

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan operasional suatu perusahaan, terutama dalam sektor jasa seperti restoran. Kualitas dan kinerja SDM sangat memengaruhi terciptanya pelayanan yang prima, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan. Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa menunjukkan performa layanan yang cukup baik, ditunjang oleh peran SDM sebagai penggerak utama operasional. Karyawan mampu bekerja secara tanggap, menjaga mutu pelayanan, dan membangun komunikasi yang positif dengan pelanggan. Peningkatan jumlah pelanggan pada akhir pekan menunjukkan bahwa restoran ini memiliki daya saing dalam kualitas layanan. Keberhasilan ini mencerminkan bahwa SDM yang dimiliki cukup kompeten dalam mendukung aktivitas usaha.

Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa merupakan unit usaha kuliner yang berlokasi strategis di jalur utama wilayah Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Restoran ini melayani pelanggan dari berbagai daerah, baik lokal maupun luar kota, yang melintas di jalur tersebut. Jumlah karyawan yang bekerja sebanyak 35 orang, terbagi dalam beberapa shift untuk menjamin kelancaran operasional harian. Dalam konteks ini, produktivitas kerja karyawan menjadi indikator utama dalam menjaga kepuasan pelanggan dan pencapaian target penjualan. Setiap dinamika yang muncul dari dalam lingkungan kerja mendapat perhatian khusus dari manajemen.

Produktivitas karyawan mencerminkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Dalam dunia usaha jasa seperti restoran, produktivitas menuntut kecepatan, ketepatan, dan kualitas pelayanan. Produktivitas tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari keberhasilan mencapai target penjualan, rendahnya tingkat keluhan pelanggan, serta stabilitas kinerja. Tantangan seperti penurunan semangat kerja, keterlambatan pelayanan, hingga menurunnya pencapaian target dapat terjadi bila faktor-faktor penentu produktivitas tidak dikelola dengan baik.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor eksternal penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas serta semangat kerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberi arahan jelas, membangun komunikasi terbuka, dan memberikan penghargaan terhadap kinerja, lebih mudah mendorong produktivitas kerja tim. Dalam konteks restoran, kepemimpinan sangat berperan dalam membentuk budaya kerja yang mendukung pelayanan prima.

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang berperan dalam mendorong semangat, ketekunan, dan komitmen karyawan dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang tinggi, inisiatif, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Faktor-faktor seperti sistem penghargaan, pengakuan atas kinerja, lingkungan kerja yang menyenangkan, serta peluang pengembangan diri, memiliki pengaruh besar terhadap tingkat motivasi karyawan. Ketika motivasi menurun, maka produktivitas pun ikut terpengaruh secara negatif.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa”.

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Restoran Simpang Tiga Tanjung Morawa?

1.3. Tinjauan Pustaka

1.3.1. Definisi Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan indikator penting dalam menentukan keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Secara umum, produktivitas diartikan sebagai rasio antara output yang dihasilkan terhadap input yang digunakan dalam proses produksi. Menurut Konferensi Oslo (1984) dalam Sinungan (2005), produktivitas bertujuan menyediakan lebih banyak barang dan jasa dengan sumber daya yang lebih sedikit. Sinungan juga menyatakan bahwa produktivitas mencakup tiga aspek: rasio output-input, sikap mental untuk terus berkembang, serta hasil interaksi antara investasi, manajemen, dan tenaga kerja. Wignjosoebroto (1995) menambahkan bahwa produktivitas diukur dari hasil kerja dibandingkan dengan jam kerja atau input lain yang digunakan. Nilai produktivitas memungkinkan perusahaan mengevaluasi efektivitas dan efisiensi proses produksi dari waktu ke waktu, baik dalam bentuk peningkatan maupun penurunan kinerja. Berdasarkan definisi tersebut maka produktivitas dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input (measureable)} + \text{Input (invisible)}}$$

Berbagai definisi menunjukkan bahwa produktivitas merupakan rasio antara output yang dihasilkan oleh suatu perusahaan terhadap sejumlah input yang digunakan selama proses produksi dalam rentang waktu tertentu. Rasio output terhadap input tersebut selanjutnya disebut dengan nilai produktivitas. Dengan formulasi tersebut maka akan diketahui perubahan nilai produktivitas dari periode ke periode. Perubahan nilai produktivitas dapat dikategorikan dalam dua makna, yaitu peningkatan nilai produktivitas dan penurunan nilai produktivitas.

1.3.2. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:102) indikator-indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan: Berkaitan dengan keterampilan dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai: Peningkatan hasil pekerjaan yang dirasakan oleh pelaksana

dan penerima hasilnya.

- c. Semangat kerja: Dilihat dari etos kerja dan hasil pekerjaan yang meningkat setiap harinya.
- d. Pengembangan diri: Upaya meningkatkan kompetensi dengan menghadapi tantangan dan harapan untuk menjadi lebih baik.
- e. Mutu: Kualitas hasil pekerjaan yang bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan.
- f. Efisiensi: Perbandingan antara hasil yang dicapai dan sumber daya yang digunakan.

