

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung perkembangan dunia usaha. perkembangan sumber daya manusia Haryono (2018) sangat berpengaruh bagi kesuksesan dan kesinambungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa memperlakukan setiap karyawannya dengan baik dalam segala aspek. Perusahaan juga harus berinovasi dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya guna meningkatkan keahlian karyawannya yang seiring dengan peningkatan kualitas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat Hasibuan (2019). Sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi kehidupan di sebuah perusahaan, Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan secara professional agar terwujud keseimbangan dan sinergi antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan perusahaan. Di samping itu, karyawan perlu juga diperlakukan secara manusiawi supaya dapat bekerja secara efektif dan efisien. Perusahaan, baik yang bergerak di bidang manufaktur maupun jasa, mengelola karyawan dengan jumlah yang besar. Hal tersebut tidak mudah, berbagai macam latar belakang karyawan harus diperhatikan sehingga pemimpin dituntut untuk mempunyai kompetensi sebagai pengelola yang baik.

Warung kopi, atau lebih sering disebut dengan kafe, adalah contoh bisnis yang sedang berkembang pesat di Kota Madiun saat ini. Orang-orang sering berkunjung ke café bukan hanya untuk mencicipi kopi special saja, namun juga memanfaatkan ruang untuk berkumpul atau bersantai. Seperti diketahui bersama, Indonesia adalah salah satu Negara yang dikenal sebagai

penghasil atau produsen biji kopi terbaik di dunia. Pada tahun 2011, Indonesia menjadi produsen kopi utama terbesar dan menempati posisi ketiga di dunia setelah Brasil dan Vietnam. Sementara itu Kolombia berada di posisi ke-4. Keempat Negara ini telah menghasilkan sekitar 59% dari biji kopi dunia (Harahap, 2018). Di Indonesia produktivitas kopi rata-rata 700 kg perhektar. Jumlah ini masih dianggap rendah bila dibandingkan dengan Brasil yang mencapai 4000kg perhektar dan juga Vietnam 3000 kg perhektar (Suprayogi, 2017). Direktur Jenderal Perkebunan menyebutkan bahwa wilayah produsen kopi Arabika terbesar pada tahun 2010 dan (data sementara) tahun 2011 adalah provinsi Sumatera Utara, Nusa Tenggara Timur, Bali, dan Papua (Harahap, 2018). Tentunya Jumlah yang banyak tersebut harus didukung dengan system kelola yang baik.

Kopi sangat penting bagi kebanyakan masyarakat di seluruh dunia. Bukan hanya karena kenikmatannya, kopi merupakan salah satu minuman yang digemari dan paling banyak dikonsumsi di seluruh dunia Farah et al (2012). Umumnya kopi tidak dianggap sebagai bagian dari gaya hidup sehat karena kandungan kopi mengandung kafein, stimulan, namun, kopi merupakan sumber yang kaya antioksidan dan senyawa bioaktif lainnya. Namun juga karena nilai ekspor yang menarik minat Negara-negara produsen kopi seperti Indonesia. Kopi yang berasal dari biji yang dipanggang disebut-sebut sebagai komoditi kedua yang banyak diperdagangkan di dunia. kopi yang dijual biasanya kombinasi dari dua varietas berbeda, yaitu robusta dan arabika, perbedaan antara keduanya terletak pada rasa dan kandungan kafeinnya. Biji kopi varietas arabika memiliki nilai jual yang lebih mahal. Biji ini juga memiliki rasa yang lebih ringan (*mild*) dengan kandungan kafein 70% lebih rendah daripada robusta. Wilayah subtropis dan tropis merupakan tempat yang baik untuk budidaya tanaman jenis arabika, seperti Amerika Selatan, Afrika, juga Asia Tenggara.

Meminum kopi kini telah menjadi sebuah gaya hidup terutama bagi mereka yang berada di kota-kota besar. Di Madiun warung kopi adalah salah satu tempat nongkrong favorit bagi kaum muda, mahasiswa, dan juga profesional. Setiap kedai kopi pasti mempunyai beberapa karyawan yang menjalankan system. Hasil

pengamatan awal yang penulis lakukan menunjukkan bahwa banyak karyawan kedai kopi yang tidak mampu melaksanakan system karena beberapa hal, seperti ketidaknyamanan akan kondisi kedai, stress kerja, jadwal lembur yang meniyta istirahat, figure atasan yang kurang dihormati, galak dan sebagainya yang dapay berakibat buruk pada kondisi psikologis para karyawan. Karyawan yang merupakan sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam setiap kegiatan perusahaan, perusahaan dituntut untuk menggunakan serta memanfaatkan sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam setiap kegiatan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk menggunakan serta memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan keunggulan bersifat kompetitif dengan meningkatkan kinerja perusahaannya.

