

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG

Era globalisasi saat ini telah memberikan perubahan pada berbagai macam aspek kehidupan, terutama dalam perkembangan ilmu pengetahuan, kemajuan teknologi yang semakin pesat, pertumbuhan inovasi, dan tingkat daya saing yang tinggi. Perubahan ini membuat perusahaan-perusahaan berusaha memperbaiki dan meningkatkan kinerja-nya untuk dapat bertahan dan melanjutkan usahanya. Secara tidak langsung, perusahaan dituntut untuk mengubah cara mereka dalam menjalankan bisnisnya. Di negara-negara maju maupun di negara-negara yang sedang berkembang, Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memegang peranan penting dalam perekonomian nasional. Perekonomian Indonesia sebagian besar saat ini didorong oleh bisnis yang bergerak dalam bidang *Food and Beverage*. Pertumbuhan penjualan didorong oleh peningkatan pendapatan pribadi dan peningkatan pengeluaran untuk makanan dan minuman, terutama dari meningkatnya jumlah konsumen kelas menengah.

Menurut data yang dipaparkan oleh Badan Pusat Statistik Industri makanan dan minuman di Indonesia mengalami peningkatan dari tahun 2020 ke 2021 sebesar 2,54 persen menjadi Rp775,1 triliun, Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan produk domestik bruto (PDB) industri makanan dan minuman nasional atas dasar harga berlaku (ADHB) sebesar Rp1,12 kuadriliun pada 2021. Nilai tersebut persinya sebesar 38,05 persen terhadap industri pengolahan nonmigas atau 6,61 persen terhadap PDB nasional yang mencapai Rp16,97 kuadriliun.

Saat ini dimana jumlah industri makanan dan minuman yang meningkat sehingga meningkat pula jumlah kompetitor dalam industri makanan dan minuman, Salah satu cara perusahaan menghadapi persaingan adalah dengan memperhatikan kinerja karyawan yang ada di perusahaan. kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan tersebut tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga bagi karyawan itu sendiri. Karena dengan kinerja yang baik secara teoritis dapat mencapai tingkat pengembangan karir karyawan yang lebih baik.

Di tengah kompetitor yang tinggi di sektor makanan dan minuman di kota Malang, mengharuskan kafe-kafe atau resto-resto bersaing lebih ketat untuk mempertahankan agar usaha mereka tetap berdiri. Perkembangan ini sangat membutuhkan sumber daya manusia berkualitas yang memahami industri 4.0 karena industri ini tidak jauh dari teknologi dan sumber daya manusia. Oleh karena itu, salah satu faktor penting adalah kinerja karyawan yang kompeten. Salah satu bisnis kuliner yang berusaha tetap eksis di masa pandemi dengan memberikan perhatian khusus pada kinerja karyawan adalah Vosco Group.

Salah satu usaha dalam bidang industri makanan dan minuman yang mampu bersaing di kota Malang adalah Vosco Group. Sebanyak 4 kafe yang tergabung dalam Vosco Group, yaitu: *Vosco Coffee Heritage*, *Vosco Coffee Malang*, *Kim Jong Yum Korean BBQ*, dan *Fry N Shake by Vosco Coffee*. Hal utama yang dilakukan oleh owner Vosco Group dalam meningkatkan kembali kinerja usaha adalah dengan memperbaiki kinerja karyawan karena karyawan merupakan sumber daya kunci dari keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat memperlihatkan bagaimana kontribusi karyawan pada kemajuan maupun pencapaian tujuan perusahaan (Desti et al., 2023).

Dessler (2004) menyatakan kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut (Mondy, 2010), kinerja karyawan adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi. Ada beberapa indikator yang termasuk dalam kinerja karyawan adalah sifat, perilaku, kompetensi, pencapaian tujuan, dan potensi perbaikan (Mondy, 2010).

Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam perusahaan, dan sering disebut dengan ujung tombak dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena alasan tersebut, perusahaan memerlukan individu dengan kinerja tinggi atau karyawan yang dapat membantu mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Salah satu elemen yang sangat signifikan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang transformasional, di mana pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan melibatkan karyawan secara aktif

dalam pencapaian tujuan tersebut dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang cocok. Harapannya, hubungan yang erat antara atasan dan bawahan dapat menciptakan lingkungan yang harmonis, yang pada gilirannya mendorong kerja sama yang positif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Luthans, (2006) menyatakan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*", biasanya seseorang yang sudah mencapai level tersebut bisa dikatakan sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya jika seseorang yang tidak atau belum bisa mencapai level tersebut bisa dikatakan "*bad performance*". Manfaat penilaian kinerja karyawan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak lagi bisa berpuas diri hanya dengan mencoba sesuatu yang baru dan berbeda dan berharap bisa meningkatkan kinerja (Luthans, 2006). Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas yang penting dilakukan oleh pemimpin untuk mengukur tingkat keberhasilan seorang pemimpin. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi motivasi, komitmen, dan kreativitas karyawan dalam menciptakan inovasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang fleksibel terhadap kondisi organisasi harus dimiliki oleh pemimpin untuk mewujudkan visi. Keterampilan berkomunikasi dan keterampilan manajemen harus dimiliki seorang pemimpin untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat antara pemimpin dan pengikutnya. kepemimpinan seseorang dituntut untuk memiliki mindset bisnis sehingga bisa meningkatkan kinerja anggota karyawannya. Robbins, (2019) Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi positif pada pengikut mereka yang pada gilirannya mengarah pada kinerja tugas yang lebih tinggi, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Bass, (1998) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya.

O'Leary, (2001) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status *quo* atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Pemimpin yang transformasional adalah pemimpin yang bersifat kharismatik, pengaruh idealis, dapat memberikan motivasi dan inspirasi, memberikan stimulasi intelektual, dan juga perhatian secara individual kepada karyawannya. Waromi (2023), di dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Distrik Sorong Kota. Dan menurut (Supardi & Aulia Anshari, 2022), mengatakan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN IX Batujamus. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Keberadaan para pemimpin transformasional mempunyai efek transformasi baik pada tingkat perusahaan maupun pada tingkat individu. Pemimpin yang transformasional tergantung dengan sumber daya manusia yang ada di perusahaan dan visi misi yang ada di perusahaan. Karena sumber daya manusia memegang peran yang penting dalam sebuah perusahaan.

Dessler, (2018) menyatakan sumber daya manusia berkelanjutan mengintegrasikan strategi HRM dengan keberlanjutan perusahaan dan mencapai tujuan organisasi sambil mempertahankan basis SDM dalam jangka waktu yang panjang. Dalam konteks ini, sumber daya manusia berkelanjutan dapat diartikan sebagai pendekatan modern untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dengan mengelola sumber daya manusia secara strategis, Sedangkan Mathis, L, Robert & Jackson, (2011) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah merancang sistem manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sebuah studi menunjukkan pentingnya sumber daya manusia yang berkelanjutan memiliki efek luas pada masa depan perusahaan, terutama kinerja karyawan, yang sangat tergantung pada tenaga kerja dalam mendukung visi misi perusahaan.

Pada dasarnya peran sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang penting. Karena praktik SDM ini merupakan faktor utama dalam menentukan perkembangan perusahaan/organisasi yaitu sebagai penggerak dalam mencapai tujuan sebuah

perusahaan/organisasi. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang efektif serta perusahaan harus mampu mengelola dan memberdayakan karyawannya dengan baik. Pengelolaan SDM dimulai dari rekrutmen yang meliputi perencanaan SDM analisa jabatan yang menentukan pekerjaan dan jabatan untuk diseleksi serta mengikuti pelatihan dan mengembangkannya. Penilaian prestasi kerja meliputi kompensasi serta pembaharuan yang berhubungan dengan pensiun dan pemberhentian kerja. Pengelolaan SDM harus meningkatkan kualitas suatu perusahaan yang dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja pada perusahaan. (Siswanto et al., 2022) di dalam penelitiannya menyatakan bahwa sumber daya manusia berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan di dalam sebuah organisasi. Penelitian lainya juga dilakukan oleh (Manzoor et al., 2019) mengatakan bahwa sumber daya manusia berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf yang bekerja pada *university of agriculture peshawar and hazara university mansehra* pakistan.

Faktor sumber daya manusia berkelanjutan ini juga mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, yaitu menuju ke arah positif atau negatif. Sumber daya manusia yang berkelanjutan jika dikaitkan dengan karyawan *Vosco Coffee*, karyawan harus memiliki pengetahuan berupa seputar bahan-bahan makanan, proses persiapan makanan, dan cara mengelola persediaan dapat membantu karyawan untuk mempersiapkan makanan atau minuman dengan baik dan menangani pelanggan dengan baik pula. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik tentang aspek-aspek tersebut kemungkinan besar akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup.

**Tabel 1. 1 SOP Pramusaji di Vosco Coffee Malang (Data internal HRD Vosco Coffee Malang)**

No,	Prosedur	Keterangan
1	<i>Opening shift</i>	Memeriksa daftar pesanan dan meja yang sudah ditempati
		Mengecek persediaan bahan makanan dan minuman serta peralatan yang dibutuhkan.
		Menyiapkan alat tulis dan kalkulator
2	Menyambut pelanggan	Menunjukkan pelanggan ke meja yang tersedia dan memberikan menu.
		Menjelaskan menu dan rekomendasi menu jika diperlukan
		Menjawab pertanyaan pelanggan mengenai menu dan memberikan saran jika diperlukan
3	Mengambil pesanan	Mendengarkan pesanan pelanggan dengan baik dan menuliskannya dengan jelas
		Memastikan detail pesanan sudah benar dan sesuai dengan keinginan pelanggan
		Mencatat nomor meja dan jumlah pelanggan
4	Menyiapkan pesanan	Meneruskan pesanan ke dapur dan memantau waktu pengerjaan.
		Menjelaskan isi pesanan yang disajikan jika diperlukan.
		Memastikan pelanggan puas dengan pesanan yang disajikan
5	Menyajikan pesanan	Menyajikan pesanan ke meja pelanggan dengan baik dan rapi.
		Menjelaskan isi pesanan yang disajikan jika diperlukan.
		Memastikan pelanggan puas dengan pesanan yang disajikan

6	Menjaga kebersihan meja dan lingkungan	Membersihkan meja dan kursi setelah pelanggan selesai makan
		Memastikan kondisi meja dan lingkungan sekitar bersih dan rapi.
		Menjaga ketersediaan alat makan, minum dan tisu yang cukup di setiap meja
7	Menagih pembayaran	Memberikan tagihan pembayaran kepada pelanggan.
		Memeriksa kembali jumlah pembayaran dan memberikan kembalian jika diperlukan.
		Membungkus pesanan untuk pelanggan yang meminta take away
8	Closing shift	Membuat laporan penjualan dan menyerahkan uang kas kepada supervisor.
		Membersihkan dan merapikan meja serta peralatan yang digunakan.
		Mengembalikan peralatan kerja dan bahan yang tidak terpakai ke tempat penyimpanan

Sumber: Data internal HRD Vosco Coffee Malang

SOP (*standard operating procedure*) adalah panduan atau instruksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan mengenai cara melakukan tugas atau pekerjaan mereka dengan benar dan efektif. Dalam konteks waitress/waiter, kitchen staff, dan kasir di Vosco Coffee Malang, SOP dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru dalam melakukan pekerjaan mereka, dengan menambah pengetahuan dan keterampilan para karyawan mampu lebih meningkatkan kinerja sehingga pemimpin perusahaan bisa merekomendasikan untuk kenaikan jabatan karyawan, karena naik jabatan merupakan salah satu aspek sumber daya manusia berkelanjutan. SOP pramusaji pada Vosco Coffee ini selalu diberikan kepada karyawan baru dan juga SOP ini di tempat di kantor khusus karyawan Vosco Coffee.

Di sisi lain, sumber daya manusia yang berkelanjutan yang sangat diperlukan dalam mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia yang berkualitas dalam jangka panjang. Praktik sumber daya manusia mencakup rekrutmen dan seleksi yang cermat, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, serta pemeliharaan budaya organisasi yang memotivasi dan memungkinkan inovasi berkelanjutan. Robbins, (2019) menyatakan inovasi adalah sebuah gagasan atau ide baru yang diterapkan untuk memperbaiki suatu produk dan jasa. Dari pengertian tersebut Robbins mempunyai tiga hal baru yang di fokuskan yaitu, produk, jasa dan upaya perbaikan. Adapun inovasi berkelanjutan dalam mengembangkan suatu usaha yaitu dengan memfokuskan kepada inovasi produk, inovasi proses, serta inovasi pemasaran.

