

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri kuliner merupakan sektor yang strategis bagi perkembangan ekonomi di Indonesia. Kuliner bukan lagi produk konsumsi untuk memenuhi kebutuhan biologis manusia semata, tetapi saat ini sudah menjadi sebuah gaya hidup di kalangan masyarakat. Para pelaku usaha industri kuliner dituntut untuk selalu mengembangkan kreativitas, inovasi dan mendayagunakan sumberdaya manusia secara efektif, terencana dan terpadu.

Pemerintah menekankan kepada industri perdagangan untuk dapat mengurangi angka pengangguran di mana sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk membantu meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Sebagaimana yang dituliskan dalam UU no 3 tahun 2014 tentang Perindustrian bahwa “pembangunan nasional di bidang ekonomi dilaksanakan dalam rangka menciptakan struktur ekonomi yang kukuh melalui pembangunan industri yang maju sebagai motor penggerak ekonomi yang didukung oleh kekuatan dan kemampuan sumber daya yang tangguh”.

Kuliner menjadi salah satu bisnis yang berkembang pesat dikota Bandung. Kekayaan kuliner di kota Bandung menjadikannya salah satu yang dijuluki sebagai kota dengan surganya kuliner, makanan lezat berlimpah di kota ini. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung terdapat 16 sub-sektor ekonomi kreatif yang berkontribusi dalam meningkatkan PDB di kota Bandung.

Berikut adalah tabel data kontribusi sub-sektor industri kreatif yang diperoleh:

Tabel 1.1
Kontribusi Subsektor Industri di Kota Bandung Tahun 2018

No.	Industri Kreatif	Kontribusi PDB	Persentase
1	Fashion	Rp 709.523.063.000	39,14%
2	Kerajinan	Rp 480.720.793.000	26,52%
3	Kuliner	Rp 215.006.989.000	11,86%
4	Periklanan	Rp 120.180.198.000	6,63%
5	Desain	Rp 117.448.830.000	6,48%
6	Arsitektur	Rp 54.627.363.000	3,01%
7	Penerbitan & Percetakan	Rp 44.345.191.000	2,45%
8	Fotografi	Rp 13.437.937.000	0,74%
9	Musik	Rp 13.437.937.000	0,74%
10	Tv & Radio	Rp 13.437.937.000	0,74%
11	Pasar & Barang Seni	Rp 10.925.472.000	0,60%
12	Layanan Komputer & Piranti Lunak	Rp 6.718.968.000	0,37%
13	R & D	Rp 5.375.175.000	0,30%
14	Permainan Interaktif	Rp 3.359.484.000	0,19%
15	Seni Pertunjukan	Rp 2.821.967.000	0,16%
16	Film & Video	Rp 1.343.794.000	0,07%
Total		Rp 1.812.711.098.000	100,00%

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Berdasarkan data dari Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa sub-sektor ekonomi kreatif di Kota Bandung yang memberikan kontribusi dalam meningkatkan PDB didominasi oleh industri fashion sebesar 39,14% diikuti oleh industri kerajinan sebesar 26,52% dan industri kuliner sebesar 11,86%. Dengan begitu industri kuliner termasuk kedalam tiga besar industri yang memberikan kontribusi yang tinggi terhadap peningkatan PDB. Hal tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian pada industri kuliner.

Industri Kuliner sendiri jmemiliki beberapa jenis usaha di dalamnya, Sehingga konsumen mendapatkan banyak pilihan dalam memilih dan menikmati makanan dan minuman yang dibutuhkan dan di inginkan. Berikut

adalah jenis-jenis usaha dibidang kuliner yang diperoleh dari Dinas Kebudayaan
Pariwisata:

Tabel 1.2
Jenis Industri Kuliner di Kota Bandung Tahun 2016-2018

Jenis Usaha	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
Restoran	127	155	168
Rumah Makan	93	126	132
Restoran Waralaba	68	77	83
Kafe	267	339	394
Pujasera	42	59	65
Bar	13	32	45
Jasa boga	82	94	98
Total	692	882	985

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Pada Tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa perkembangan jenis industri kuliner selama tiga tahun terakhir dari tahun 2016 hingga tahun 2018 mengalami perkembangan. Salah satu jenis usaha kuliner yang paling mendominasi adalah kafe, sedangkan jenis usaha kuliner jasa boga terbilang cukup rendah dibandingkan dengan beberapa jenis usaha lainnya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada jenis usaha jasa boga karena dilihat dari perkembangan jenis usaha di Kota Bandung terbilang cukup rendah dibandingkan jenis usaha lainnya.

Jasa boga merupakan suatu usaha yang melayani pesanan hidangan atau sebagai pemasok hidangan untuk pesta, pertemuan dan sebagainya. Jasa Boga sendiri merupakan salah satu bisnis yang cukup menjanjikan di kota Bandung, dimana kebanyakan wisatawan membeli buah tangan berupa kue atau roti. Penduduk di Bandung pun kebanyakan membeli kue dan roti untuk dijadikan

sajian dalam suatu acara atau pertemuan. Berikut adalah jenis-jenis jasa boga yang ada di kota Bandung:

Tabel 1.3
Jenis-Jenis Jasa Boga di Kota Bandung 2018

No.	Jenis Jasa Boga	2018	Persentase
1.	<i>Catering</i>	39	39,8%
2.	<i>Kantin/Cafétaria</i>	34	34,7%
3.	<i>Bakery</i>	25	25,5%
TOTAL		98	100%

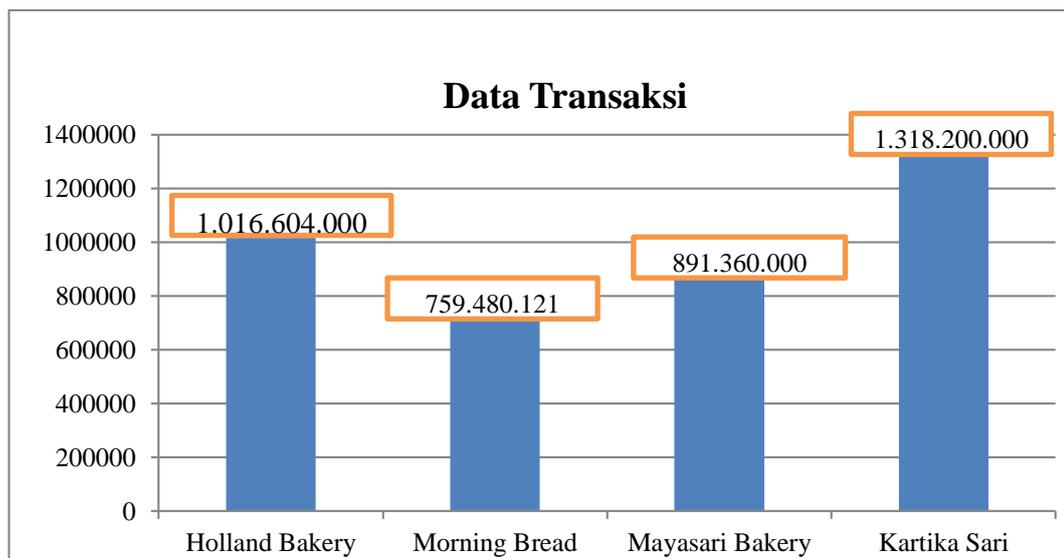
Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa *bakery* merupakan jenis jasa boga yang memiliki persentase terendah dibandingkan dengan jenis jasa boga yang lain. Hal itu dikarenakan kebanyakan orang, perusahaan atau perkumpulan lebih memilih jenis *catering* dan *kantin/cafetaria* untuk dijadikan makanan yang disajikan dibandingkan *bakery* karena *catering* dan *kantin/cafetaria* memiliki banyak pilihan menu dan merupakan usaha yang menyediakan makanan berat untuk dijadikan hidangan. Hal ini menunjukkan bahwa usaha *bakery* masih kalah berkembang dari usaha *catering* dan *kantin/cafetaria*. Maka dari itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti terfokus pada jasa boga jenis *bakery*.

