

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Suatu organisasi baik badan usaha maupun instansi pemerintah, membutuhkan sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung upaya mencapai tujuannya dalam rangka menjalankan operasinya. Namun, tindakan perusahaan dan tingkat kecanggihan sumber dayanya tidak menjamin keberhasilan organisasi maupun instansi pemerintahan. Sumber daya yang mengelola, mengendalikan, dan menggunakan sumber daya non-manusia yang mereka miliki lebih penting dalam menentukan jaminan keberhasilan. Akibatnya, perusahaan harus memperhatikan masalah karyawan saat memperkenalkan teknologi yang semakin canggih. Salah satunya dengan cara pembinaan dan pendayagunaan sumber daya manusia untuk menciptakan karyawan yang berkualitas baik secara fisik maupun mental merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan efektivitas perusahaan.

Sumber daya manusia perusahaan adalah aset berharga yang harus dipertahankan karena tanpa mereka, akan sulit untuk maju ke arah yang diperlukan untuk mencapai tujuannya, termasuk menghasilkan keuntungan. Kehadiran sumber daya manusia juga bukan jaminan bahwa bisnis dapat ditangani dengan baik. Akibatnya, bisnis harus memperhatikan karyawannya saat mereka bekerja sehingga mereka merasa dibutuhkan, dihargai disuatu perusahaan tersebut seperti yang diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja. Perusahaan memiliki

peran penting dalam mengembangkan karyawan yang terampil dan profesional didalam bekerja, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari sumber daya manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi, manusia salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu tersedia, namun organisasi tidak akan berjalan. Sumber daya merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau perusahaan.

Idea's Hotel dibangun sejak bulan Mei 2013 yang berlangsung selama 2 tahun, dan selesai pada bulan Mei 2015, milik seorang warga Indonesia. Singkat cerita, nama Idea's Hotel sendiri di ambil dari nama anak-anak pemiliknya. Pada tanggal 9 Mei 2015 Idea's Hotel didirikan untuk menunjang kepariwisataan Kota Bandung, khususnya dalam penyediaan akomodasi bagi wisatawan. Idea's Hotel berlokasi di JL. Ibrahim Adjie (Kiaracondong) No. 414 Bandung, 40275. Tempat yang strategis menjadikan Idea's Hotel dekat dengan pusat perbelanjaan di Kota Bandung seperti *Factory Outlet* Pabrik Badjoe dan Supermarket yang hanya diperlukan waktu tempuh  $\pm 5$ menit, selain itu yang dapat di tempuh dengan sangat singkat yaitu Trans Studio Mall yang hanya diperlukan waktu tempuh  $\pm 15$ menit. Tidak hanya pusat perbelanjaan, Idea's Hotel juga memiliki daerah yang cukup dekat dengan Stasiun Kereta Api yang dapat di tempuh dengan waktu  $\pm 10$ menit dan Tol Buah Batu dengan kisaran waktu  $\pm 20$ menit. Dibutuhkan sosok pemimpin yang

ulet dan bertanggung jawab dalam mengelola sebuah hotel serta lingkungan kerja yang nyaman menjadi poin penting lainnya yang harus disediakan agar para karyawan merasa nyaman ketika sedang bekerja.

Peran pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan – gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan, namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peran yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam memimpin sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Yunita dalam Wahyudi *et al.*, (2024:29), gaya kepemimpinan merupakan pola – pola perilaku konsisten yang diterapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain. Gaya kepemimpinan yang termasuk ke dalam kapasitas seseorang untuk persuasi dan memberi petunjuk kepada individu untuk mencapai tujuan mereka. Faktor penentu kinerja karyawan pada perusahaan merupakan gaya kepemimpinan yang digunakan. Standar perilaku seorang pemimpin adalah gaya kepemimpinan mereka, yang membentuk tindakan orang lain agar sesuai dengan preferensi pemimpin (Rosalina and Wati dalam Priatna dan Rani, 2024:27). Seperti yang diketahui bersama bahwa pemimpin sangat berpengaruh dari semua aspek yang terkait. Dilihat betapa pentingnya pengaruh seorang pemimpin dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi dan juga berpengaruh terhadap bawahan dalam mencapai tujuan. Fenomena yang terjadi, yaitu mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Idea's Hotel Bandung. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada

Idea's Hotel Bandung dianggap belum berjalan secara optimal karena mayoritas karyawan mengeluhkan mengenai kemampuan pimpinan dalam berkomunikasi dengan para karyawan. Para karyawan seringkali merasa bahwa pimpinan bersikap tidak adil kepada beberapa karyawan, sehingga hal ini akan menimbulkan konflik yang akan menciptakan ketegangan pada lingkungan kerja yang menyebabkan ketidaknyamanan para karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Sikap pimpinan yang bersikap tidak adil menunjukkan bahwa kepemimpinan pada Idea's Hotel Bandung belum berjalan dengan baik dan nantinya akan berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Untuk memperoleh data pendukung mengenai gaya kepemimpinan pada Idea's Hotel Bandung, peneliti melakukan pra survey terhadap 30 orang karyawan Idea's Hotel Bandung, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Pra Survey Mengenai Gaya Kepemimpinan**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan cepat	8	27%	22	73%
2.	Pimpinan mampu memberikan motivasi kepada setiap karyawan	12	40%	18	60%
3.	Pimpinan mampu berkomunikasi dengan setiap karyawan	5	17%	25	83%
4.	Pimpinan mampu mengatasi permasalahan antar karyawan	10	33%	20	67%
5.	Pimpinan mampu mengendalikan emosinya	14	47%	16	53%
<b>Rata – Rata</b>			33%		67%

**Sumber: Hasil Pra Survey, 2024**