

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia bertanggung jawab atas seluruh aktivitas organisasi dan merupakan komponen penting dari struktur organisasi. Orang-orang yang berkualifikasi sangat penting untuk kelancaran operasi bisnis. Mereka berbeda dengan barang-barang mati seperti mesin, uang, dan material karena mereka memiliki berbagai pikiran, perasaan, dan keinginan, serta berbagai latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin. Berbagai macam dengan barang mati, sumber daya manusia adalah sumber daya yang selalu berubah dan tidak dapat dikendalikan atau diatur sepenuhnya oleh organisasi. Namun, sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Suhanta *et al.* 2022).

Tujuan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah untuk mengatur bagaimana pekerjaan dikelola sebagai bagian dari sumber daya manusia, berinteraksi dan berperan dalam organisasi dengan cara yang optimal sehingga perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat secara efektif dan efisien mencapai tujuan bersama (Sugiarto, 2016).

Ditengah globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin sengit, peran karyawan menjadi krusial untuk menjaga serta meningkatkan prestasi perusahaan. Efektivitas dan efisiensi adalah kunci agar perusahaan mampu bersaing dan unggul dari pesaing, memungkinkan mereka untuk bertahan dalam lingkungan kompetitif yang sangat tajam (Rajagukguk dan Intan, 2018).

Seorang pemimpin yang baik tidak hanya memiliki kekuasaan tetapi juga mampu memotivasi, menginspirasi, dan membimbing karyawannya untuk mencapai tujuan bersama. Jenis kepemimpinan seperti servant, transformasional, dan transaksional telah menjadi fokus utama penelitian dalam upaya memahami bagaimana mereka mempengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan seseorang untuk memimpin orang lain untuk mengikutinya mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan (Daulay *et al.* 2019). Seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik, dapat menyelesaikan konflik, memiliki tanggung jawab, dan keberanian untuk membuat keputusan yang sesuai dengan situasi (Mangkunegara, 2018).

Nabeya Iemon tidak hanya menonjol karena papan namanya yang besar dan desain eksteriornya yang menarik, tetapi juga karena kemampuannya untuk menyajikan berbagai macam hidangan Jepang autentik yang memanjakan selera. Sejak dibuka pada tahun 2014, restoran ini telah menjadi destinasi bagi para pecinta kuliner yang mencari pengalaman makan sehari-hari ala Jepang. Dengan menu yang mencakup berbagai pilihan mulai dari nasi hangat yang menggugah selera, sashimi segar yang diiris dengan sempurna, sushi yang dibuat dengan keterampilan tinggi, hingga gyoza yang renyah dan lezat, Nabeya Iemon menawarkan sebuah perjalanan rasa yang mengingatkan pada kekayaan kuliner Negeri Sakura.

**Tabel 1. 1 Data Target Penjualan Kinerja Pada Restoran Nabeya Iemon
Periode 2021-2023**

Tahun	Target	Tercapai
2021	1.200.000.000	1.219.186.491
2022	1.200.000.000	1.376.948.672
2023		
Bulan	Target	Tercapai
Januari	100.000.000	121.450.300
Februari	100.000.000	97.692.280
Maret	100.000.000	110.930.921
April	100.000.000	60.471.165
Mei	100.000.000	77.542.400
Juni	100.000.000	91.353.760
Juli	100.000.000	104.528.520
Agustus	100.000.000	88.788.955
September	100.000.000	97.887.915
Oktober	100.000.000	89.661.570
November	100.000.000	104.113.413
Desember	100.000.000	94.293640
Jumlah	1.200.000.000	1.138.714.839

Sumber: Data internal Nabeya Iemon

Berdasarkan analisis data diatas, menunjukkan bahwa performa karyawan berada di bawah ekspektasi yang telah ditetapkan oleh manajemen restoran. Hal ini tercermin dari penurunan jumlah pelanggan yang datang, yang secara langsung berdampak pada pencapaian target restoran. Penurunan ini mengindikasikan adanya kekurangan dalam layanan atau produk yang ditawarkan, sehingga pelanggan tidak terdorong untuk kembali. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi aspek-aspek tertentu dalam operasional restoran, seperti kualitas makanan, kecepatan pelayanan, atau bahkan suasana restoran yang mungkin memerlukan peningkatan untuk menarik lebih banyak pelanggan dan meningkatkan performa karyawan agar selaras dengan tujuan bisnis restoran.

