BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan di dunia bisnis saat ini semakin ketat. Para pelaku bisnis dituntut untuk mengelola bisnis nya dengan baik supaya dapat menghasilkan produk-produk baik barang maupun jasa yang kompetitif. Dibutuhkan kerja tim yang baik di dalam sebuah perusahaan untuk mencapai keberhasilan bisnisnya. Hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, serta karyawan dengan karyawan sangat diperlukan.

Sebuah perusahaan akan tercapai tujuannya jika didukung oleh beberapa elemen dalam perusahaan itu sendiri. Salah satu elemen penting dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan adalah orang yang menjual jasa berupa pikiran ataupun tenaganya dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Ada dua jenis karyawan, yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengertian dari karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya dengan mendapat gaji (upah).[1] Karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja (antara 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memperoduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Jadi, karyawan merupakan

[1] http://kbbi.web.id/karyawan diakses pada 19 Maret 2017 pukul 10:15 WIB

penduduk pada usia kerja yaitu dari usia 15 sampai 64 tahun yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapat gaji (upah).

Karyawan merupakan Sumber Daya Manusia yang mana merupakan aset/kekayaan yang paling berharga dalam organisasi/perusahaan dibandingkan dengan sumberdaya yang lain (modal, bahan baku, mesin, metode maupun yang lainnya). Oleh karena itu kekayaan tersebut harus dipelihara sedemikian rupa supaya Sumber Daya Manusia tersebut tetap berada dalam perusahaan dalam waktu yang relatif lama, sampai dengan Sumber Daya Manusia tersebut telah menghabiskan masa kerjanya (pensiun) dalam perusahaan.

Perusahaan yang berhasil tentunya akan terjadi jika karyawan bekerja dengan produktif. Untuk menjadi perusahaan yang dapat bertahan dan bersaing dengan kondisi seperti sekarang produktivitas kinerja adalah hal yang sangat penting. Produktivitas kinerja merupakan sikap mental yang selalu mencapai perbaikan terhadap apa saja yang ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Produktivitas kinerja dari para karyawan tersebut dapat dicapai dengan Sumber Daya Manusia yang baik. Maka pembinaan dan pengarahan sangat penting untuk diberikan kepada para karyawan. Selain itu, manajemen sebaiknya juga memberikan suatu motivasi kepada para karyawan, supaya mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan

diperhatikan oleh manajemen, sehingga para karyawan pun dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan.

Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.[2] Sedangkan *motivating* adalah proses dari manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku dari karyawan berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat mereka bergerak". Jadi pemberian motivasi dilakukan sesuai dengan kondisi para karyawan itu sendiri.

Seorang manajer harus mampu mengukur produktivitas karyawannya secara akurat untuk mengevaluasi efektivitas dari setiap program motivasi, dengan demikian dapat bermanfaat bagi para manajer untuk menilai ketepatan sistem-sistem penilaian mereka.[3] Jika imbalan-imbalan digunakan sebagai alat untuk memotivasi, maka manajer perlu mempertimbangkan ketepatan dan kelayakan dari sistem imbalan tersebut.

Saat karyawan mampu memproduksi sesuai rencana, atau mencapai target penjualan misalnya, perusahaan perlu memberikan sebuah penghargaan atas pencapaian tersebut. Penghargaan dapat berupa bonus upah atau tiket berlibur, dan sebagainya yang sesuai dengan hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut. Tujuan dari penghargaan ini adalah untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar merasa diperhatikan oleh perusahaan dan mereka akan berusaha terus meningkatkan kinerja nya.

---

[2] M. Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta : Teras, 2010) hlm. 27-28

[3] J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2011) hlm. 128

Pemberian motivasi atau perhatian langsung dari manajemen atau perusahaan, tak hanya karyawan saja yang merasakan manfaatnya yaitu adalah adanya peluang untuk meningkatkan karir ke jenjang yang lebih tinggi, sedangkan untuk perusahaan, keuntungan yang dapat diambil adalah adanya loyalitas dari para karyawan terhadap perusahaan dapat ditingkatkan, selain keluar-masuknya karyawan dapat ditekan, karyawan juga akan semakin bersemangat bekerja karena mereka merasa ikut bertanggung jawab atas kelangsungan perusahaan.

