

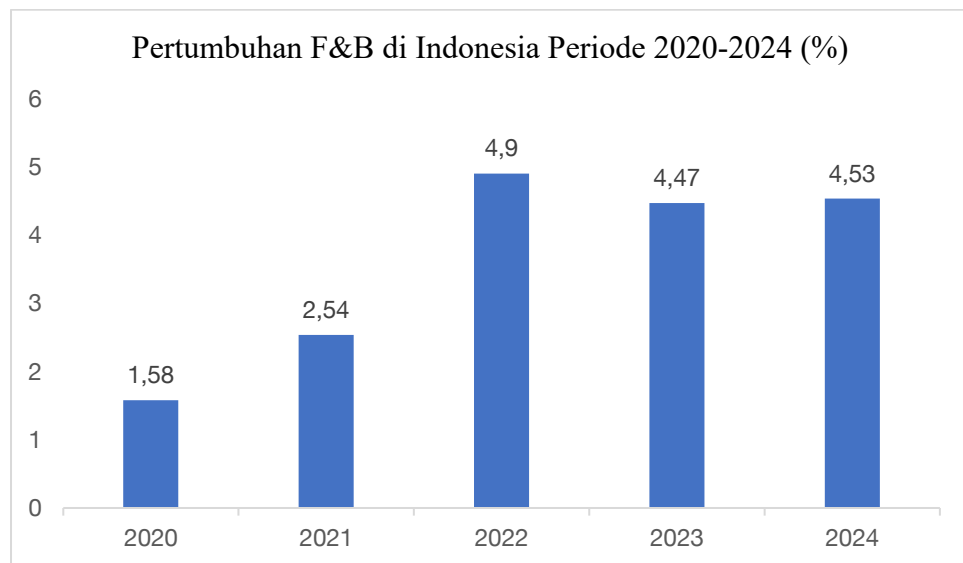
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2025, kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan industri diberikan oleh sektor industri makanan dan minuman (*food & baverage*) di Indonesia. Pertumbuhan pada industri makanan dan minuman (*food & baverage*) mengalami peningkatan yang signifikan di Indonesia dari tahun 2020 sebesar 1,58% meningkat sebesar 4,9% di tahun 2022. Meskipun sempat mengalami penurunan pada tahun 2023, pada tahun berikutnya pertumbuhan sektor industri makanan dan minuman (*food & baverage*) mengalami kenaikan kembali sebesar 4.53% di tahun 2024 . Data tersebut dapat dilihat pada gambar 1.1 di bawah ini:

Gambar 1. 1
Pertumbuhan Industri Makanan dan Minuman (F&B) di Indonesia
(Tahun 2020-2024)



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2025

Pertumbuhan industri makanan dan minuman (F&B) ini juga berkembang di provinsi di Jawa Timur. Salah satu tren makanan yang sedang populer ialah mie pedas yang dikenal dengan tambahan cabai giling untuk menciptakan rasa pedas. Diantarannya ialah Mie Gacoan, Kober Mie Setan, Miejol, dan Wizzmie. Mie Gacoan adalah salah satu dari banyak resto atau tempat makan yang menyajikan varian ini. Bagian dari divisi restoran mie pedas Indonesia dan anak perusahaan PT. Pesta Pora Abadi. Dibangun pada tahun 2016, dengan mengusung konsep tempat makan yang terbuka dan modern dengan harga yang terjangkau. Mie Gacoan diterima dengan baik di seluruh pasar tempatnya beroperasi dan melayani puluhan ribu pelanggan setiap bulannya. (Miegacoan.com, 2025).