Kapabilitas dinamik (dynamic capability) dapat menjadi strategi yang diambil untuk memengkan persaingan dan bertahan dalam turbulensi lingkungan bisnis. Kapabilitas dinamik (dynamic capability) pertama kali diperkenalkan oleh Teece dan Pisano pada tahun 1994. Menurut mereka kapabilitas dinamis (dynamic capability) berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk menciptakan, membentuk kembali, mengasimilasi pengetahuan dan keterampilan agar tetap berdiri kuat dalam lingkungan persaingan yang selalu berubah-ubah dengan cepat sehingga dapat mengubah kemampuan mereka dalam mengatasi lingkungan yang dinamik (Zahra et al., 2006; Teece 2007; Ambrosini, 2009). Adapun dimensi-dimensi kapabilitas dinamik (dynamic capability) yaitu adaptive capability, absorptive capabilities, dan innovative capabilities (Wang dan Ahmed, 2007). Kapabilitas adaptif (adaptive capability) didefinisikan sebagai kemampuan perusahaan dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang pasar yang muncul. Sedangkan kapabilitas absortif (absorptive capability) merujuk kepada kemampuan perusahaan untuk menggali nilai informasi eksternal yang terbaru, menyesuakannya (mengasimilasikan) dan menerapkannya. Dan dimensi yang terakhir adalah kapabilitas inovatif yang merupakan kemampuan yang mengacu pada kemampuan perusahaan dalam mengembangkan produk atau pasar melalui penyesuaian antara orientasi strategi inovatif dengan perilaku dan proses inovatif.

Berdasarkan penjel Gaya kepemimpinan adalah suatu seni mengarahkan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan dengan strategi yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja. Penurunan kinerja karyawan merupakan salah satu akibat yang akan muncul dari adanya gaya kepemimpinan (*leadership style*) dapat dimaknai sebagai cara pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya atau karyawannya untuk melakukan kehendak pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Namun terkadang, beberapa usaha tersebut tidak disenangi oleh bawahannya. Cartwright & Zander (2017) menyebutkan bahwa faktor lain yang dapat menurunkan kinerja karyawan ialah dinamika kelompok. Dynamic capability adalah gerak upaya kelompok untuk mencapai tujuannya secara efektif dan dinamis. Dynamic capability menelaah tenaga-tenaga dalam kelompok, baik kearah perubahan yang lebih maju, maupun tenaga penghambat yang menahan kemajuan kelompok. Dinamika kelompok juga menelaah penyebab penyebab dan kondisi yang mengubah perkembangan tenaga-tenaga itu, juga akibatnya terhadap individu ataupun kelompok.

Hubungan interpersonal antar karyawan dan pemimpin kelompok dapat menimbulkan banyak dinamika Sudaryono (2014). Tidak jarang yang muncul malah hal-hal yang tidak sehat yang akan berakibat pada produktivitas kinerja karyawan. Cara yang tepat untuk memperbaiki kinerja karyawan salah satunya dengan memperhatikan gaya kepemimpinan. Pemimpin hendaknya mengutamakan sikap demokratis dan transparansi dalam segala hal. Pemimpin dalam menjalankan fungsinya juga harus bekerja secara efektif, menghindari stress kerja dan dinamika yang tidak sehat. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja secara maksimal dan berprestasi sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan.

Seperti pembeli, karyawan di kedai kopi juga akan datang dan pergi. Terlalu sering pergantian karyawan dapat menimbulkan ketidakseimbangan iklim bekerja. Hal ini tentu berimbas pada gaji dan beban kerja yang berat. Iklim kerja yang tidak nyaman merupakan salah satu faktor seorang karyawan tidak betah bekerja. Mengingat profesi barista saat ini sedang berkembang, perusahaan pun harus membayar tinggi untuk gaji seorang profesional tersebut. Barista

profesional juga dapat memilih besar kecilnya penggajian yang mereka inginkan ketika akan bekerja di suatu kedai kopi.

Kinerja yang baik dan maksimal dari para karyawan dan manajemn sangat dibutuhkan di kedai-kedai kopi di Kota Madiun. Begitu pula dengan dinamika-dinamika kelompok, gaya kepemimpinan, dan interkasi sosial. Keempat hal tersebut penting dalam merubah sumber daya manusia yang potensial menjadi keuntungan bagi perusahaan. Ini lah yang menjadi latar belakang dilakukannya penelitian oleh penulis dengan judul “**PENGARUH DYNAMIC CAPABILITY DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI INTERAKSI SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Kedai Kopi di Kota Madiun)**”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *dynamic capability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah interaksi social berpengaruh pada kinerja karyawan ?
4. Apakah *dynamic capability* berpengaruh terhadap interaksi sosial pada karyawan?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap interaksi social pda karyawan?
6. Apakah *dynamic capability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan interaksi social sebagai variable intervening ?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan interaksi social sebagai variable intervening ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pada kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh interaksi sosial pada kinerja karyawan.

4. Untuk menganalisis pengaruh *dynamic capability* terhadap interaksi sosial karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap interaksi sosial karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh *dynamic capability* terhadap kinerja karyawan dengan interaksi sosial sebagai *variable intervening*.
7. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan interaksi sosial sebagai *variable intervening*.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan pembaca dan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai acuan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam perusahaan sehingga bisa memberikan pandangan untuk perencanaan maupun untuk bahan evaluasi perusahaan khususnya mengenai pengaruh dinamika kelompok terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan dengan interaksi sosial sebagai *variable intervening*.

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan evaluasi diri bagi tiap individu karyawan terhadap kinerjanya.