Jasa boga memiliki berbagai jenis di dalamnya seperti makanan berat atau hidangan utama sampai makanan ringan seperti camilan, kue dan roti. Mengenai makanan ringan seperti kue dan roti atau biasa yang dikenal dengan perusahaan *cake and bakery*, makanan jenis ini sering disantap sebagai hidangan untuk bersantai sambil meminum teh atau kopi. Pada masa sekarang, banyak sekali tempat seperti *café*, *bistro* hingga kedai khusus yang menjual berbagai macam hidangan *cake and bakery* yang beraneka ragam. *Cake and bakery* sendiri

biasanya memiliki berbagai bentuk yang unik dari penyajiannya dan memiliki rasa yang manis dan asin tergantung *topping* atau bahan pelengkapya.

Dilihat dari toko *cake and bakery* yang ada di kota Bandung maka terdapat perusahaan yang sudah mendominasi pangsa pasar yang ada dan sudah mengungguli perusahaan-perusahaan lainnya. Berikut adalah data transaksi tokocake and bakery di Bandung tahun 2018:



Sumber: Data Diolah Peneliti (2019).

Gambar 1.1
Data Transaksi Toko *Cake and Bakery* di Kota Bandung

Berdasarkan data pada Gambar 1.1 diatas dapat dilihat bahwa dari beberapa toko *cake and bakery* yang tercantum, Morning Bread memiliki data transaksi penjualan paling rendah di dibandingkan dengan yang lainnya. Melihat hal tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian pada Morning bread.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dengan berperan sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan yang di terapkan oleh perusahaan serta sebagai pelaksana

kegiatan operasional. Juga sebagai penentu tercapainya suatu keberhasilan perusahaan atau organisasi. Berdasarkan penelitian dalam jurnal Brian Hartono (2016) kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan ini bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berdeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat diketahui seorang atasan dengan dilakukannya evaluasi atau menilai prestasi kerja para karyawannya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Berdasarkan jurnal penelitian Harjoni Desky (2014) kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut: Perbaikan prestasi kerja, Penyesuaian-penyesuaian kepemimpinan, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier. penyimpangan-penyimpangan proses staffing, kesalahan desain pekerjaan, dan kesempatan kerja yang adil. Berikut hasil rekapitulasi kinerja karyawan di Morning bread yang dapat menyatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan:

Tabel 1.4
Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan Morning bread Bandung
Tahun 2016-2018

Klasifikasi	Rentang Nilai
Sangat Baik	100% -85%
Baik	84% -70%
Cukup Baik	69% -55%
Kurang Baik	≤ 55%

Sumber: Morning Bread

Tabel 1.5
Hasil Rekapitulasi Karyawan Morning bread Bandung
Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Realisasi Kinerja	Target Pencapaian	Nilai
2016	45	55%	100%	Kurang Baik
2017	45	58%	100%	Kurang Baik
2018	45	61%	100%	Cukup Baik

Sumber: Morning Bread

Berdasarkan Tabel 1.4 pada tahun 2016 kinerja karyawan Morning bread hanya mencapai realisasi sebesar 55% dari target pencapaian 100% yang berada dinilai kurang baik. Pada tahun 2017 kinerja Morning bread meningkat sebanyak 3% sehingga nilai realisasinya menjadi 58% walaupun meningkat tetapi nilai masih kurang baik. Pada tahun 2018 kinerja Morning bread mengalami peningkatan sebanyak 3% yang membuat realisasi kinerjanya menjadi 61% dan berada di nilai cukup baik. Berdasarkan data diatas, Kinerja karyawan Morning Bread belum berada pada rentang nilai sangat baik selama tiga tahun terakhir dan hanya mencapai rentang nilai kurang baik dan cukup baik. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian pada kinerja karyawan karena kinerja karyawan Morning Bread belum berada pada rentang nilai sangat baik.

Penulis melakukan wawancara dengan ibu Rina Herlina selaku kepala bagian *Human Resource Development*, terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang cukup rendah dikarenakan kurangnya inisiatif dan keyakinan diri dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga membuat kinerja karyawan di Morning Bread masih belum optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Brian Hartono (2016), Harjoni Desky (2014), Putu Purnama Putra (2016), Melissa Gunawan, Fellina Nathania dan Deborah Christine Widjaja (2016), Nyoto Michael Wijaya dan Novita Puspa Dewi (2016) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu

transformational leadership, promosi jabatan, lingkungan kerja, motivasi karyawan, *self efficacy*, komitmen organisasi, budaya organisasi dan disiplin kerja.