Berikut merupakan tabel perkembangan Mie Gacoan dari tahun ke tahun di Indonesia:

Tabel 1. 1
Perkembangan Mie Gacoan di Indonesia

Tahun	Perkembangan
2016	Mie Gacoan didirikan di Malang oleh Harris Kristanto, dengan fokus pada mie pedas dengan berbagai level kepedasan dan variasi menu pendamping
2018	Mie Gacoan mulai membuka cabang di seluruh provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan juga Bali
2022	Ekspansi ke Pulau Sumatra dengan dibukanya cabang di Medan
2023	Memperoleh setifikasi halal dari MUI setelah mengganti nama menu dan terus berekspansi ke berbagai daerah, termasuk Sulawesi
2024	Terus memperluas ekspansi cabang di berbagai pulau di Indonesia, termasuk Kalimantan

2025	Mie Gacoan telah hadir di 24 dari 38 provinsi di Indonesia, dan terus berupaya menjadi mie pedas no.1 di Indonesia
------	--

Sumber: Miegacoan.com,2025

Mie Gacoan resmi membuka cabang di Kabupaten Lamongan pada tanggal 28 desember 2023. Berlokasi di Jl. Panglima Sudirman No. 108, Banjaranyar, Banjarmendalan, Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Mie Gacoan memiliki jargon khasnya yaitu mie pedas no 1 di Indonesia. Dengan mengusung konsep bersantap modern dengan harga yang *affordable*, perusahaan ini mempunyai menu utama yaitu mie dengan ukuran kepedasan yang bervariasi sesuai dengan keputusan pembeli dengan 3 macam jenis mie yaitu, mie suit, mie gacoan, dan mie hompimpa. Selain mie perusahaan ini juga menyediakan banyak minuman seperti es petak umpet, es gobak sodor, es sluku bathok, es teklek, dan varian minuman lainnya, dan beragam menu dimsum seperti, udang keju, udang rambutan, siomay ayam, lumpia udang, dan pangsit goreng. (Miegacoan.com, 2025)

Seto et al. (2023:1) setiap perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terlepas dari adanya sumber daya yang mendukung organisasi tersebut. Jenis sumber daya pasti ada pada organisasi yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia melambangkan sumber daya terdiri atas beberapa tenaga kerja yang bekerjasama untuk meraih target organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia dikatakan unik jika disandingkan dengan sumber daya lainnya karena hanya sumber daya manusia yang menggunakan karsa, karya dan cipta dalam proses pekerjaannya. Sumber daya manusia ialah sumber daya penggerak sumber daya lainnya ibarat investasi dan teknologi. Oleh karena itu, sangat berguna bagi

organisasi atau perusahaan untuk melakukan manajemen terhadap sumber daya manusianya.

Huseno (2016:85) pihak manajemen dapat mengukur sumber daya manusia berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan, performa masing-masing orang bervariasi tergantung pada level pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya, begitupun dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan dengan lainnya tidak akan sama karena komposisi anggota kelompok satu dengan lainnya tidak akan sama dikarenakan masing-masing individu dalam tim memahami definisi kinerja dengan cara yang tidak sama.

Effiyaldi (2024) jenis pemimpin dapat mempengaruhi tingkat profitabilitas dari perusahaan, baik dari segi keuangan maupun kinerja, salah satu yang menjadi pengaruh dari kinerja karyawan ialah kepemimpinan transformasional. Solehudin (2022) kepemimpinan transformasional berpengaruh kuat dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan, seorang pemimpin harus mampu menciptakan rasa percaya antara dirinya (pemimpin) dengan bawahan, pemimpin juga harus mampu menjadikan bawahan atau yang dipimpinnya memiliki tekad atau keinginan lebih untuk melakukan tujuan yang sudah dibuat didalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu perlu adanya penerapan kepemimpinan transformasional di PT. Pesta Pora Abadi Mie Gacoan Lamongan agar menjadikan karyawan berkinerja lebih baik sesuai apa yang diharapkan perusahaan.

