

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin kompetitif, maka dari itu sumber daya manusia (SDM) harus mempunyai *knowledge*, *skill* dan *attitude* yang mampu bersaing. Dalam hal ini, Susan (2019) menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan. Pengelolaan potensi yang dimiliki sumber daya manusia menjadi kunci bagi organisasi dalam mencapai kinerja yang baik. Fenomena kafe saat ini adalah menjamurnya kafe yang ada di Yogyakarta sehingga terjadinya persaingan antara kafe yang satu dengan kafe lainnya. Untuk bersaing di bisnis kafe dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara meningkatkan budaya inovasi dan kepemimpinan transformasional.

Bisnis kafe di Indonesia mengalami pertumbuhan sebesar 15-20% per tahunnya. Sehingga mendorong banyak pengusaha coffee shop menyediakan berbagai macam pilihan aneka makanan dan minuman dengan rasa berbeda dan harga yang bersaing (Wicara, 2022). Kafe adalah jenis usaha yang penyebarannya diikuti oleh perubahan gaya hidup masyarakat yang berkembang secara pesat. Bisnis kafe yang berespek mengakibatkan tingkat persaingan semakin ketat, sehingga pengusaha kafe perlu mengatasinya.

Faktor-faktor peningkatan kinerja karyawan yang ada di kafe yaitu dengan memaksimalkan budaya inovasi disana dan gaya kepemimpinan *transformasional* (Hafidz, 2022). Budaya inovasi yang dihasilkan dalam kafe mampu meningkatkan kreativitas dan ide-ide yang akan membangun kinerja karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dengan lebih maksimal dan dengan kepemimpinan yang dihasilkan oleh seorang pemimpin akan dapat membantu karyawannya dalam berinovasi sehingga dapat memberikan rasa puas terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Budaya Inovasi adalah suatu sikap, nilai, norma, dan praktik-praktik yang mendukung dan mendorong terciptanya ide-ide baru, perubahan positif, serta peningkatan dalam suatu organisasi atau masyarakat. Budaya inovasi menciptakan lingkungan yang memfasilitasi kreativitas, eksperimen, dan pengembangan solusi baru untuk mengatasi masalah atau mencapai tujuan yang lebih baik (Sutoro, 2020). Budaya inovasi menurut Sulistyawati et al (2022) adalah menciptakan dan mengembangkan ide-ide atau kreatifitas baru, mengimplementasikannya dalam praktek-praktek, dan merespon secara adaptif terhadap perubahan lingkungan. Budaya Inovasi dalam sebuah perusahaan merupakan aspek terpenting untuk menunjang dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Budaya Inovasi menciptakan lingkungan yang akan menentukan keberhasilan suatu organisasi, dikarenakan dengan budaya inovasi yang baik, akan menumbuhkan rasa kreatif dengan adanya ide-ide serta dapat mempraktekkannya.

Menurut Sutrisno (2019), kepemimpinan *transformatif* adalah proses untuk mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan *transformatif* menurut Sulistyawati et al (2022) adalah pemimpin yang dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan seluruh potensi atau kelebihan dengan senang hati. Cara gaya kepemimpinan menjadi tolak ukur bagaimana seorang pemimpin bisa untuk membimbing bawahannya yang kesulitan serta bisa untuk menjadi contoh bagi anggotanya. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja anggota, karena pemimpin yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilakukan dalam organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang lebih menekankan pada rasa tanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan suatu kinerja mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan (Pusparani, 2022). Untuk meningkatkan kinerja pastinya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan, salah satunya adalah harus adanya Budaya Inovasi dan gaya kepemimpinan yang cocok untuk organisasi. Jika seseorang merasa puas akan pekerjaannya, dia akan meningkatkan kinerja, karena merasa nyaman berada di organisasi tersebut.

Budaya Inovasi menjadi landasan utama bagi seluruh anggota pada umumnya dan tekun pada khususnya dalam melaksanakan pekerjaan,

sehingga anggota harus bisa memahami nilai yang terkandung di dalam budaya inovasi dan mewujudkannya melalui pelayanan yang diberikan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Jina dkk (2022), Prahasti (2019) dan Betrant dan Victor (2023) membuktikan bahwa budaya inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh enelitian juga yang dilakukan oleh Ulum (2022) dan Erika dkk (2022) mengungkapkan bahwa budaya inovasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja anggota baik secara individu maupun secara kelompok. Masalah kepemimpinan dalam perusahaan menjadi sorotan penting bagi perusahaan yang telah menerapkan manajemen dengan baik, karena tercapainya tujuan perusahaan didasari oleh kemampuan manajer untuk mengelola sumber daya manusia, seperti penelitian yang lakukan oleh Cemil dkk (2022), Yanthi (2020) dan Wisnawa (2020) mengungkapkan kepemimpinan *transformational* mempengaruhi kinerja anggota yang mempunyai hasil positif dan signifikan, akan tetapi penelitian lain yang dilakukan oleh Ahmad (2023) mengungkapkan kepemimpinan *transformational* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota.

Dengan adanya gap riset tersebut, maka penulis ingin menguji ulang pengaruh Budaya Inovasi dan kepemimpinan *transformational* terhadap

kinerja karyawan dan mediasi dari kepuasan kerja dalam sebuah organisasi dengan melakukan penelitian yang berjudul :

“PENGARUH BUDAYA INOVASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah yang dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut:

1. Apakah budaya Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan *transformasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepemimpinan *transformasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah budaya Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?
7. Apakah kepemimpinan *transformasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya Inovasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan *transformatif* terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya Inovasi terhadap kepuasan kerja
5. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan *transformatif* terhadap kepuasan kerja
6. Untuk menganalisis pengaruh budaya Inovasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan *transformatif* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberi banyak manfaat bagi para pembaca. Adapun manfaat yang khusus ditulis oleh peneliti untuk para pembaca, yaitu sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Bagi penulis penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia dan teori pengambilan keputusan dan bagi pihak lain, penelitian ini dapat dijadikan acuan dan menambah pengetahuan untuk menyusun di bidang yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam usaha memahami unsur budaya inovasi dan kepemimpinan *transformasional* dan dapat memberikan wawasan mengenai sumber daya manusia dalam mengembangkan kebijakan dan praktik yang efektif terkait budaya inovasi dan kepemimpinan *transformasional*, serta meningkatkan kinerja karyawan. Dan diharapkan penelitian ini dapat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung.