

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era sekarang berwirausaha sangatlah penting dalam suatu kehidupan, karena dengan berwirausaha, maka uang atau penghasilan bisa didapat. Sekarang banyak sekali industri-industri yang menjamur di Indonesia, baik industri besar, menengah, ataupun industri kecil. Industri kecil seperti CV saat ini banyak menjamur di kawasan wisata kota Surakarta, yang mana mereka bergerak dibanyak bidang seperti percetakan, tekstil/konveksi, ataupun usaha nerlaba lainnya.

CV Ulin Collection merupakan Usaha Kecil Menengah (UKM) yang bergerak di bidang konveksi yang berlokasi di pasar Kliwon Surakarta. Penelitian ini memfokuskan pada kinerja para karyawan, kepemimpinan, dan motivasi terhadap mereka, mengingat kinerja karyawan yang tinggi dan disiplin kerjalah yang diharapkan oleh perusahaan tersebut demi kesuksesan usahanya.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, *skill*, teknologi, ketrampilan tenaga kerja, dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna apabila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan

dengan baik. Sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi, yang mana dalam kehidupannya manusia melakukan bermacam-macam aktivitas dan salah satunya adalah perilaku manusia itu sendiri. Perilaku manusia sekarang hanyalah cermin yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Sejalan dengan tujuan perusahaan maka antara motivasi dan permintaan perusahaan harus saling mendukung.

Adanya pemberian motivasi ini berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya sehingga mereka bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan berproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut. Oleh karena itu usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia. Kebutuhan-kebutuhan manusia tersebut antara lain:

1. Kebutuhan afiliasi

Kebutuhan ini ditunjukkan adanya keinginan untuk bekerjasama, senang bergaul, berusaha mendapatkan persetujuan dari orang lain, melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif apabila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama.

2. Kebutuhan kekuasaan

Kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain yang berada di sekitarnya.

Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, tetapi apabila tidak maka pimpinan perusahaan perlu mengetahui penyebabnya. Biasanya penurunan semangat dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi karyawan itu sendiri. Untuk itu pimpinan perusahaan harus dapat memberikan suatu motivasi kepada karyawannya.

Untuk dapat mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia diperlukan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Armstrong (1998:97) menyatakan bahwa seorang karyawan yang tidak puas atas pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya. Adanya motivasi tinggi dan kepuasan kerja yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya.

Pentingnya motivasi dan kepuasan kerja menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan. Pimpinan perusahaan melakukan pendekatan tidak hanya terhadap karyawan, tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungannya sehingga perusahaan tahu apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja.

Motivasi yang baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat serta kepuasan kerja karyawan. Selain itu jika diimbangi adanya pemberian gaji atau upah yang sesuai bagi karyawan, maka akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor penentu dalam mencapai kinerja karyawan. Diharapkan dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Banyak orang beranggapan bahwa kepuasan kerja karyawan lebih banyak ditemukan dengan tingginya tingkat upah dan aspek finansial lainnya. Hal ini merupakan anggapan yang kurang benar sebab masih banyak faktor lainnya yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa hubungan antar karyawan maupun antara pimpinan dan bawahan sangat menentukan tingkat kepuasan kerja.

Robbins (2003:86) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu segi dari keefektifan perusahaan, yang mana keefektifan dalam suatu organisasi atau dalam perusahaan dapat dicapai melalui kelancaran proses komunikasi antar pihak dalam perusahaan yang pada akhirnya memperlancar perusahaan tersebut.

Menurut Flippo (2002:95) promosi adalah kesempatan bagi karyawan untuk maju, mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi dan biasanya disertai dengan gaji yang lebih besar atau lebih tinggi. Jadi kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh promosi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa promosi jabatan berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan.

Menurut As'ad (1995:104) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Gibson (1991:99) kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap kerja. Sikap seseorang dapat positif atau negatif, yang mana jika seseorang bersikap positif terhadap kerja berarti dia mempunyai kepuasan kerja, sebaliknya jika seseorang bersikap negatif terhadap kerja berarti dia tidak mengalami kepuasan kerja.

Pengalaman kerja pada saat ini sangat dibutuhkan jika ingin mendaftar sebagai seorang karyawan di suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin trampil pula seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola pemikiran serta sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Itu semua dikarenakan adanya tekad serta semangat yang kuat yang berada dalam diri seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Maka dari itu kepemimpinan dan motivasi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Dari penjelasan yang sudah dipaparkan pada latar belakang masalah tersebut, penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *home industry* Ulin Collection di pasar Kliwon Surakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *home industry* Ulin Collection di pasar Kliwon Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan permasalahan tersebut, penulis berharap penelitian ini dapat memaparkan bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan *home industry* Ulin Collection di pasar Kliwon Surakarta. Selain itu peneliti juga berharap dengan penelitian ini pembaca dapat memahami mengenai pengaruh dari motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini penulis berharap penelitian ini memiliki manfaat yang baik bagi pembaca, antara lain:

1. Bagi peneliti

Peneliti berharap dengan penelitian yang dihasilkan ini pembaca dapat memperoleh pengetahuan tentang apa fungsi ataupun peran kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan. Selain itu, peneliti juga berharap dengan penelitian yang dihasilkan ini para pembaca bisa dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mengenai peran kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan yang diteliti

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat berguna untuk meningkatkan kualitas kinerja para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Dengan adanya penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan

dalam mengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran penelitian yang lebih jelas dan sistematis. Adapun sistematika yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yang menjadi dasar analisis penelitian yang meliputi pengaruh kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka teoritis, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang ruang lingkup penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pengujian data, pengujian hipotesis, hasil pengumpulan data, serta analisis data sekaligus pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan dari hasil dari penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, keterbatasan penelitian, dan saran-saran.