harapan Indah kinerja karyawan lebih menurun.

Fenomena yang peneliti amati berdasarkan wawancara dengan karyawan pada PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Harapan Indah penyebab kurangnya rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya salah satunya dipengaruhi oleh bonus yang tidak sesuai dengan apa yang dikejakan dan kerjasama yang sangat tidak maksimal, hal ini berdampak pada kurangnya kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Fenomena yang terkait dengan kerjasama tim pada PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Harapan Indah adalah kurang adanya kerjasama tim, sehingga mengurangi kinerja mereka dalam memberikan pelayanan pada pelanggan yaitu, kurang adanya kekompakan antara karyawan saat bekerja sehingga menyebabkan pekerjaan terlaksana kurang maksimal seperti adanya keterlambatan, kesalahan dalam penyajian menu, orderan yang *delay*, adanya kekeliruan saat mengantarkan pesanan, dan kesalahan pada saat melakukan packaging untuk pesanan *take away*, hal tersebut sering terjadi pada PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Harapan Indah.

Fenomena lain yang melatarbelakangi penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang menjadi penyebab salah satu faktor naik turunnya kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan yang ada pada PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Harapan Indah salah satunya gaya kepemimpinan yang otoriter. Pemimpin tidak bisa menerima pendapat atau ide-ide dari

bawahannya sehingga segala keputusan diambil oleh pemimpin sendiri, selalu memberikan tekanan pada karyawan, sehingga karyawan tidak merasa nyaman saat melakukan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja pada PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana Cabang Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang disampaikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Bekasi.
2. Bagaimana pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Bekasi.
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Bekasi.
4. Bagaimana pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Bekasi.
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Bekasi.
6. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Bekasi.
7. Bagaimana pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Bekasi.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Bekasi.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Bekasi.
6. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Bekasi.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Bekasi.

1.4 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada bab pembahasan tentang “Pengaruh gaya kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja pada PizzaHut Restoran PT. Sari Melati Kencana cabang Bekasi”, sehingga apa yang diuraikan pada penelitian tidak akan menyimpang dari permasalahan yang diidentifikasi.

1.5 Manfaat penelitian

Dengan memperhatikan tujuan yang diuraikan di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Bagi peneliti sendiri diharapkan dapat memperoleh gambaran yang jelas tentang penerapan gaya kepemimpinan dan kerjasama tim serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sehingga dapat semakin menambah wawasan keilmuan peneliti, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Agar dapat bermanfaat bagi pengambilan keputusan di perusahaan ini pada umumnya, khususnya dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang ditujukan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan untuk lebih baik lagi dan upaya untuk meningkatkan kerjasama tim, yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja pada perusahaan.

3. Pihak lain-lain

Dapat dijadikan sebagai dasar penelitian yang sama pada objek dan lingkup penelitian yang berbeda sehingga dapat memajukan disiplin ilmu yang diteliti.

1.6 Sistematika penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah, dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

Bab III : Metodologi Penelitian

Bab ini berisikan desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab IV : Analisis dan Pembahasan

Bab ini membahas hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