Terkait dengan kepemimpinan di Nabeya Iemon yaitu kurang nya komunikasi antar karyawan dengan atasan, kurang nya perhatian kepada karyawan, dan tidak

mau memikirkan restoran itu sendiri. Dampak kepemimpinan kepada kinerja karyawan yaitu keterlambatan gaji karyawan, dan penghasilan berkurang. Metode kepemimpinan yang diterapkan oleh Nabeya Iemon adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Soejipto (2018) pemimpin transformasional merupakan Seorang pemimpin karismatik memiliki peran utama dan strategis dalam membimbing organisasi menuju pencapaian tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mampu menginspirasi bawahannya dengan visi masa depan yang sejalan serta meningkatkan ambisi mereka melebihi kebutuhan saat ini.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat sejumlah peneliti yang mengkaji keterkaitan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Penelitian oleh Marceline *et al.* (2021) dengan berjudul ‘‘Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Anugrah Sukses Abadi’’, menyimpulkan bahwa insentif, kepemimpinan, dan kualitas komunikasi memengaruhi kinerja karyawan PT Jaya Anugrah Sukses Abadi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan.

Oleh karena itu, penulis termotivasi untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Nabeya Iemon”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah, berdasarkan latar belakang di atas, adalah seperti berikut.

1. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran Nabeya Iemon?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian, berdasarkan rumusan masalah di atas, adalah seperti berikut.

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Nabeya Iemon.

1.4 Manfaat Peneliian

Peneliti berharap bahwa penelitiannya akan memberikan dampak positif bukan semata-mata untuk manfaat pribadi, melainkan juga demi kebaikan bersama organisasi tempat penelitian tersebut dilaksanakan. Penulis berharap bahwa penelitiannya akan memberikan kontribusi yang berharga dengan tujuan seperti berikut.

1. Manfaat Teoritis

Harapan dari penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi pada area manajemen, khususnya dalam aspek sumber daya manusia mengenai fenomena kepemimpinan dan bagaimana hal itu memengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan kontribusi teoritis ini akan bermanfaat bagi akademisi dan peneliti yang tertarik dalam bidang ini.

2. Manfaat Praktis

Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan pengetahuan yang berguna bagi mereka yang bekerja dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya bagi manager Restoran Nabeya Iemon. Analisis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat menjadi panduan dalam merancang strategi manajemen restoran yang

lebih baik. Dengan hal ini, diharapkan dapat terjadi peningkatan dalam kepemimpinan restoran tersebut sehingga kinerja restoran semakin meningkat.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Agar skripsi ini mudah dipahami dan membantu peneliti dalam penulisannya, penulis menggunakan sistematika penulisan yang sederhana dan sistematis, antara lain.

BAB I PENDAHULUAN

Bagian pertama bab penelitian ini akan memberikan penjelasan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian. Ini juga akan membahas tugas akhir secara sistematis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian kedua dari bab penelitian ini akan membahas tentang telaah teoritis, telaah empiris yang telah ada, struktur konseptual yang digunakan, serta hipotesis yang diajukan.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bagian ketiga dari bab ini, penulis akan menguraikan desain penelitian yang digunakan, serta penjelasan tentang populasi dan sampel yang dipilih, menjelaskan jenis dan sumber data, mendefinisikan variabel operasional beserta skala pengukurannya, serta metode analisis data dan prosedur pengujian hipotesis yang diterapkan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bagian keempat dari bab ini akan membahas hasil keseluruhan dari penelitian yang telah dilakukan, termasuk proses pengujian yang dijalankan, temuan dari analisis data, serta diskusi terkait hasil tersebut dalam rangka membuktikan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Bagian kelima dari bab ini, penulis akan menyajikan hasil studi dan memberikan saran-saran yang terkait dengan temuan penelitian. Selain itu, akan dijelaskan pula tentang keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi selama proses penulisan skripsi ini.