Selain manfaat di atas, pemberian motivasi membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka mereka akan mungkin untuk tidak melakukan bolos kerja atau bahkan keluar dari pekerjaannya. Pemberian motivasi membuat perasaan para karyawan baik terhadap perusahaan sehingga dapat mencegah hal-hal buruk yang mungkin terjadi terhadap kelangsungan perusahaan.

Selain motivasi, gaya kepemimpinan juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya tujuan-tujuan kelompok. Kepemimpinan adalah suatu perilaku seseorang yang mengarahkan aktivitas kelompok dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan pada tiap-tiap perusahaan berbeda-beda dan memiliki keunikan tersendiri. Gaya kepemimpinan adalah perpaduan dari watak dan pengalaman seorang pemimpin dan kondisi di dalam

perusahaan yang ia jalankan. Jadi, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin dalam memengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya dari para bawahannya. Pola perilaku yang dimaksud sifatnya adalah dinamis, bukan statis. Artinya, gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat berubah-ubah sesuai dengan kuantitas dan kualitas bawahannya, situasi dan budaya dari sistem sosialnya.

Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya haruslah memiliki seorang pemimpin yang handal yang mampu mengantisipasi masa depan perusahaan dan dapat memanfaatkan peluang dari perubahan yang terjadi sehingga dapat mengarahkan suatu perusahaan yang dipimpinnya untuk sampai pada tujuan. Pemimpin yang baik akan mengambil keputusan dengan bermusyawarah atau mengadakan *voting* yang melibatkan orang-orang dalam perusahaan. Mereka tidak akan mengambil keputusan secara sepihak karena setiap keputusan akan sangat berpengaruh pada perusahaan yang didalamnya terdapat para karyawan yang menggantungkan hidupnya disitu.

Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya dalam memimpin yang dapat memaksimumkan produktivitas kinerja, kepuasan, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala sesuatu. Dibutuhkan gaya kepemimpinan tepat dan pemberian motivasi yang sesuai agar tujuan perusahaan tercapai. Karena semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam perusahaan dan didukung oleh

pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan akan membuat produktivitas kinerja dari para karyawannya meningkat.

UD. Abizar Bakery adalah sebuah industri mikro yang berada di Kecamatan Durenan, Kabupaten Trenggalek yang memproduksi beberapa jenis roti. Jumlah karyawan yang berada di perusahaan tersebut sebanyak 35 orang. Setiap harinya menghabiskan kurang lebih sebanyak 2,5 kwintal tepung terigu untuk memproduksi roti.

Pimpinan UD. Abizar Bakery, Bapak Bejo merupakan seseorang yang tidak berpendidikan tinggi. Namun, ia memiliki tekad yang kuat untuk mendirikan usaha roti ini. Dan hasilnya sekarang, ia berhasil menjalankan usahanya dengan baik. Tak hanya menghidupi keluarganya sendiri, namun juga menghidupi 35 orang karyawan yang bekerja di UD. Abizar Bakery. Motto nya adalah “Man Jadda waJada” atau “Siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan mendapatkan hasil”.

Bapak Bejo memimpin UD Abizar Bakery dengan gaya kepemimpinan yang otokrat sekaligus demokratis. Dimana sebagai seorang pempimpin Bapak Bejo menerima masukan dari para karyawan tetapi tetap menuntut para karyawan agar bekerja dengan lebih baik.

UD. Abizar Bakery yang mulai berdiri tahun 2008 ini pernah mengalami pasang surut dalam dunia usaha. Tapi itu semua tidak membuat Bapak Bejo menyerah, ia tetap berusaha menjalankan usahanya dengan sabar. Dan hasilnya, masa-masa sulit tersebut dapat dihadapi dan

kesuksesanlah yang ia dapat hari ini. Memang menjadi pengusaha itu harus berani mengambil risiko kata beliau.

Melihat keberhasilan Bapak Bejo mendirikan sekaligus memimpin UD. Abizar Bakery yang sudah berhasil berjalan selama 9 tahun membuktikan bahwa kunci kesuksesan seorang pemimpin sebuah perusahaan tak hanya dari pendidikan saja, tapi juga keuletan, ketekunan, keberanian menghadapi risiko dan kemauan untuk terus belajar dari setiap kesalahan.

