BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya dunia industri pada era globalisasi yang sedang dialami oleh Indonesia seperti saat ini menjadikan beberapa cafe yang bergerak dibidang kuliner semakin ketat dalam bersaing. Tidaklah mudah bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan hasil produksi serta laba yang diterima. Ada banyak strategi yang digunakan oleh cafe untuk terus meningkatkan bisnis persaingan adalah pengaturan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia bukan hanya semata- mata menjadi objek pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi. Ramadhatillah, (2022).

Dalam pelaksanaan fungsi-fungsi operasional dalam usaha pencapaian tujuan cafe bukan hanya tergantung pada modal, mesin dan peralatan, tetapi juga tergantung pada tenaga kerja atau karyawan dari cafe untuk berperan secara aktif dan produktif dalam proses produksi. Karyawan yang berperan aktif dalam dan produktif akan sangat membantu cafe dalam mencapai tujuannya. Peran aktif karyawan tercermin pada prestasi kerja dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan cafe. Untuk itu dibutuhkan usaha pemimpin dalam menetapkan keputusan bagi kepentingan karyawan dan cafe. Collins et al., (2021).

Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi. Salsabilah et al., (2022). Oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) merupakan aset atau modal paling

penting bagi organisasi atau perusahaan. Untuk menunjang kesuksesan perusahaan sesungguhnya perhatian tidak hanya tertuju para pekerja tetapi juga tujuan dari perusahan.

Emron et.al dalam Achmad et al., (2022) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggota melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengotimalan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ini sendiri mendefinisikan sebagai perusahaan sebagai proses pengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efesien sesuai dengan tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan tokoh sentral organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai semangat yang tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapai target yang optimal Mangkunegara

dalam Achmad et al., (2022).

Jenita dalam Ninik et al., (2022) Seorang pemimpin melakukan suatu peranan yang penting dalam kegiatan yang dilakukan oleh pengikutnya. Pemimpin memiliki tanggungjawab dan bersedia untuk memberikan pertanggungjawaban kepada pihak manapun terkait dengan bawahannya. Peran pemimpin sangat dibutuhkan agar dapat memberikan motivasi bawahannya. Pemimpin dapat melakukan kerjasama yang baik dengan anggota dan pihak luar demi mendapatkan dukungan dalam kepemimpinannya agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Ninik et al., (2022) Gaya kepemimpinan yang diberlakukan dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi yang penuh keterbukaan ini, kebanyakan orang menginginkan untuk memberikan pendapat secara bebas, dapat melakukan tindakan banyak hal dalam menjalankan rutinitas mereka, tetapi tidak sebebas-bebasnya terdapat batasan dan ruang lingkup yang ditetapkan.

Menurut Lengkong dalam Ninik et al., (2022) Kinerja merupakan suatu proses penilaian dan evaluasi prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hasil kerja dapat memberikan suatu ukuran tanggapan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dan diharapkan menghasilkan karya yang cemerlang dan berkualitas tinggi.

Menurut Dalimunthe dan Trang dalam Ninik et al., (2022) Kinerja karyawan merupakan suatu gambaran yang berkaitan dengan level pemenuhan dalam melaksanaan suatu aktivitas dan penerapan kebijakan terhadap tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategis organisasi.

Performa yang buruk memiliki efek negatif dan dapat memperlambat segalanya. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui keikutsertaan karyawan dalam pelatihan, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, memberikan motivasi atau dorongan untuk maju, dan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif.

Kinerja adalah kualitas dan waktu yang dihabiskan untuk tugas, waktu kerja adalah jumlah ketidakhadiran, keterlambatan dan waktu tugas menurut Cormick dan Tiffin dalam Utama, (2022) Menurut Rivai dalam Utama, (2022) cenderung menitikberatkan pada evaluasi yang merupakan hasil kerja nyata yang dapat diamati dan diukur. Jika kinerja tidak memenuhi standar, rencana peningkatan kinerja harus dikembangkan. Ketika mengevaluasi kinerja seorang karyawan, seseorang menilai tidak hanya kinerja fisik, tetapi kinerja kerja karyawan secara umum di berbagai bidang, seperti: kemampuan kerja, disiplin, profesionalisme, hubungan industrial atau aspek khusus lainya, tergantung pada departemennya dan tingkat bekerja. Menurut Dharma dalam Utama, (2022) menjelaskan bahwa hampir semua metode pengukuran kinerja mempertimbangkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai karyawan dalam pekerjaanya dan juga tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Untuk menciptakan karyawan yang berkualitas atau berkualifikasi tinggi agar visi dan misi organisasi dapat terwujud secara maksimal, perlu adanya gaya kepemimpinan khusus untuk meningkatkan dan mencapai visi dan misi perusahaan.

Menurut Rivai dalam Achmad et al., (2022) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk

mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategis yang disukai. Kepemimpinan adalah salah satu fungsi manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan, sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasinya. Menurut Sutrisno dalam Achmad et al., (2022) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Siagian dalam Utama, (2022) tipe pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang disegani dan dihormati dan tidak ditakuti karena tingkah lakunya dalam hidup organisasi. Perilaku pimpinan mendorong bawahannya untuk tumbuh dan berkembang mengembangkan inovasi dan kreativitas. Pimpinan dengan tulus mendengarkan pendapat, saran bahkan kritik dari orang lain, terutama yang dibawahnya. Hal yang penting agar pihak mengetahui infomasi tentang gaya kemimpinan ini tak terkecuali perusahaan itu sendiri, karena gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dan sangat berdampak pada kinerja karyawan.

