

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

UMKM di Indonesia merupakan salah satu prioritas dalam pembangunan ekonomi nasional. Hal ini karena selain usaha tersebut merupakan tulang punggung system ekonomi kerakyatan yang tidak hanya ditujukan untuk mengurangi masalah kesenjangan antar golongan pendapatan dan antar pelaku usaha ataupun pengentasan kemiskinan dan penyerapan tenaga kerja.

Hasil survey di UMKM HAFIDZ Collection yang terletak di desa Padurenan Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus menyebutkan bahwa usaha yang didirikan sejak 4 tahun lalu ini sedang berkembang, yang diiringi dengan semakin meningkatnya permintaan pasar. Usaha mengembangkan sebuah UMKM sudah seharusnya diimbangi dengan sumberdaya yang memadai. Pengusaha perlu memahami dalam mengatasi persoalan di dalam perusahaan dengan cara berhati-hati dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan.

UMKM HAFIDZ Collection merupakan Usaha Kecil Menengah dan Mikro konveksi, dalam konveksi UMKM HAFIDZ Collection ini memproduksi pakaian muslim, seragam sekolah dan juga daster. Dengan meningkatnya permintaan pasar, maka semakin besar pula biaya produksi, selain itu kebutuhan sumberdaya manusia nya pun juga ikut meningkat. Namun mencari tenaga kerja yang mempunyai *skill* mempuni tak semudah yang diharapkan. Belum lagi jika diiringi dengan adanya beberapa tenaga kerja yang mengundurkan diri, maka semakin sulit dalam memenuhi permintaan pasar. Oleh karena itu, manajer perlu memberi motivasi kepada para karyawan dengan cara memberi dorongan gairah kerja yang tinggi., meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka sebagai karyawan.

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil melalui orang lain, dan orang lain itu adalah bawahan. Berhubung dengan itu, menjadi kewajiban setiap pemimpin agar para bawahannya berprestasi. Prestasi bawahan terutama disebabkan oleh dua hal, yaitu kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya, antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi, sedang daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya.

Daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Daya dorong di luar diri seseorang harus ditimbulkan pemimpin dan agar hal-hal diluar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, maka pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang itu.

Istilah motif sama dengan kata-kata motive, motip, dorongan, alasan dan *driving force*. Motif tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Rumusan yang berbunyi "*motive are the why's of behavior*" adalah amat tepat.¹

Dalam menjalankan hidup, seseorang memerlukan banyak motivasi agar ia dapat menjalankan sesuatu yang dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dalam dunia pendidikan, seorang anak memerlukan motivasi baik dari orang tua, guru, maupun teman-temannya agar ia mampu meningkatkan prestasi belajarnya. Begitu juga dengan karyawan, mereka juga membutuhkan motivasi kerja dari orang yang berada di sekelilingnya, baik dari lingkungan kerja maupun dari lingkungan keluarga.

Motivasi kerja merupakan suatu dimensi penting dalam perilaku organisasional. Pencapaian tujuan organisasional dengan efektif dan efisien bergantung secara luas pada motivasi kerja yang ada pada anggota organisasional. Motivasi dapat didefinisikan sebagai keinginan dalam individu yang memberi stimulant padanya untuk memberi aksi, akademis, pekerja dan orang umum semua

¹ M. Manullang, *Manajemen Personalia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hlm.164-165

tertarik untuk mengetahui dinamika motivasi manusia. Ini merupakan bidang kajian yang menarik sekaligus membingungkan.

Motivasi kerja merupakan salah satu masalah paling serius yang dihadapi oleh hampir semua bentuk organisasi, terutama organisasi industry dan bisnis. Manajer dan administrator sering kali mengeluhkan bahwa pekerja tidak ingin bekerja. Meskipun banyak kerja riset yang dilakukan oleh para ilmuwan Barat dan sejumlah teori dan teknik operasional juga dikembangkan riset ekstensif mengenai motivasi manusia ini menghasilkan konflik besar dan sepanjang waktu merupakan teori yang membingungkan.²

Kaitannya dengan kinerja, motivasi dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dari batasan tersebut, untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai diperlukan adanya suatu pengkondisian dari lembaga (pimpinan) dalam bentuk pengarahan dan pemeliharaan kondisi kerja yang dapat menstimulasi peningkatan kinerja.³