Berikut ini data produksi UD. Abizar Bakery dalam kurun waktu 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Jumlah Produksi UD. Abizar Bakery (Kwintal)

Bulan	**Tahun**		
	2014	**2015**	**2016**
JANUARI	70	71	71
PEBRUARI	72,5	71	72
MARET	70,5	72	72,5
APRIL	71	72,5	72
MEI	71	72	72
JUNI	72	71,5	71,5
JULI	71,5	72	72
AGUSTUS	73	72,5	73
SEPTEMBER	72	72	74
OKTOBER	71,5	72	73
NOVEMBER	72	71	72,5
DESEMBER	71	71,5	73
	858	861	868,5

Peningkatan produksi terjadi antara tahun 2014 sampai tahun 2016. Tentu ada faktor-faktor yang menunjang peningkatan produksi ini. Dari latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Abizar Bakery Trenggalek".

B. Identifikasi Masalah

Dalam melakukan penelitian diperlukan suatu identifikasi agar memudahkan pembahasan dengan jelas. Pada penelitian ini ada 3 variabel, yaitu:

a) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

   Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) merupakan variabel bebas (independen)

b) Variabel Motivasi (X2)

   Variabel Motivasi (X2) merupakan variabel bebas (independen)

c) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

   Variabel Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat (dependen)

C. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Abizar Bakery Trenggalek?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Abizar Bakery Trenggalek?

3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Abizar Bakery Trenggalek?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Abizar Bakery Trenggalek.
2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Abizar Bakery Trenggalek.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Abizar Bakery Trenggalek.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan dan dapat berguna untuk pengembangan keilmuan Ekonomi Syari'ah.

2. Kegunaan Praktis

   a. Bagi penyusun

      Hasil penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir dalam keilmuan di bidang manajemen.

   b. Bagi lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan bagi perusahaan didalam mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di UD. Abizar Bakery Trenggalek.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti hanya membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan yang menyurvei karyawan pada UD. Abizar Bakery Trenggalek. Dengan jumlah populasi sebanyak 35 orang.

Keterbatasan penelitian diantaranya:

a. Agar pembahasan skripsi ini jelas dan terarah apa yang hendak dicapai, maka peneliti perlu membatasi penelitian yaitu penelitian pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Abizar Bakery Trenggalek.
b. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Dimana data diperoleh dengan cara pembagian kuesioner dan wawancara.

G. Penegasan Istilah

1) Penegasan Konseptual
   a) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah tentang bagaimana cara pemimpin memperlakukan orang lain, bagaimana energi yang dimiliki oleh pemimpin tersebut, bagaimana pula gairah sang pemimpin terhadap apa yang ia yakini, termasuk kemampuan sang pemimpin untuk mengilhami orang lain agar bersedia mengikutinya.[4]

b) Motivasi

Motivasi merupakan hal yang mendorong seseorang melakukan sesuatu dan mengeluarkan seluruh usaha dan energinya untuk itu.[5] Tingkatan motivasi bervariasi di antara individu dan di dalam individu itu sendiri pada saat yang berbeda-beda. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan sendiri (intrinsik) dan motivasi dari luar atau pimpinannya (ekstrinsik).

c) Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil dari kerja. Jadi, produktivitas kinerja adalah kemampuan karyawan untuk memproduksi barang atau jasa. Seorang karyawan dinyatakan produktif jika mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai target yang telah ditentukan.

2) Penegasan Operasional

Mengacu pada definisi konseptual maka definisi operasional dari variabel-variabel penelitian yaitu:

---

[4] Jamalulail Yunus, *Leadership Model Konsep Dasar, Dimensi Kinerja, dan Gaya Kepemimpinan*, (Malang : UIN-Malang Press, 2009), hlm. 145

[5] Grant Stewart, *Sukses Manajemen Penjualan*, (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2005), hlm. 9

a) Gaya Kepemimpinan (X1), gaya kepemimpinan merupakan sikap dan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat menentukan sikap para karyawan yang nantinya akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan
b) Motivasi (X2), motivasi adalah yang mendorong karyawan berbuat suatu hal. Motivasi merupakan sesuatu yang bisa berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan di mana karyawan bekerja.
c) Kinerja Karyawan (Y), kinerja karyawan adalah pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan perusahaan. Karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai target yang telah ditentukan.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang beberapa unsur yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah dan, sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas mengenai beberapa unsur, yaitu teori-teori yang membahas mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan; kajian penelitian terdahulu yang sesuai dengan judul penelitian; kerangka konseptual; dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini memuat antara lain: pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisikan pembahasan data penelitian dan hasil analisis data.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini berisi: kesimpulan dan saran

Bagian akhir, terdiri dari: daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.