

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur utama yang dibutuhkan oleh suatu organisasi ataupun UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah). Apalagi saat ini perkembangan bisnis yang bergerak dalam UMKM sangat pesat dan tentunya peran sumber daya manusia sangatlah penting. Walaupun perkembangan teknologi saat ini juga begitu pesat, dan penggunaan mesin yang semakin canggih dan mudah tetap saja tidak dapat memberikan hasil yang optimal tanpa adanya peran sumber daya manusia sebagai penggerakannya. Dengan kondisi seperti ini tentunya sebuah organisasi ataupun UMKM memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi, agar dapat menciptakan kinerja yang baik dan optimal sehingga mempermudah UMKM dalam mencapai tujuan dan meningkatkan daya saing usaha. Dalam usaha pencapaian tujuan dan persaingan, baik organisasi ataupun UMKM selalu menuntut kepada semua karyawannya agar mampu meningkatkan kinerja, sehingga organisasi ataupun UMKM mampu bersaing dan dapat bertahan pada era globalisasi ini. Jadi bisa dikatakan sebuah organisasi atau UMKM dapat berkembang dan bertahan apabila di dalamnya memiliki SDM yang memiliki kinerja yang berkompeten dan berkualitas sesuai bidangnya, sebaliknya apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi tidak memiliki kinerja yang baik dan tidak berkualitas maka perkembangan organisasi atau UMKM tersebut juga akan terhambat.

Derra Convection merupakan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) yang telah lama berdiri selama dua puluh tahun dan berada di Desa Gemiring Kabupaten Jepara. UMKM ini merupakan jenis usaha konveksi, yang memproduksi berbagai macam pakaian mulai dari anak-anak hingga dewasa. Derra Convection mempunyai 150 karyawan, dimana sebagian besar karyawannya bekerja dibagian produksi. Di bagian produksi terdapat beberapa bagian antara lain : memotong, menyablon, menjahit, membordir, menyetrika dan packaging. Derra Convection memiliki sistem kerja borongan. Sehingga, peran sumber daya manusia selalu dianggap penting oleh Derra Convection.

Berikut merupakan data produksi UMKM Derra Convection periode bulan Januari sampai dengan Oktober 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Produksi Derra Convection Jepara

Periode Bulan Januari – Oktober 2019

Bulan	Celana			Gamis			Baju Anak		
	Target	Realisasi	Present	Target	Realisasi	Present	Target	Realisasi	Present
Januari	3150	3000	95 %	-	-	-	2100	1980	94 %
Februani	3500	3550	100 %	-	-	-	1360	1300	95 %
Maret	2700	2500	92 %	2000	2300	100 %	-	-	-
April	2500	2200	88 %	2300	2200	84 %	1150	1200	100 %
Mei	1500	1350	90 %	2100	1900	90 %	2700	2000	74 %
Juni	2200	2400	100 %	1500	1500	100 %	-	-	-

Juli	3450	3500	100 %	-	-	-	-	-	-
Agustus	1230	1230	100%	1700	1500	88 %	1300	1000	76%
September	1650	1500	90%	-	-	-	2600	2650	100%
Oktober	2980	3000	100%	1250	1100	88 %	1000	980	98%

Sumber : Derra Convection, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan fenomena yang ada di dalam Derra Convection yaitu adanya produksi yang masih tidak terealisasi sesuai target Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di UMKM Derra Convection masih mengalami naik turun setiap bulannya, yang berarti bahwa kinerja karyawan pada UMKM Derra Convection kurang baik. Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti fenomena tersebut dengan menggunakan faktor-faktor yang peneliti gunakan untuk melihat kinerja karyawan pada UMKM tersebut, faktor-faktor tersebut antara lain : motivasi, kepemimpinan dan kompensasi.

Seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya apabila diberi motivasi. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Kondisi yang mendorong seseorang untuk dapat bergairah dalam bekerja bisa diperoleh dari dalam diri maupun luar diri seseorang tersebut. Kondisi dari dalam diri (*intrinsic motivation*) berupa kesadaran seseorang memahami akan pentingnya manfaat pekerjaan yang dilakukan, salah satunya manfaat pekerjaan yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang (*extrinsic motivation*) yaitu dorongan semangat kerja yang diperoleh dari luar diri seseorang tersebut yang

mengharuskannya melaksanakan pekerjaan dengan optimal. Dengan dorongan semangat kerja tersebut maka kinerja karyawan akan terarah dengan baik.

Sedangkan Robbins (dalam Bangun, 2012) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang dapat menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus agar pencapaian tujuan individu berjalan dengan lancar. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan mungkin dicapai tanpa adanya usaha keras yang nantinya mengarah pada keuntungan organisasi. Dengan demikian harus diseimbangkan antara kualitas usaha dan intensitasnya. Karena, karyawan yang termotivasi akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eko dkk (2019) dan penelitian Pradityana (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Neni dan Fahmi (2017) dan penelitian Utomo (2014) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan bagaimana perilaku atau sikap seorang pemimpin dalam memberi pengarahan mengenai tugas yang diberikan dan mampu memberi motivasi kepada karyawan sehingga karyawan mampu berkinerja dengan baik dan optimal. Kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin didalam UMKM sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ketika seorang pemimpin mampu bersikap kooperatif terhadap karyawannya maka akan mempermudah pelaksanaan tugas dengan baik dan tentunya akan memperlancar

UMKM dalam mencapai tujuannya. Mengingat bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki perasaan dan akal, serta berbeda sifatnya maka seorang pemimpin haruslah manusiawi dalam memimpin, membimbing dan mempengaruhi karyawannya. Hal ini berarti seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal tergantung pada keterampilan, kemampuan dan perilaku seorang pemimpin dalam memengaruhinya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Enrico (2013) dan Rahmila dkk (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi pernyataan itu bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Posuma (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor motivasi dan kepemimpinan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Tingkat pemberian imbalan atau insentif yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan merasa puas ketika pemberian imbalan sesuai dengan apa yang diharapkan dan tentunya juga sebanding dengan jasa yang mereka sumbangkan, sehingga karyawan juga akan memenuhi permintaan manajemen untuk bekerja secara optimal. Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, dengan adanya kompensasi seorang karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, sehingga akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawan. Organisasi juga menyadari akan

pentingnya pemberian kompensasi secara adil dan wajar karena tanpa adanya asas adil dan wajar dalam pemberian kompensasi tidak akan berjalan dengan efektif sehingga akan menciptakan permusuhan antar karyawan dan tentunya menimbulkan tingkat kinerja karyawan menjadi rendah. Akibatnya, proses pencapaian tujuan organisasi akan terhambat begitupun sebaliknya apabila pemberian kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, maka akan berdampak terhadap kemudahan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hodi dkk (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Anrio dkk (2018) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda yaitu penelitian yang dilakukan oleh Vertasari dan Zurnaidah (2014), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut penelitian ini mengkaji **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dera Convection Jepara.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka Rumusan Masalah Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Derra Convection Jepara ?
2. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Derra Convection Jepara ?
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Derra Convection Jepara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) beserta segala keijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Daya Manusia (SDM).

3. Bagi khalayak umum

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi semua pihak yang membutuhkannya.