

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan munculnya tuntutan yang lebih tinggi, dimana persaingan antar perusahaan semakin tinggi. Persaingan antar perusahaan terjadi bukan hanya di kota besar saja namun di kota kecil juga. Tulungagung merupakan kota kecil yang mempunyai sumberdaya marmer yang diawali dengan ditemukannya lokasi pertambangan marmer oleh para penjajah Hindia Belanda sekitar tahun 1934, Lokasinya adalah di sekitar desa Besole, Kecamatan Besuki. Pada waktu itu sejarah Kota Tulungagung mencatat wilayah ini sebagai "*Underdistrict Wajak*". Setelah terjadi pemekaran sekitar tahun 1972, Desa Besole ini menjadi bagian tersendiri dan ikut dalam Kecamatan Besuki, demikian juga beberapa desa-desa lain di Kecamatan Campurdarat dan sekitarnya. Hingga sampai saat ini Tulungagung terkenal sebagai kota penghasil marmer untuk kerajinan mozaik.

Untuk menghadapi persaingan antar perusahaan yang semakin tinggi, salah satu cara untuk menghadapi persaingan adalah dengan meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara proaktif dan berkualitas. Seperti permasalahan yang dilansir dalam berita acara yang menuliskan bahwa "sejumlah pengusaha dan perajin batu marmer di Kecamatan

Campurdarat, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur mengharapkan perhatian pemerintah daerah setempat dalam membina industri kerajinan bertaraf internasional tersebut. Seorang pemilik usaha kerajinan mozaik berbahan batu marmer di Desa Campurdarat, Kecamatan Campurdarat, Sugeng, Sabtu, mengatakan, selama ini mereka menggeluti usaha secara mandiri tanpa campur tangan pemerintah daerah. "Jangankan mendapat bantuan modal usaha, untuk sekedar sosialisasi dan pembinaan pun nyaris tak pernah dilakukan dinas perindustrian dan perdagangan," katanya. Akibatnya, para pelaku industri kerajinan marmer, mulai dari tingkat hulu hingga hilir di Kecamatan Campurdarat dan Besole yang berjumlah ratusan bahkan seribu unit lebih tak pernah terorganisasi secara rapi¹

Dari berita tersebut dapat disimpulkan bahwa usaha kerajinan mozaik mengalami penurunan dikarenakan kurangnya ketrampilan para karyawan atau pengerajin mozaik. Dengan demikian sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan semangat, sehingga potensi insaninya dapat berkembang maksimal.² Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan. Dengan kata lain kekuatan suatu perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang mendukung perusahaan tersebut, baik pada tingkat *top*, *midle*, dan *lower*. Apabila orang-orang

¹ Sabtu, 12 Juli 2014 14:35 WIB. Slamet Hadi Purnomo. 2014. Antara Jatim <https://jatim.antaranews.com/lihat/berita/137050/perajin-marmer-tulungagung-butuh-pembinaan>).

² Sutrisno, E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana Perdana Media Grub, 2009),hal.1

tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahliannya yang dipengaruhi oleh pimpinannya, maka perusahaan akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat. Sebagaimana Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Hai orang-orang yang beriman, ta'atilah Allah dan ta'atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. An-Nisa': 59).

Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin. Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan karyawannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan, serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka akan menimbulkan motivasi dalam diri karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi suatu produktivitas kerja karyawan. Dimana motivasi merupakan suatu keadaan seseorang yang mendorong keinginan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.³ Adanya motivasi untuk bekerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Dimana sikap yang seperti itu mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus terus termotivasi untuk mengembangkan kemampuan kerja dengan melakukan perbaikan-perbaikan dan meningkatkan kualitas kerjanya. Ada tiga aspek utama dalam menjamin produktivitas kerja yang tinggi: (1) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, (2) aspek efisiensi tenaga kerja, (3) aspek kondisi lingkungan pekerjaan.⁴ Dari ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran sederhana.

UD Surya Jaya Stone yang merupakan salah satu unit dagang yang bergerak di bidang usaha kerajinan mozaik yang mempunyai komitmen untuk mengembangkan potensi usahanya. UD Surya Jaya Stone selalu melakukan perubahan arah pada perusahaannya dengan meningkatkan perekrutan karyawan dan menyebabkan perubahan dalam lingkungan kerja. Hal tersebut

³ Ibid, hal. 109

⁴ Ibid, hal. 107

memicu UD Surya Jaya Stone membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan atau kompetensi tinggi dalam memecahkan dan menanggulangi masalah supaya tidak berkelanjutan. Dalam hal ini gaya kepemimpinan juga mempengaruhi motivasi kerja para karyawannya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mengembangkan usahanya.

Berdasarkan fenomena tersebut UD Surya Jaya Stone harus senantiasa berupaya melakukan strategi yang dapat menjaga tingkat produktivitas karyawannya. Karena untuk meningkatkan suatu usaha membutuhkan pemimpin yang mempunyai jiwa kompetensi yang tinggi dan adanya sebuah motivasi dalam diri karyawan supaya bisa meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu, peneliti tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di UD Surya Jaya Stone Tulungagung**”.

B. Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang timbulnya masalah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia tersebut maka peneliti memaparkan ada tidaknya hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di UD Surya Jaya Stone Tulungagung. Sesuai kondisi yang ditemukan peneliti maka permasalahan:

1. Banyaknya persaingan perusahanan di bidang kerajinan mozaik.

2. Kurangnya pelatihan para pengerajin mozaik untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Adanya inovasi dan perubahan pimpinan dengan gaya kepemimpinan yang berbeda.
4. Kerajinan mozaik mengalami penurunan penjualan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan di UD Surya Jaya Stone Tulungagung?
2. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di UD Surya Jaya Stone Tulungagung?
3. Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di UD Surya Jaya Stone Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan di UD Surya Jaya Stone Tulungagung.

2. Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di UD Surya Jaya Stone Tulungagung.
3. Mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di UD Surya Jaya Stone Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan atau referensi dan menambah kajian ilmiah terutama di bidang ekonomi.

2. Secara Praktis

- a. Bagi UD Surya Jaya Stone Tulungagung

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dengan mengembangkan kompetensi karyawan ke arah yang lebih baik.

- b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan menambah kepustakaan.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan untuk melakukan penelitian pada masa mendatang utamanya

dalam mendalami kajian tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan produktivitas kerja.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini terdiri dari: (1) lokasi penelitian, (2) subjek penelitian, (3) variabel penelitian. Penelitian ini berlokasi di UD Surya Jaya Stone Tulungagung. Subjek penelitian ini adalah karyawan di UD Surya Jaya Stone Tulungagung. Jabaran variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel terkaitnya produktivitas kerja (Y). Penelitian ini mempunyai keterbatasan, yaitu data yang diperlukan hanya karyawan di UD Surya Jaya Stone Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini perlu adanya penegasan dari judul yang peneliti angkat dengan tujuan agar tidak terjadinya ketidaksamaan pemahaman atau menyamakan penafsiran dalam membaca skripsi ini, yaitu sebagai berikut:

1. Definisi Konseptual

- a. Gaya kepemimpinan adalah ciri seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan bawahannya yang berhubungan dengan pekerjaan antara lain tugas memulai (*initiating*), mengatur (*regulating*), memberitahu

(*informing*), mendukung (*supporting*), menilai (*evaluating*), menyimpulkan (*summing*) dalam rangka mencapai tujuan.⁵

- b. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.⁶
- c. Produktivitas kerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh individu yang ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang atau organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.⁷

2. Definisi Operasional

Secara operasional, penelitian tersebut untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan produktifitas kerja, hubungan motivasi kerja dengan produktifitas kerja juga untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan produktifitas kerja karyawan di UD Surya Jaya Stone Tulungagung.

⁵ Wahab, A. A. *Anotomi Organisasi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan; Telaah terhadap organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan* (Bandung : Alfabeta, 2011), Hal 91

⁶ Mangkunegara, A.A.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017), Hal 94

⁷ Siagian, *Kepemimpinan Organisasi...*, Hal 136

H. Sistematika Pembahasan Skripsi

Sistematika pembahasan skripsi dengan metode penelitian kuantitatif ini, diperinci menjadi 3 bagian utama, yaitu sebagai berikut:

1. Bagian awal ini terdiri dari: Halaman Sampul Depan, Halaman Judul. Halaman Persetujuan, Halaman Pengesahan, Halaman Pernyataan Keaslian, Motto, Halaman Persembahan, Prakata, Halaman Daftar isi, Halaman Tabel, Halaman Daftar Gambar, Halaman Daftar Lampiran, Transliterasi dan Abstrak.
2. Bagian inti ini terdiri dari:
 - BAB I Pendahuluan, terdiri dari (a) Latar Belakang Masalah, (b) Identifikasi Masalah, (c) Rumusan Masalah, (d) Tujuan Penelitian, (e) Kegunaan Penelitian, (f) Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian, (g) Definisi Operasional, (h) Sistematika Pembahasan Skripsi.
 - BAB II Landasan Teori, terdiri dari (a) Kerangka Teori, (b) Kajian Penelitian Terdahulu, (c) Kerangka Konseptual, (d) Hipotesis Penelitian
 - BAB III Metode Penelitian, terdiri dari: (a) Pendekatan Penelitian, (b) Populasi, Sampling, Sampel, (c) Sumber Data, (d) Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian, (e) Analisis Data.
 - BAB IV Hasil Penelitian, terdiri dari: Deskripsi Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB V Pembahasan, terdiri dari: Pembahasan Rumusan masalah I, Pembahasan Rumusan Masalah II, Pembahasan Rumusan Masalah III, Pembahasan Rumusan Masalah IV.

BAB VI Penutup, terdiri dari: (a) Kesimpulan, (b) Saran.

3. Bagian akhir ini terdiri dari: (a) Daftar Rujukan, (b) Lampiran-Lampiran, (c) Surat Pernyataan Keaslian Skripsi, (d) Daftar Riwaya Hidup.⁸

⁸ *Tim Penyusun Buku Pedoman Penyusunan Skripsi Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Pedoman Penyusunan Skripsi. (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2016), hlm. 33*