Kata inovasi atau *innovation* diambil dari bahasa Latin, *innovation* yang berarti renewal, pembaruan dan perubahan. kata inovasi diartikan sebagai pemasukan atau pengenalan hal-hal yang baru pembaharuan, penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya (gagasan, metode, atau alat). Christensen, (2003) menyatakan inovasi berkelanjutan dapat mengubah model bisnis dengan menciptakan solusi yang lebih efisien dan ramah lingkungan daripada produk atau layanan yang sudah ada. Von Stamm, (2008) menyatakan ada tiga model inovasi yaitu Modifikasi sederhana tanpa menghilangkan sifat aslinya, Pembuatan produk baru yang unit, Memiliki kreativitas baru. Ketiga model ini diarahkan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Inovasi menjadi salah satu pilihan dalam menghadapi pasar dan pengelolaan yang berkelanjutan. Dengan kata lain, inovasi berkelanjutan adalah modifikasi atau penemuan ide untuk perbaikan secara terus-menerus serta pengembangan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

Permasalahan di lapangan saat ini pada perusahaan-perusahaan yang masih rendahnya kualitas tugas yang diberikan kepada pegawainya sehingga tugas yang diberikan oleh pemimpin tidak tersampaikan sebagaimana mestinya, adanya karyawan- karyawan yang tidak mengerti mengenai arahan-arahan yang telah diberikan oleh pemimpinnya, kurangnya pemberdayaan atau pada karyawan dari proses rekrutmen sampai dengan pelatihan sehingga membuat kinerja karyawan kurang efektif, serta pemimpin yang tidak mampu membaca peluang bisnis kedepannya sehingga kurang bisanya berinovasi pada perusahaan, sehingga menyebabkan kurang maksimal kinerja karyawan di perusahaan.



Pada kenyataannya, latar belakang dari penelitian ini didasari oleh kebutuhan perusahaan Vosco Coffee Malang untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam rangka meningkatkan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Vosco Coffee Malang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha kafe dan restoran yang telah beroperasi sejak tahun 2012 di Malang. Meskipun telah memiliki reputasi yang baik di kalangan pelanggan, namun perusahaan tersebut mengalami beberapa masalah dalam mengelola kinerja karyawan.

**Tabel 1. 2 Data absensi dan keterlambatan karyawan Vosco Coffee**

Bulan	Absen	Persentase	Terlambat	Persentase
Januari	1	2%	7	14%
Februari	3	6%	10	20%
Maret	5	10%	11	22%
April	5	10%	3	6%
Mei	0	0	4	8%
Juni	2	4%	6	12%
Juli	6	12%	6	27%
Agustus	2	4%	13	27%
September	0	0	15	31%
Oktober	4	8%	2	4%
November	4	8%	5	10%
Desember	1	2%	2	4%

*Sumber: Data internal HRD Vosco Coffee Malang*

Absensi dan ketepatan waktu merupakan indikator penting dalam kinerja karyawan yang mencerminkan sejauh mana karyawan mampu hadir secara konsisten dan tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan yang sering absen atau terlambat dapat mengalami penurunan produktivitas dan kualitas kerja, serta berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, absensi dan ketepatan waktu yang buruk dapat mengurangi kepercayaan dan kepercayaan diri karyawan, serta mempengaruhi persepsi manajemen terhadap kinerja karyawan. Dalam hubungannya dengan variabel kinerja karyawan, absensi dan ketepatan waktu yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Karyawan yang hadir secara konsisten dan tepat waktu cenderung memiliki produktivitas dan kualitas kerja yang

