

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan bisnis yang sangat pesat di Indonesia, khususnya di bidang Perhotelan saat ini mendorong perusahaan untuk memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya, terkhusus dalam Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan harus siap bersaing dengan ketat dan mempunyai strategi untuk tetap bertahan dengan visi dan misi yang jelas serta lebih meningkatkan efisiensi dan efektifitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi dan perusahaan, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan perusahaan (Syamsuddinnor 2014). Hal tersebut menunjukkan semakin jelas bahwasannya kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah aset penting yang harus dimanajemen dengan baik dan benar. Sebagaimana yang diungkapkan Ruyatnasih *et al.* (2013) sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan dan salah satu faktor penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Sudarmanto dalam Jannah *et al.* (2019) menyatakan bahwa perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang mempunyai karyawan-karyawan dengan kinerja yang berkualitas. Jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka dapat menjadi aset bagi perusahaan tersebut. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Oleh karena itu, untuk memperoleh kinerja yang baik, menurut Kasmir (2016) ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Menurut Koesmono (2007) bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Tampubolon (2015) Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi dari hasil konsolidasi gagasan atau pemikiran, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin karena dia berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya. Terdapat empat macam klasifikasi kepemimpinan *Path Goal*, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas (House dalam Khairizah *et al.*, 2017). Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja dengan baik adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Menurut Sudriamunawar dalam Pratiwi *et al.* (2018) Gaya kepemimpinan *participative* ini dikenal dengan istilah gaya demokratis, gaya ini berasumsi bahwa para anggota organisasi yang ambil bagian dalam proses pengambilan keputusan akan lebih mempunyai komitmen yang jauh lebih besar terhadap sasaran dan tujuan organisasi, bukan berarti para pemimpin tidak membuat keputusan, tetapi para pemimpin seharusnya memahami apa yang menjadi sasaran organisasi sehingga dapat menggunakan pengetahuan para anggotanya. Sependapat dengan itu, Dessler dalam Christin dan Suprastha

(2019) mengatakan bahwa menjadi pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan. Hal ini penting karena pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan yang akan berdampak pada anggota tim. Terlebih lagi gaya kepemimpinan partisipatif dapat menimbulkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap karyawan karena dengan turut ambil bagian dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan secara langsung karyawan akan memiliki rasa memiliki di dalam organisasi sehingga karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Robiyansyah (2016) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif merupakan variabel yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian dari Insan dan Yuniawan (2016), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena staf menyerahkan pengambilan keputusan kepada pimpinan, para peneliti menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan oleh pimpinan tidak berjalan dengan baik dan tidak mempengaruhi kinerja staf.

Selain dari faktor gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan. Gaya kepemimpinan dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Yulk, 2010), motivasi memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja. Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan

oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan (Putra *et al.*, 2013).

Motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara 2011). Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Lebih lanjut dikatakan oleh Mangkunegara (2011) motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi. Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Dari penelitian terdahulu oleh Setiawan (2017) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja, maupun motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat oleh hasil penelitian lain bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Namun variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dan variabel gaya kepemimpinan partisipatif juga memiliki pengaruh terhadap motivasi. Namun variabel gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Rifaldy dan Rizqan 2017).

Hal lain yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sebagai upaya memperlancar pekerjaan masih perlu ditingkatkan sehingga kinerja menjadi lebih baik. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan serta menunjukkan tingkat kesungguhan karyawan dalam perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggungjawab

terhadap tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan (Simamora, 2014). Menurut Hasibuan dalam Setiamey (2019) kedisiplinan merupakan fungsi operatif dalam mengelola SDM karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kualitas kedisiplinan kerja: meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif Waridin dalam (Reza, 2010).

Hasil dari penelitian terdahulu dari Wibowo dan Utari (2018) membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Sementara dalam penelitian Widyaningtyas (2016) Disiplin Kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Sahid Bela Ternate adalah sebuah hotel berbintang 4 yang terbesar di Kota Ternate yang mengalami beberapa perubahan nama, dari Bela International Hotel, Grand Dafam Bela Ternate dan Sahid Bela Ternate, pada tanggal 1 Oktober 2016 Dafam Hotel Management (DHM) resmi melakukan pengambil alihan manajemen (*take over management*) dari Bela International Hotel Ternate sekaligus *Re-branding* menjadi Grand Dafam Bela Ternate disertai dengan perubahan logo dan semua tambahan yang lebih dinamis sesuai dengan standar DHM. Hal ini dilakukan karena didorong oleh perubahan perilaku konsumen dan juga dinamika bisnis untuk lebih menguatkan posisi Grand Dafam Bela Ternate sebagai hotel terbaik satu-satunya yang memberikan pelayanan berstandar internasional dengan fasilitas terlengkap di kota Ternate, untuk mencapai tujuan tersebut pihak Hotel menerapkan strategi *Leadership* yang

cocok untuk menjalankan perusahaannya. Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan suatu cara yang dipilih untuk mempengaruhi karyawan atau bawahan dalam bekerja sama. Gaya kepemimpinan partisipatif sangat efektif dalam menetapkan tujuan tersebut karena selalu mengharapkan pendapat, saran dan kritikan dari bawahan pada proses pengambilan keputusan. Diharapkan gaya kepemimpinan partisipatif memiliki kekuatan untuk memotivasi bawahan, dengan meningkatnya motivasi kerja tersebut maka tercipta kerjasama antara pemimpin dan bawahan, menumbuhkan loyalitas bawahan, kedisiplinan dalam melakukan tugas dan yang terpenting, mampu menumbuhkan partisipasi bawahan untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan gap penelitian terdahulu di atas, terlihat bahwa pentingnya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan dapat memotivasi dan mendisiplinkan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Participative* Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Sahid Bela Ternate”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan *Participative* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahid Bela Ternate?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan *Participative* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja PT. Sahid Bela Ternate?

3. Apakah Gaya Kepemimpinan *Participative* Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PT. Sahid Bela Ternate?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahid Bela Ternate?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahid Bela Ternate?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan *Participative* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahid Bela Ternate melalui Motivasi Kerja?
7. Apakah Gaya Kepemimpinan *Participative* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahid Bela Ternate melalui Disiplin Kerja?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah di rumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan *Participative* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan *Participative* terhadap Motivasi Kerja.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan *Participative* terhadap Disiplin kerja.
4. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.
6. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan *Participative* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

7. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan *Participative* terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, manfaat yang ingin di capai dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sahid Bela Ternate

2. Manfaat Praktik

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan dan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi ketika melakukan penelitian serupa.

3. Manfaat akedemis

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi akedemisi atau pihak-pihak yang berkompeten dalam pencarian informasi atau referensi.