

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting, karena manusia mempunyai aktivitas bersama mengelola usahanya untuk mencapai tujuan dengan menggunakan akal pikiran, perasaan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mengembangkan perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dapat mengendalikan sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan untuk memberikan kontribusi yang optimal melalui kreativitas, memaksimalkan produktifitas dan laba perusahaan. Tinggi atau rendahnya tingkat kinerja karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan dan menghadapi pesaing.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang kompleks bagi perusahaan, sebab kinerja karyawan berkaitan erat dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan upaya-upaya agar kinerja karyawan meningkat untuk menunjang keberhasilan, mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor pendorong karyawan untuk memperbaiki kinerjanya. Menurut Rivai (2003:64), bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin yang baik, yang tampak maupun tidak tampak untuk

mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tercapai. Seringkali karyawan mengamati gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai dengan kondisi dan keinginan karyawan, maka akan berdampak baik bagi kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sistem upah. Sebagai bagian dari biaya dalam proses manajemen, upah sering dipandang sebagai aspek yang diharapkan dapat memberikan dampak produktifitas yang tinggi, sehingga pendapatan perusahaan dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu.

Pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan tercipta suasana kerja yang baik di lingkungan perusahaan. Dalam pemberian upah, perlu diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal. Apabila upah yang diberikan adil atau setimpal, maka akan lebih memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

Desa Ngrombo di Kecamatan Baki, Kabupaten Sukoharjo dikenal sebagai Sentra Industri Gitar, karena sebagian besar warganya menggantungkan hidup sebagai pengrajin gitar. Industri ini bisa dibilang mensejahterakan, karena mampu menopang perekonomian warganya. Menurut hasil wawancara dengan bapak Mulyatno, selaku pimpinan kelompok pengrajin gitar, diperoleh informasi ada beberapa masalah yang dihadapi yaitu terjadinya persaingan antar pengrajin dalam hal kebijakan memimpin perusahaan dan belum adanya standar keseragaman pembayaran gaji dan upah. Dalam proses pembuatan gitar dibutuhkan banyak karyawan yang berkreatifitas pada setiap bagiannya, sehingga kekompakan antar karyawan sangat diperlukan. Disitulah gaya kepemimpinan diperlukan, karena gaya kepemimpinan yang baik mampu

menimbulkan hubungan yang harmonis antar pemimpin perusahaan dan karyawan sehingga mampu menghasilkan suatu produk yang berkualitas. Selain itu berbedanya standar penetapan gaji karyawan juga menjadi kendala, karena gaji yang diterima karyawan antar perusahaan bervariasi dan tidak jarang menimbulkan kecemburuan sosial yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasar paparan latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN DAN SISTEM UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SENTRA INDUSTRI GITAR DI DESA NGROMBO, KECAMATAN BAKI KABUPATEN SUKOHARJO TAHUN 2015”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya gaya kepemimpinan dan sistem upah pada sentra industri gitar Desa Ngrombo, Kecamatan Baki, Kabupaten Sukoharjo.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan lebih mengarah dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka dari beberapa permasalahan yang diidentifikasi diperlukan pembatasan masalah, yaitu:

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di daerah Sentra Industri Gitar Desa Ngrombo, Kecamatan Baki, Kabupaten Sukoharjo.
2. Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan hanya membahas tentang gaya kepemimpinan, sistem upah, dan kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Gitar Desa Ngrombo, Kecamatan Baki, Kabupaten Sukoharjo?
2. Adakah kontribusi sistem upah terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Gitar Desa Ngrombo, Kecamatan Baki, Kabupaten Sukoharjo?
3. Adakah kontribusi gaya kepemimpinan dan sistem upah terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Gitar Desa Ngrombo, Kecamatan Baki, Kabupaten Sukoharjo

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi:

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Gitar Desa Ngrombo Kecamatan Baki Kabupaten Sukoharjo.
2. Sistem upah terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Gitar Desa Ngrombo, Kecamatan Baki, Kabupaten Sukoharjo.
3. Gaya kepemimpinan dan sistem upah bersama-sama terhadap kinerja pada Sentra Industri Gitar Desa Ngrombo, Kecamatan Baki, Kabupaten Sukoharjo.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memberikan sumbangan dalam mengkaji kontribusi gaya kepemimpinan dan sistem upah terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Karyawan

Penelitian diharapkan bisa menumbuhkan motivasi bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

- b. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan pada perusahaan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan sistem upah terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan acuan untuk evaluasi kinerja karyawan serta perbaikan dalam pemberian upah dan pola kepemimpinan.

- c. Bagi Peneliti

Sebagai acuan bahan masukan bagi peneliti yang berminat melakukan penelitian yang serupa.