

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekarang ini, persaingan antar industri semakin ketat di Indonesia banyaknya perusahaan bahkan pelaku usaha yang mampu menunjukkan kelebihan pada perusahaannya sehingga perlu bagi setiap perusahaan untuk memperbaiki dan membuat perencanaan agar perusahaan lebih maju dan tetap dipercayai masyarakat. Salah satu faktor kemajuan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam menunjang kemajuan perusahaan pastinya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi, motivasi, kreativitas, dan kedisiplinan yang tinggi untuk mencapai sebuah kinerja yang baik. Kinerja yang diharapkan untuk meningkatkan keunggulan bagi setiap perusahaan dapat dinilai dari kualitasnya, ketepatan waktu, efektivitas, dan kuantitas hasil pencapaian pekerjaannya.

Manajemen perlu mengarahkan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja, secara internal mengetahui apa motivasi kerja karyawan sehingga kinerja dapat ditingkatkan. Tapi untuk saat ini keadaan dunia sedang tidak baik-baik saja di akibatkan sedang terjadinya pandemi covid 19 yang mengakibatkan semua pelaku usaha harus mencari cara agar tetap berjalan dengan baik.

Presiden Indonesia Joko Widodo melalui konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat (15 Maret 2020) mengimbau masyarakat untuk bekerja, belajar, dan beribadah di rumah. Himbauan presiden ini bagi perusahaan tren dengan nama

bekerja dari rumah. Himbauan ini berlaku untuk semua wilayah terutama pada daerah yang banyak terpapar virus covid 19 atau dikatakan berzona merah.

Para pelaku usaha yang memutar otak mereka bagaimana caranya agar usaha mereka dapat bertahan di masa Covid-19, mulai dari sisi pendapatan sampai kepada sisi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Ada banyak tantangan yang harus dihadapi para pemimpin. Tantangan pertama, yaitu bagaimana cara pelaku usaha menghadapi peraturan pemerintah untuk tetap menjalankan sesuai dengan himbauan pemerintah. Pandemi Covid-19 membuat semua bisnis di berbagai industri merosot dengan tajam, tetapi tetap saja manajemen perlu membuat perencanaan/planning.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun karyawan. Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, hal ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif (Hartono 2015). Definisi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Suatu organisasi atau perusahaan dapat dikatakan berhasil

ditentukan oleh faktor pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pegawai dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik.

Tujuan perusahaan didirikan untuk mendapatkan keuntungan maksimal guna meningkatkan kekayaan pemilik saham, oleh karenanya perusahaan dituntut untuk melakukan produktivitas tinggi dengan mutu yang baik. Selain modal, sarana dan prasarana, teknologi, peraturan yang berlaku, di perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya yang berkualitas. SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang baik pula pada perusahaan, dengan perkembangan jaman saat ini banyak perusahaan bersaing atau berlomba- lomba untuk mendapatkan keuntungan agar perusahaan dapat berkembang maka perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang bermutu.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan menjalankan suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, disebabkan pemimpin dan karyawan merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan perusahaan Hartono (2015). Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan

organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Azanita 2016).

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat, teknologi dan sistem yang canggih, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi.

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi, setiap organisasi tentu membutuhkan beberapa sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, dan sumber daya manusia. Diantara dari beberapa sumber daya tersebut, sumber daya yang dianggap paling penting adalah sumber daya manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya tidak akan efektif dan kurang bermanfaat dalam mencapai sebuah tujuan organisasi, Sumber daya Manusia juga merupakan sebuah mitra yang turut menentukan tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi.

Penelitian ini mengambil objek pada UMKM Kota Semarang yang seluruh Kota Semarang. Alasan peneliti memilih objek tersebut karena menurut data yang

di dapat dari dinas umkm bahwa jumlah umkm mengalami penurunan dari tahun ke tahun dan peneliti ingin meneliti faktor-faktor yang mengakibatkan menurunnya jumlah umkm tersebut. Peneliti ingin melihat apa faktor yang mempengaruhi menurunnya jumlah umkm yang ada di Kota Semarang, peneliti mengambil beberapa faktor yaitu dengan melihat seorang pemimpin, motivasi dari karyawan dan lingkungan tempat bekerja karyawan.

Persaingan yang kuat antar umkm yang ada di Kota Semarang, tentu saja menuntut agar setiap umkm untuk mampu bersaing. Oleh karena itu, dalam menghadapi persaingan tersebut, setiap usaha dituntut untuk dapat memaksimalkan setiap potensi yang dimiliki, seperti teknologi, dan yang terpenting adalah sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam perusahaan harus dijaga agar selaras dengan tujuan perusahaan.