Untuk lebih meyakinkan menentukan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini penulis melakukan prasurvey dengan menyebarkan kuisioner ke 30 karyawan dari 45 karyawan di Morning bread. Berikut hasil prasurvey mengenai faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan:

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survey Faktor-Faktor yang Diduga dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Morning Bread Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jmlh Skor	Rata - Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
<i>Transformational Leadership</i>	<i>Idealized Influence</i>	1	2	17	8	2	82	2,73
	<i>Inspirational Motivation</i>	1	5	4	17	3	74	2,47
	<i>Intellectual Stimulation</i>	1	1	12	14	2	75	2,50
	<i>Individual Consideration</i>	1	2	7	19	1	73	2,43
Jumlah							304	10,13
Skor Rata-Rata Transformational Leadership							2,53	
Promosi Jabatan	Kesempatan	5	10	7	6	2	100	3,33
	Kemampuan	7	9	5	3	6	98	3,27
	Keadilan	10	12	3	2	3	114	3,80
	Prosedur	8	5	6	7	4	96	3,20
Jumlah							400	13,6
Skor Rata-Rata Promosi Jabatan							3,40	
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja fisik	5	15	6	4	0	100	3,33
	Lingkungan kerja non fisik	14	11	5	0	0	98	3,27
Jumlah							198	6,6
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja							3,30	
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	0	2	11	16	1	74	2,47
	Kebutuhan akan afiliasi	1	6	13	9	1	87	2,90
	Kebutuhan akan kekuasaan	4	17	7	2	0	113	3,77
Jumlah							274	3,04

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jmlh Skor	Rata - Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Skor Rata-Rata Motivasi Karyawan							3,10	
<i>Self Efficacy</i>	<i>Magnitude</i>	0	2	18	9	1	81	2,70
	<i>Generality</i>	3	5	7	14	1	85	2,83
	<i>Strength</i>	1	3	20	5	1	88	2,93
Jumlah							254	81,465
Skor rata-rata Self Efficacy							2,82	
Komitmen Organisasi	Komitmen afektif	10	12	2	4	2	114	3,80
	Komitmen berkelanjutan	2	21	3	2	3	109	3,53
	Komitmen normatif	9	12	3	4	2	112	3,73
Jumlah							335	11,06
Skor rata-rata Komitmen Organisasi							3,69	
Budaya Organisasi	Inovasi dan keberanian mengambil risiko	2	13	4	6	5	91	3,03
	Perhatian pada hal-hal rinci	3	11	11	4	1	101	3,37
	Orientasi hasil	3	9	13	4	1	99	3,30
	Keagresifan	6	9	6	8	1	101	3,37
	Stabilitas	2	8	13	5	2	93	3,10
Jumlah							394	16,17
Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi							3,23	
Displin Kerja	Taat aturan waktu	2	20	4	2	2	108	3,60
	Taat aturan perusahaan	4	13	9	3	1	106	3,35
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	10	11	3	5	1	114	3,80
Jumlah							328	10,9
Skor Rata-Rata Displin kerja							3,64	
Jumlah Skor = Nilai F								
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (30)								

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 1.5 mengenai hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata terendah ada pada variabel *transformational leadership* yang tepatnya mengenai dimensi *individual*

consideration serta pada variabel *self efficacy* tepatnya mengenai dimensi *magnitude*. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa yang diduga menjadi penyebab kinerja karyawan Morning Bread belum berada pada rentang nilai sangat baik adalah *transformational leadership* dan *self efficacy*.

Kepemimpinan bukan merupakan suatu hal yang bisa di sepelekan keberadaannya dalam organisasi, peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi. Berdasarkan jurnal penelitian Samuel Kilapong (2015) seorang pimpinan yang dibutuhkan adalah pemimpin berkharisma yang mampu melakukan suatu stimulasi atau rangsangan terhadap pengikut atau bawahan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Model kepemimpinan seperti ini dinamakan model kepemimpinan transformasional/*transformational leadership*.

Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel bebas yang bermasalah di Morning Bread dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan dari 45 orang karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel *Transformational Leadership* Di Morning Bread Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jmlh Skor	Rata - Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
<i>Transformational Leadership</i>	<i>Idealized Influence</i>	1	2	17	8	2	82	2,73
	<i>Inspirational Motivation</i>	1	5	4	17	3	74	2,47
	<i>Intellectual Stimulation</i>	1	1	12	14	2	75	2,50
	<i>Individual Consideration</i>	1	2	7	19	1	73	2,43
Jumlah							304	10,13
Skor Rata-Rata <i>Transformational Leadership</i>							2,53	

Data diolah Peneliti 2019

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel *transformational leadership* memiliki skor rata-rata sebesar 2,53. Dimana terdapat empat dimensi dalam variabel *transformational leadership*, dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi *individual consideration*. Dimensi *individual consideration* berkaitan dengan pengarahan, perhatian, kemauan mendengarkan keluhan bawahan hingga sikap terbuka menerima masukan dari bawahan yang di berikan oleh pemimpin.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan ibu Dea Aprilia selaku staff PPIC di Morning bread mengenai faktor apa saja yang menyebabkan karyawan di Morning bread kurang optimal kinerjanya. Komunikasi antara atasan dengan bawahan dirasa kurang efektif, ketika karyawan yang mencoba menginformasikan permasalahan kerja yang dihadapi kurang mendapat respon dari pemimpinnya komunikasi yang disampaikan sering terjadi dengan satu arah, yaitu secara vertikal dari atasan kepada bawahan yang berupa perintah atau intruksi yang harus dijalankan oleh karyawan.

Sedangkan komunikasi dari bawahan kepada atasan atau pemimpin seperti usulan perbaikan kinerja perusahaan tidak pernah ditanggapi secara serius oleh pemimpin dan tidak adanya perhatian secara individual antara pemimpin dan bawahan yang mengakibatkan pemimpin tidak dapat memahami kebutuhan karyawannya selain itu pemimpin menyamaratakan keterampilan yang dimiliki karyawan yang mempunyai kecenderungan keterampilan yang berbeda-beda dan karyawan sendiri merasa segan mempertanyakan hal-hal yang kurang dipahaminya hal ini menyebabkan ketidak harmonisan dalam bekerja.

Berdasarkan jurnal penelitian Putu Purnama Putra (2016) *self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku dalam menyelesaikan tugas, sehingga *self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner mengenai variabel bebas yang bermasalah di Morning Bread yaitu *self efficacy* dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan dari 45 orang karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.8
Hasil Pra-Survey Variabel *Self Efficacy* di Morning Bread Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jmlh Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
<i>Self Efficacy</i>	<i>Magnitude</i>	0	2	18	9	1	81	2,70
	<i>Generality</i>	3	5	7	14	1	85	2,83
	<i>Strength</i>	1	3	20	5	1	88	2,93
Jumlah							254	8,46
Skor Rata-Rata <i>Self Efficacy</i>							2,82	

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel *self efficacy* memiliki skor rata-rata sebesar 2,82. Dimana terdapat tiga dimensi dalam variabel *self efficacy*, dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi *magnitude/level*. Dimensi *magnitude/level* berkaitan dengan keyakinan karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas dan karyawan dapat memotivasi diri untuk menyelesaikan tugas.

Selain melakukan pra survey penulis juga melakukan wawancara berkaitan dengan *self efficacy* di Morning Bread selain masalah kepemimpinan menurut ibu Dea Aprilia sebagai staff PPIC di Morning Bread dikarenakan komunikasi yang kurang baik antara karyawan dan pimpinan, karyawan menjadi segan untuk

mempertanyakan hal-hal yang tidak dipahaminya dan menjadikan karyawan lamban dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara dengan ibu Rina Herlina selaku kepala bagian *Human Resource Development* kurangnya inisiatif dari karyawan atau motivasi diri untuk mengerjakan tugas menjadikan tugas lamban di selesaikan.

Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu mengerjakan tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi dan berusaha semaksimal mungkin meskipun tidak begitu menguasai tugas dengan baik. Seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah tidak akan mampu mengerjakan suatu hal dengan baik karena tidak yakin dengan kemampuannya meskipun tugasnya mudah. Dengan rendahnya keyakinan diri dari seseorang untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas maka akan menghambat kinerja dari orang tersebut dan menghambat perusahaan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian fenomena diatas dapat dilihat beberapa masalah yang timbul adalah kinerja yang belum optimal dari karyawan Morning Bread yang disebabkan oleh *transformational leadership* dan *self efficacy* karyawan yang rendah. Maka dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian dengan mengambil judul penelitian **“Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada Morning Bread Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Masalah pada hakekatnya adalah suatu keadaan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara rencana dengan pelaksanaan, antara harapan dan kenyataan dan antara teori dengan fakta. Penelitian pada dasarnya dilakukan guna mendapatkan data yang digunakan untuk memecahkan masalah untuk itu setiap penelitian yang dilakukan bermula dari masalah, begitu dengan penelitian. Masalah merupakan salah satu hal yang harus dicari solusinya untuk hal yang lebih baik. Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan sebelumnya maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian.

Masalah merupakan salah satu hal yang harus dicari solusinya untuk hal yang lebih baik. Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan sebelumnya maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian.

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain dengan melihat permasalahan yang telah diraikan sebelumnya berkaitan dengan perolehan penjualan Morning Bread yang menurun secara signifikan dan indikasi penyebab turunnya perolehan Morning Bread yaitu :

1. Morning Bread memiliki data transaksi yang rendah dibandingkan dengan toko *cake and bakery* di Kota Bandung.

2. Kinerja karyawan
 - a. Kinerja karyawan Morning Bread belum berada pada rentang nilai sangat baik selama tiga tahun terakhir.
3. *Transformational leadership*
 - a. Komunikasi yang disampaikan sering terjadi dengan satu arah, yaitu secara vertikal dari pimpinan kepada bawahan yang berupa perintah atau intruksi.
 - b. Pimpinan tidak memberikan respon yang baik mengenai permasalahan kerja karyawan.
 - c. Pimpinan tidak dapat memahami kebutuhan bawahannya.
 - d. Pimpinan menyamaratakan keterampilan yang dimiliki oleh bawahan.
4. *Self efficacy*
 - a. Kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas diberikan oleh pimpinan.
 - b. Karyawan lamban dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas.

1.2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam menyusun penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *transformational leadership* di Morning Bread.
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* di Morning Bread.
3. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan di Morning Bread.
4. Seberapa besar pengaruh *transformational leadership* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di Morning Bread.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian di Morning Bread Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Transformational leadership* pada Morning Bread Bandung.
2. *Self efficacy* pada Morning Bread Bandung.
3. Kinerja karyawan pada Morning Bread Bandung.
4. Besarnya pengaruh *transformatinal leadership* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Morning Bread Bandung secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dipercaya dan memberikan manfaat bagi semua pihak yang berhubungan dengan penelitian ini. Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengembangkan teori yang sudah ada, dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya serta memberikan tambahan informasi untuk perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai *transformational leadership, self efficacy* dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh *transformational leadership* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan oleh perusahaan.

1. Bagi Penulis

- a. Peneliti dapat menerapkan ilmu ekonomi tepatnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan.
- b. Peneliti lebih memahami mengenai gaya kepemimpinan khususnya *transformational leadership* pada Morning Bread.
- c. Peneliti dapat memperdalam pemahan mengenai *self efficacy* yang ada pada setiap karyawan Morning Bread.
- d. Peneliti dapat menganalisis, mengetahui serta menilai mengenai *transformational leadership*, *self efficacy* dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai upaya untuk mengembangkan dan mengevaluasi *transformational leadership*, *self efficacy* dan kinerja karyawan pada Morning Bread.

3. Bagi Peneliti Lain

- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh *transformational leadership* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dijadikan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.

3. Bagi Peneliti Lain

- c. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh *transformational leadership* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- d. Hasil penelitian ini dijadikan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.