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar pertama, gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas. Kedua, gaya

kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama. Dan ketiga, gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai. Tipe atau gaya kepemimpinan demokratis bahwa pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama dimana manajemen sebagai suatu kegiatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Agar setiap anggota turut bertanggung jawab, seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan. Hutagalung et al., (2020).

Menurut kartono dalam Ummah, (2019) kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan, semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi paham dengan keinginan pemimpin. Tingkah laku kelompok atau organisasi menjadi aspirasi pemimpin oleh pengaruh interpersonal pemimpin terhadap anak buahnya. Dalam kondisi sedemikian terdapat kesukarelaan atau induksi pemenuhan-kerelaan (complience induction) bawahan terhadap pimpinan. Khususnya dalam usaha mencapai tujuan bersama, sehingga diperlukan proses pemecahan masalah-masalah yang harus dihadapi secara kolektif.

Menurut Likers dalam Saputro, (2020) bahwa pemimpin yang berhasil jika bergaya partisipative management. Gaya ini menetapkan bahwa keberhasilan pemimpin yaitu berorientasi pada bawahan, dan mendasarkan pada komunikasi. Selain itu, semua pihak dalam organisasi, bawahan maupun pemimpin menerapkan hubungan atau tata hubungan yang mendukung. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui

bagaimana analisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan.

Coffee Shop ABA Lhokseumawe adalah sebuah usaha kedai kopi yang berlokasi di Jalan Abdullah, Terminal Cumboek, Gampong Mon Geudong, Kecamatan Banda Sakti, Kota Lhokseumawe, Provinsi Aceh. Usaha ini didirikan oleh Adi pada bulan Mei 2024 dan masih aktif beroperasi hingga saat ini. Coffe Shop ABA mampu bersaing di tengah pertumbuhan bisnis kuliner di daerah tersebut. Dengan jumlah karyawan sebanyak enam orang, cafe ini memberikan pelayanan yang efisien dan profesional kepada para pelanggan. Suasana yang nyaman dan lokasi yang strategis menjadikan tempat ini ramai dikunjungi, terutama oleh kalangan muda, mahasiswa, dan pekerja yang menjadikan cafe ini sebagai tempat bersantai, berdiskusi, atau menyelesaikan pekerjaan. Tingginya jumlah pengunjung berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan usaha, yang tercatat mencapai omset sekitar Rp292.000.000 dalam satu tahun. Coffe Shop ABA menunjukkan potensi yang menjanjikan untuk terus berkembang. Berikut tampilan Coffee Shop ABA Lhokseumawe yang dapat pada Gambar 1.1.



Gambar 1. 1 Tampilan depan Coffee Shop ABA

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi efektivitas kerja dan produktivitas karyawan dalam suatu

organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak diterapkan dalam dunia kerja saat ini adalah gaya kepemimpinan demokratis, yang ditandai dengan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, adanya ruang untuk menyampaikan pendapat, serta terciptanya kerja sama antara pimpinan dan bawahan.

Penerapan gaya kepemimpinan demokratis diyakini dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa dihargai, diakui keberadaannya, serta memiliki peran dalam organisasi. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Coffee Shop ABA Lhokseumawe merupakan salah satu usaha kuliner yang turut meramaikan industri coffee shop di Kota Lhokseumawe. Sebagai usaha yang bergerak di bidang pelayanan, Coffee Shop ABA sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawannya dalam memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Karyawan dituntut untuk memiliki kecepatan, ketepatan, keramahan, serta kemampuan komunikasi yang baik dalam melayani pelanggan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, salah satunya melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa pimpinan Coffee Shop ABA Lhokseumawe cenderung menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam menjalankan aktivitas organisasi. Hal ini terlihat saat rapat karyawan adanya keterlibatan karyawan dalam memberikan masukan

terkait operasional kerja, adanya komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan, serta adanya upaya pimpinan dalam menghargai pendapat karyawan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala yang berkaitan dengan kinerja karyawan, ditemukan dari enam jumlah karyawan yang bekerja adanya perbedaan tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, serta konsistensi dalam bekerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan demokratis telah diterapkan, namun belum sepenuhnya diketahui sejauh mana peran gaya kepemimpinan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan suatu penelitian yang lebih mendalam untuk mengkaji hubungan dan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di Coffee Shop ABA Lhokseumawe.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana gaya kepemimpinan demokratis diterapkan serta sejauh mana efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja karyawan. Secara praktis, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan Coffee Shop ABA Lhokseumawe dalam mengoptimalkan gaya kepemimpinan yang diterapkan guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Peran Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Coffee Shop ABA Lhokseumawe)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana peran gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Coffee Shop ABA Lhokseumawe?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada Coffee Shop ABA Lhokseumawe?

1.3 Fokus Penelitian

Adapun yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah:

1. Peran kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan di Coffee Shop ABA Lhokseumawe.
2. Mengukur tingkat kinerja karyawan pada Coffee Shop ABA Lhokseumawe.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis peran gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Coffee Shop ABA Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada Coffee Shop ABA Lhokseumawe.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Secara Teoritis**

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi mahasiswa lainnya jika ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai peran gaya

kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada coffee shop ABA Lhoksemawe.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Coffee Shop ABA tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya hubungan kinerja yang terbuka dan saling memahami antara pimpinan dan karyawan, sehingga kebutuhan dan keinginan karyawan dapat terpenuhi oleh pimpinan perusahaan.