Tabel 1.1
Jumlah UMKM menurut jenis usaha di Kota Semarang

Jenis Usaha	Jumlah UMKM
Dagang	173
Usaha	61
Lainnya	112

Sumber : Dinas Umkm Kota Semarang

Penelitian ini menggunakan teori pengharapan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Teori pengharapan merupakan salah satu dari teori motivasi, definisi dari teori pengharapan adalah kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh output tertentu

dan tergantung pada daya tarik output tersebut bagi individu itu (Robbins dan Judge 2017).

Berawal dari penelitian terdahulu maka peneliti melakukan pengembangan dari penelitian Vika (2018) menggunakan variabel kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan menambahkan variabel lingkungan kerja. Alasan mengapa penulis menambahkan variabel tersebut karena lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan dalam bekerja. Alasan penulis memilih ketiga variabel adalah karena penelitian mengenai kinerja karyawan telah banyak dilakukan, namun hasil dari penelitian tersebut tidak memberikan konsistensi yang signifikan. Beberapa penelitian yang digunakan yaitu Ahmad (2016), Apriannoor (2018), Prayudi (2020), Septian (2020), Djuaridi (2020), Jufrizen (2020), Ryan (2021), Irman (2021), dan Andrya (2021).

Peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai apabila motivasi kerja pegawai tinggi dan sebaliknya peningkatan kinerja rendah apabila motivasi kerja pegawai tidak ada. Disamping itu kinerja pegawai yang tinggi dapat tercapai apabila kebutuhan pegawai dapat dipenuhi. Salah satu kebutuhan akan lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman serta adanya motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya apabila perusahaan tidak memenuhinya maka kinerja pegawai akan menurun.

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang

dijalankan dalam situasi tertentu,serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Komariah dan Triatna (2008) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dilihat secara mikro maupun makro. Secara mikro kepemimpinan transformasional merupakan proses mempengaruhi antar individu, sementara secara makro merupakan proses memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan mereformasi kelembagaan. Menurut Safaria (2004), kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses saling menguatkan diantara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional bukan hanya langsung dan *top-down* (dari atas ke bawah), namun juga dapat diamati secara tidak langsung, dari bawah ke atas (*Bottom up*), dan secara horizontal. Pemimpin disini bukan hanya mereka yang berada pada level-manajerial tertinggi didalam organisasi, tetapi juga mereka yang berada pada level formal dan informal, tanpa memperhatikan posisi atau jabatan mereka.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku seseorang. Perusahaan atau organisasi memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar SDM tersebut dapat memberikan kinerja yang baik dan

antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi intrinsik adalah perilaku seseorang dilakukan bukan untuk penghargaan ekstrinsik atau lingkungan tetapi untuk mencapai kepuasan saat terlibat dalam suatu pekerjaan atau aktivitas itu sendiri. Di sisi lain, penelitian tentang motivasi ekstrinsik menyebabkan aspek penting, seperti pemberian upah atau gaji berkala, tempat tinggal gratis, biaya makanan, tunjangan tambahan, fasilitas kesehatan atau perawatan gratis, mendapatkan cuti, dan menyediakan uang pinjaman dan lain-lain (Shaikh 2012).

Motivasi intrinsik adalah perilaku seseorang dilakukan bukan untuk penghargaan ekstrinsik atau lingkungan tetapi untuk mencapai kepuasan saat terlibat dalam suatu pekerjaan atau aktivitas itu sendiri. Di sisi lain, penelitian tentang motivasi ekstrinsik menyebabkan aspek penting, seperti pemberian upah atau gaji berkala, tempat tinggal gratis, biaya makanan, tunjangan tambahan, fasilitas kesehatan atau perawatan gratis, mendapatkan cuti, dan menyediakan uang pinjaman dan lain-lain (Shaikh 2012).

Maryati (2014) Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena peran penting dalam mengurangi rasa cepat lelah serta menghilangkan atau mengurangi rasa bosan sehingga semangat kerja meningkat, betah di tempat kerja dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Begitu juga dengan lingkungan non fisik yang baik, seperti terpenuhinya kebutuhan pegawai, pedoman kerja yang jelas, hubungan yang harmonis antara karyawan dengan rekan kerja dan atasannya, dapat menimbulkan rasa nyaman pada pegawai sehingga motivasinya meningkat.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Semarang?
2. Bagaimana motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Semarang?
3. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Semarang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoris

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya studi tentang manajemen, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan, serta sebagai bahan referensi bagi peneliti mendatang yang ingin mengkaji masalah yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bertujuan untuk dapat memberi masukan yang berarti bagi para pelaku UMKM, terutama mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan apakah dengan adanya covid-19 ini banyak karyawan yang terkena dampaknya dan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.