Pencapaian hasil kinerja (*Capability Crew*) pada PT. Pesta Pora Abadi Mie Gacoan Lamongan bisa diamati pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Data Hasil Pencapaian Karyawan (Crew Capability)
PT. Pesta Pora Abadi Mie Gacoan Lamongan
Tahun 2024

Station	Critical Strength			Presentase Ketercapaian
	Target	Pencapaian	Belum Tercapai	
Noodle	14	13	1	92,85%
Produksi	5	4	1	80%
Dimsum	6	5	1	83,3%
Bar	5	3	2	60%
Kasir	6	4	2	66,67%
Assambler	2	1	1	50%
Presenter	4	3	1	75%
Self Service	4	2	2	50%
Order Taker	2	1	1	50%
Server	17	16	1	94,11%
Stocker	3	2	1	66,66%
Quality Control	3	1	2	33,33%
Trainer	1	0	1	0%
Crew Capability				61,68%

Sumber: PT. Pesta Pora Abadi Mie Gacoan Lamongan (2024)

Tabel 1.2 diatas menjelaskan bahwa pencapaian karyawan belum tercapai target yang diinginkan. Terlihat tabel pencapaian karyawan yang tercapai sebesar 61,68% dari penetapan target kinerja karyawan yang telah ditentukan. Mangkunegara (2018) menjelaskan menurut presentase, kinerja yang sangat baik mendapat presentase antara 86% - 100%, sementara kriteria baik dengan presentase 71% - 85%, sedangkan kategori sedang menunjukkan presentase 57% - 70% dan

dibawah 57% termasuk kategori buruk. Tabel 1.1 menunjukkan secara menyeluruh pencapaian kinerja karyawan PT. Pesta Pora Abadi Mie Gacoan Lamongan pada kriteria sedang dengan nilai 61,68%. Hal ini menunjukkan masih perlu adanya peningkatan kinerja karyawan supaya dapat meraih target yang diinginkan perusahaan.

Ningrum et al. (2023) faktor yang mempengaruhi kinerja ialah disiplin kerja. Permasalahan pada PT. Pesta Pora Abadi Mie Gacoan Lamongan berkaitan dengan disiplin kerja adalah absensi karyawan. Sistem absensi yang berguna dalam menilai tinggi rendahnya kedisiplinan karyawan. Tingkat absensi karyawan PT. Pesta Pora Abadi Mie Gacoan Lamongan pada awal *Grand Opening* bulan desember 2023 sampai bulan november 2024 bisa diamati pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 3

**Tingkat Absensi Karyawan PT. Pesta Pora Abadi Mie Gacoan Lamongan
(Desember 2023 – November 2024)**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Hari Kerja Seharusnya	Mangkir	Hari Kerja Senyatanya	Persentase Absensi
1	2	3	4 = 2 x 3	5	6 = 4 - 5	7 = 5 : 4 x 100%
Desember 2023	78	6	468	0	468	0%
Januari 2024	77	27	2079	71	2008	3,42%
Februari 2024	75	25	1875	136	1739	7,25%
Maret 2024	73	27	1971	105	1866	5,33%
April 2024	68	26	1768	124	1644	7,01%
Mei 2024	61	27	1647	97	1550	5,89%
Juni 2024	70	26	1820	74	1746	4,07%
Juli 2024	65	27	1755	34	1721	1,94%
Agustus 2024	65	27	1755	51	1704	2,91%
September 2024	55	26	1430	67	1363	4,69%
Oktober 2024	61	27	1647	69	1578	4,19%
November 2024	65	26	1690	53	1637	3,14%
Jumlah		297	19905	881	19024	49,82%
Rata-rata		24,75	1658,75	73,42	1585,33	4,15%

Sumber: PT. Pesta Pora Abadi Mie Gacoan Lamongan (2024)

Dari tabel 1.3 diatas dilihat pada bulan Desember 2023 presentase absensi sebesar 0%, bulan Januari 2024 presentase absensi sebesar 3,42%, bulan Februari 2024 presentase absensi sebesar 7,24%, bulan Maret 2024 presentase absensi sebesar 5,33%, bulan April 2024 presentase absensi sebesar 7,01%, bulan Mei 2024 presentase absensi sebesar 5,59%, bulan Juni 2024 presentase absensi sebesar 4,07%, bulan Juli 2024 presentase absensi sebesar 1,94%, bulan Agustus 2024 presentase absensi sebesar 2,91%, bulan September 2024 presentase absensi sebesar 4,69%, bulan Oktober 2024 presentase absensi sebesar 4,19%, bulan November 2024 presentase absensi sebesar 3,14%.