Pada suatu organisasi sangat diperlukan aturan dan hukuman serta (*reward*) penghargaan, dimana penghargaan dalam suatu organisasi itu penting karena memang kita menghargai mereka yang sudah berupaya mengubah cara kerja mereka. Penghargaan juga akan memicu orang-orang untuk melakukan yang terbaik, sebaiknya penghargaan bukan untuk mereka yang paling pintar di dalam bidangnya, melainkan berikan penghargaan buat mereka yang melampaui target yang ada. Penghargaan juga berfungsi untuk memperlihatkan bahwa kita sebagai atasan menghargai kinerja mereka yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

Selain memberi motivasi, manajer di UMKM HAFIDZ Collection ini juga memberikan *reward* kepada karyawannya yaitu dengan cara memberikan penghargaan berupa sejumlah bonus berupa uang bagi karyawan UMKM HAFIDZ Collection yang tidak pernah absen dalam satu bulan, selain mendapatkan bonus tersebut, dalam satu tahun sekali di akhir tahun manajer

² Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, AK Group Yogyakarta, 2005, hlm.137

³ Undang Ahmad Kamaludin, Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam*, Pustaka Seta, Bandung, 2010, hlm.125

UMKM HAFIDZ Collection mengadakan rekreasi gratis bagi semua karyawan UMKM HAFIDZ Collection.

System pengupahan di UMKM HAFIDZ Collection ini adalah borongan dan harian. Bagi karyawan borongan, gaji mereka tergantung dari hasil kinerja dan jumlah produksi barang yang mereka hasilkan. Sedangkan untuk karyawan harian, mereka mendapatkan gaji sesuai dengan perjanjian awal dan sesuai dengan bagian masing-masing.

Peningkatan kinerja sumberdaya manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi permintaan untuk menentukan hal-hal yang berperan penting dalam kinerja tersebut.

Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai di dalam lingkungan instansi apapun adalah adanya motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki pegawainya. Hal ini cukup beralasan, sebab kemampuan dan motivasi kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam membicarakan kinerja individu banyak faktor yang mempengaruhi, hal ini karena terdapat fenomena individual dimana setiap individu pada dasarnya bersifat unik, dan faktor penentu kinerja sangat beragam. Walaupun demikian, ada dua faktor utama sebagai variable paling penting dalam menerangkan kinerja seseorang, yakni motivasi dan kemampuan.

Kinerja tidaklah mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisai. Begitu juga berbagai ragam kemampuan pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja, mengingat pegawai merupakan titik sentral dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Hal ini pula yang dibutuhkan orang dalam dunia kerja. Seseorang hanya dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan motivasi kerja yang baik pula. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan

memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri, atasan, maupun lingkungan kerja itu sendiri.

Potensi setiap sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Namun dibalik semua itu, kita perlu mengetahui bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan. Terdorong akan rasa keingintahuan serta kenyataan seperti yang tersebut itulah yang membuat penulis memilih topic mengenai cara meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil pengkajian itu penulis uraikan dalam proposal skripsi berjudul “Analisis Pengaruh *Reward* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UMKM HAFIDZ Collection Padurenan Gebog Kudus”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di UMKM HAFIDZ Collection Padurenan Gebog Kudus?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM HAFIDZ Collection Padurenan Gebog Kudus?
3. Apakah terdapat pengaruh *reward* dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di UMKM HAFIDZ Collection Padurenan Gebog Kudus?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di UMKM HAFIDZ Collection Padurenan Gebog Kudus
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di UMKM HAFIDZ Collection Padurenan Gebog Kudus

3. Untuk menguji pengaruh *reward* dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di UMKM HAFIDZ Collection Padurenan Gebog Kudus

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Akademis

Dapat memberi sumbangsih ilmu pengetahuan kepada mahasiswa Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) Kudus

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan sebagai masukan dalam pengambilan kebijakan perusahaan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi informasi dan wawasan mengenai peranan *reward* dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di UMKM HAFIDZ Collection Padurenan Gebog Kudus

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi, informasi dan pengetahuan yang khususnya berhubungan dengan kebijakan pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai salah satu persyaratan dalam proses penyelesaian studi pada program studi Ekonomi Syariah.