lebih baik, serta dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Selain itu, absensi dan ketepatan waktu yang baik juga dapat mencerminkan tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan absensi dan ketepatan waktu karyawan sebagai indikator penting dari kinerja karyawan dan mendorong karyawan untuk memiliki tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Peneliti telah melakukan wawancara terhadap pemilik kafe dan juga terhadap beberapa karyawan di Vosco pemilik kafe selalu memperlakukan sama terhadap karyawan dan selalu melakukan inovasi terhadap kafe agar mampu bersaing dengan kafe lainya, pemilik kafe juga memperhatikan karir karyawan dengan menaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Peneliti juga melakukan wawancara terhadap karyawan untuk memastikan kebenaran dari hasil wawancara terhadap pemilik kafe, karyawan mengatakan benar apa yang telah dikatakan oleh pemimpinnya bahwa pemimpin selalu memberikan kebebasan terhadap karyawan jika terdapat ide-ide kreatif serta inovatif demi memajukan kafe, karyawan juga mengatakan bahwa di Vosco juga memperhatikan karir karyawan sehingga karyawan tidak stuck di jabatan yang itu saja. Dari hasil interview terhadap 5 karyawan memang karyawan memiliki rasa ingin memajukan kafe tetapi terdapat masalah yaitu karyawan baru kurang dapat mendapatkan pelatihan yang intens hanya karyawan lama yang mendapatkan pelatihan intens, karena perusahaan tidak melakukan pelatihan resmi terhadap karyawan baru, perusahaan hanya melakukan pelatihan apabila hampir 50% terdapat karyawan baru. Sehingga kinerja yang diberikan perusahaan kurang dan karyawan kurang berinovasi.

Beberapa masalah utama yang dialami oleh perusahaan ini adalah kurangnya semangat dan motivasi kerja dari karyawan. Beberapa karyawan di Vosco *Coffee* terlihat kurang bersemangat dalam bekerja, sehingga hal ini berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Selain itu, karyawan di perusahaan tersebut juga kurang inovatif dalam bekerja. Sehingga, hal ini dapat mengakibatkan kurangnya ide-ide baru dalam memperbaiki pelayanan yang diberikan, serta kinerja karyawan yang kurang optimal dan pelayanan yang tidak memuaskan bagi pelanggan.

Agar dapat mengatasi masalah tersebut, *Vosco Coffee* perlu memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi kepemimpinan transformasional, sumber daya manusia yang berkelanjutan, dan inovasi berkelanjutan. Kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi para karyawan dan memahami pekerjaan mereka, sumber daya manusia mampu meningkatkan produktivitas karyawan saat bekerja, dan inovasi berkelanjutan dapat membantu karyawan untuk memperkenalkan ide-ide baru dalam pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa kepemimpinan Transformasional, Sumber Daya Manusia Berkelanjutan, dan Inovasi Berkelanjutan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan di *Vosco Coffee*. Dengan mengetahui hubungan antara variabel tersebut, diharapkan dapat membantu kafe dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan, serta karyawan dapat memiliki inovasi dalam bekerja diharapkan dapat menciptakan solusi baru dalam menyelesaikan tugas mereka. Sehingga kemudian, karyawan *Vosco Coffee* dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan membantu perusahaan untuk mempertahankan daya saingnya di pasar.

Peneliti lainya seperti Waromi et al., (2023), menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan (Manzoor et al., 2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh (Chege & Wang, 2020) menyatakan bahwa inovasi berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pelaku UKM yang ada di Kenya. Berdasarkan permasalahan yang ada, peneliti ingin mengetahui apakah kinerja karyawan di *Vosco Group* dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, sumber daya manusia yang berkelanjutan, dan inovasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu penulis tertarik dan ingin mengetahui hasil masalah yang ada, sehingga penulis mengangkat judul tentang; **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan, Dan Inovasi Berkelanjutan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Studi Kasus *Vosco Coffee* By *Vosco Group*”**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah sumber daya manusia berkelanjutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah inovasi berkelanjutan berpengaruh terhadap karyawan ?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, sumber daya manusia berkelanjutan, dan inovasi berkelanjutan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ?

## **C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sumber daya manusia yang berkelanjutan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh inovasi yang berkelanjutan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, sumber daya manusia berkelanjutan, dan inovasi berkelanjutan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

### **2. Manfaat penelitian**

#### **a. Bagi Akademis**

Penelitian ini dapat mampu menambahkan informasi serta memperbanyak pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai variabel kepemimpinan transformasional, sumber daya manusia, inovasi dan kinerja

#### **b. Bagi Praktisi**

Bagi perusahaan atau instansi bersangkutan, khususnya pada pihak *Vosco Coffee* untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan transformasional, sumber daya manusia berkelanjutan, dan inovasi berkelanjutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.