Sehingga dapat disimpulkan bulan Desember 2023 - November 2024 berfluktuasi perbulan dengan persentase terkecil 0% sampai terbesar 7,66% dan mempunyai tingkat rata-rata 4,35%. Mudiarta, et al. (2015) mengemukakan rata-rata absen karyawan 2-3% dalam sebulan tergolong dalam kategori baik, namun jika melebihi 3% menandakan buruknya tingkat kedisiplinan pada perusahaan maupun organisasi. Tingkat absensi termasuk salah satu yang menjadi penunjang dalam kinerja karyawan. Mengacu dari pedoman tersebut, rata-rata tingkat absensi karyawan pada PT. Pesta Pora Abadi Mie Gacoan Lamongan bisa dikatakan kurang baik karena melebihi 3% yaitu sebesar 4,15%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat kehadiran karyawan pada PT. Pesta Pora Abadi Mie Gacoan Lamongan masih perlu ditingkatkan.

Beberapa penelitian menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Solehudin et al. (2022) dengan judul penelitian “ Efek Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Perawat” menunjukkan hasil

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian oleh Teguh Imam Santoso et al. (2023) dengan judul penelitian “Peran Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja terhadap Pekerjaan Kepuasan dan Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Era Digital” dan Suthithananchai Siyaphat (2024) dengan judul penelitian “*Investigation The Influence of Job Satisfaction As A Mediating Factor in The Relationship Between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Employee Performance*”. Hal ini berarti semakin besar pengaruh kepemimpinan transformasional maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawannya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Thoni & Dodi Wirawan (2018) dengan judul penelitian “*The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance mediated by Job Satisfaction*” mengemukakan kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja..

Faktor berikutnya yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Beberapa penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilaksanakan oleh Tania Juliani (2017) dengan judul penelitian “*Analysis of Incentive, Work Discipline, and Education Levels that Influence Employee Performance*”. Hal ini juga diperkuat oleh temuan riset yang dilakukan oleh Kusni Ingsih (2021) dengan judul penelitian “*The Role of Work Discipline, Work Motivation, and Organizational Commitment through Job Satisfaction on Nursing Performance in Indonesia*” dan Nuraeni (2022) dengan judul penelitian “*The effect of work motivation and work discipline on employee performance and work*

competency as a mediating variable at PT. BPRS AL Salaam amal Salman, Depok City, West Java“ yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengungkapkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sementara riset yang dilakukan oleh H. Helty (2023) dengan judul penelitian “*The Effect of Work Discipline, Work Motivation and Commitment on Employee Performance*“, menyatakan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toyota Hadji Kalla Makassar.

Berdasarkan fenomena maupun perbedaan hasil penelitian diatas, maka peneliti memutuskan untuk meneliti menggunakan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pesta Pora Abadi Mie Gacoan Lamongan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka identifikasi rumusan masalah meliputi:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pesta Pora Abadi Mie Gacoan Lamongan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pesta Pora Abadi Mie Gacoan Lamongan?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pesta Pora Abadi Mie Gacoan Lamongan secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pesta Pora Abadi Mie Gacoan Lamongan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pesta Pora Abadi Mie Gacoan Lamongan.
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pesta Pora Abadi Mie Gacoan Lamongan secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan yang positif dan dapat diterapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi masyarakat umum, merupakan informasi bahan kajian bagi pengembangan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat yang membaca.

3. Bagi Universitas Trunojoyo Madura, hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan pembendaharaan keperpustakaan sehingga dapat menjadi perbandingan bagi mahasiswa dalam Menyusun penelitian.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.