1.3.3. Defenisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks manajemen, kepemimpinan merupakan salah satu subsistem penting karena perannya dalam mengarahkan dan memotivasi bawahan. Seorang pemimpin bisa bersifat formal (resmi) maupun informal (tidak resmi), dan dapat memiliki kelebihan internal seperti bakat dan sifat kepemimpinan, maupun eksternal seperti koneksi atau latar belakang sosial. Menurut Wahjosumidjo dan Sutarto, kepemimpinan berkaitan dengan kepribadian, kemampuan memengaruhi, serta perilaku pemimpin. Secara umum, kepemimpinan adalah seni dan ilmu memengaruhi orang lain agar bertindak sesuai harapan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Unsur utama kepemimpinan meliputi: kemampuan memengaruhi, menetapkan tujuan, memotivasi anggota, mengatur aktivitas kerja, mengembangkan keterampilan, membangun kepercayaan, dan menciptakan kerja sama internal maupun eksternal. Efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh penerimaan dari orang lain, kemampuan membaca situasi, serta pertumbuhan perilaku dan penyesuaian dalam dinamika organisasi.

1.3.4. Indikator Kepemimpinan

Menurut Hitt, et al dalam Ricky Rafael (2017) mengusulkan ada lima komponen indikator kepemimpinan strategis yang efektif yaitu :

- a. Menentukan arah strategis: Mengembangkan visi jangka panjang untuk instansi.
- b. Mengelola sumber daya: Mengoptimalkan kinerja instansi dengan mengelola dan menggali sumber daya yang ada.
- c. Mempertahankan budaya organisasi: Mengembangkan dan memelihara budaya yang positif, serta menghilangkan budaya buruk.
- d. Menekankan etika: Mengatur tindakan dan perilaku karyawan berdasarkan aturan yang berlaku.
- e. Kontrol organisasi: Pengendalian strategi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

1.3.5. Defenisi Motivasi

Motivasi adalah keinginan untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu (Robbins, 2003). Para ahli manajemen sepakat bahwa motivasi adalah upaya untuk mempengaruhi perilaku orang dengan memahami apa yang mendorong seseorang. Seseorang bergerak karena dua faktor: kemampuan, yang dipengaruhi oleh pengalaman, pendidikan, pelatihan, serta refleks biologis dan psikologis, dan motivasi itu sendiri.

1.3.6. Indikator Motivasi

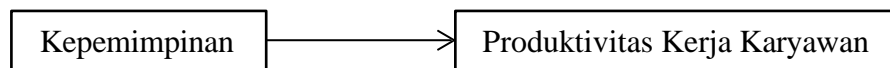
Motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk melaksanakan kegiatan, baik dari dalam diri (motivasi intrinsik) maupun dari luar (motivasi ekstrinsik). Motivasi mempengaruhi kualitas perilaku dalam belajar, bekerja, dan kehidupan. Menurut Abin Syamsuddin Makmun (2003), indikator motivasi meliputi:

- a. Durasi kegiatan
- b. Frekuensi kegiatan
- c. Persistensi pada kegiatan
- d. Ketabahan dan keuletan menghadapi rintangan
- e. Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan
- f. Tingkat aspirasi yang ingin dicapai
- g. Kualifikasi prestasi atau produk yang dihasilkan
- h. Arah sikap terhadap sasaran kegiatan

1.4. Kerangka Konseptual

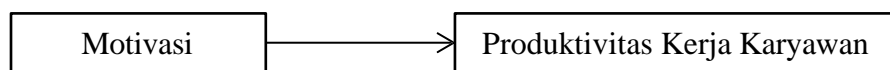
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian oleh Iin Nur Indrayani Sihombing (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Guna Equipment, baik secara parsial maupun simultan.



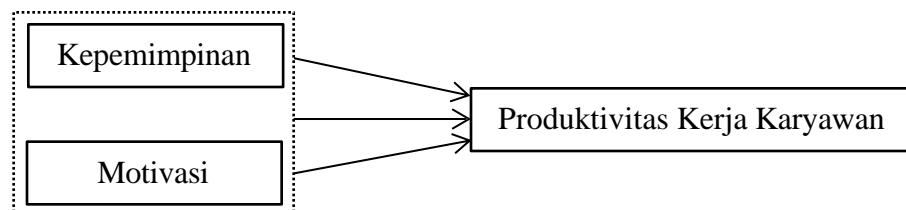
2. Pengaruh Motivasi terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian oleh Popong Suryani, Yoyok Cahyono, dan Berliana Dita Utami (2020) menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Tuntex Garment Indonesia, baik secara parsial maupun simultan.



3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Eso Hernawan dan Fransisca Elsy Mulandoro (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Rahayu Electric diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Rahayu Electric.



1.5. Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi penelitian, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Iin Nur Indrayani Sihombing meneliti karyawan PT. Multi Guna Equipment dan menemukan bahwa baik secara parsial maupun simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. Hasil serupa ditemukan oleh Popong Suryani, Yoyok Cahyono, dan Berliana Dita Utami di PT. Tuntex Garment Indonesia, yang menunjukkan pengaruh signifikan antara motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi.

Penelitian oleh Eso Hernawan dan Fransisca Elsy Mulandoro di CV. Rahayu Electric juga memperkuat temuan tersebut, di mana gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Sementara itu, Hadyati Harras, Devi Fitria Wilandari, dan Sinta Sulistiani menemukan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. J&T Teknologi Express – SDP Pondok Aren.

Penelitian lain oleh Widi Wahyudi dan Fitria Rizni di Ramayana Departement Store Kebayoran Lama juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan baik secara individu maupun bersama-sama terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

1.6. Hipotesis Penelitian

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.