

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini, ketatnya persaingan bisnis terjadi antar perusahaan-perusahaan baik dalam lingkup lokal sampai internasional. Perkembangan informasi dan teknologi yang sangat pesat mendorong persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Oleh sebab itu, setiap perusahaan harus senantiasa meningkatkan kualitasnya agar dapat unggul di dalam persaingan. Salah satu faktor penting guna memenangkan persaingan adalah dari segi sumber daya manusia. Karena manusia itu sendirilah yang menggerakkan suatu perusahaan mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Meskipun teknologi telah maju, sistem informasi sudah bagus, tersedia modal yang banyak dan bahan yang memadai, jika tanpa sumber daya manusia yang kompeten, maka akan sulit bagi perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya.¹

Melihat begitu pentingnya sumber daya manusia, perusahaan perlu memainkan peran dalam mendorong agar terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja karyawan yang baik dapat tercipta apabila terdapat sumber daya manusia yang baik pula. Tanpa sumber daya manusia yang baik, maka tidak akan mencapai kinerja karyawan yang diharapkan. Sehingga ini dapat menurunkan daya saing dari perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja tidak hanya hasil kerja pada saat ini, namun ada pencatatan hasil kerja dari waktu ke waktu sehingga diketahui perkembangan dan perbaikan yang perlu dilakukan untuk menjadi lebih baik.²

Kinerja sifatnya individual, artinya setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan memiliki kinerja yang berbeda-beda antar karyawan. Kemampuan, usaha, pengalaman dan kesempatan menjadi faktor mengapa karyawan memiliki kinerja yang berbeda. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan itu sendiri.

Salah satu upaya untuk terus mendorong kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan upah yang diberikan. Karena upah menjadi salah satu alasan mengapa karyawan mau bekerja. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan sesuai dengan perjanjian yang disepakati membayarnya. Pembayaran upah dilakukan setelah pekerjaan selesai dan diterima hasil kerjanya dengan baik oleh pemberi kerja. Pembayaran upah ini dapat dilakukan setiap hari atau setiap minggu tergantung pada kesepakatan yang sudah dibuat sebelumnya.³

Upah menjadi sumber pendapatan bagi para karyawan guna mencukupi kebutuhan hidupnya. Sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan agar dapat

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019),

3.

² Ridwan Isya Luthfi, dkk., "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 13, no. 1 (2014): 3.

³ M. Kadarisman, *Manajemen kompensasi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), 123.

menjamin kebutuhan hidup pokok karyawan beserta keluarganya. Dalam pemberian upah harus disesuaikan dengan upah di perusahaan lain pada pekerjaan yang sejenis. Dari pihak karyawan seharusnya juga memperhatikan kemampuan membayar dari perusahaannya, jika kemampuan membayarnya terbatas maka karyawan tidak boleh menuntut upah dengan jumlah yang sama seperti di perusahaan lain. Hal ini perlu dilakukan untuk menjalin suatu hubungan kerja yang baik.

Motivasi juga perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Karena Motivasi menentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Setiap orang mungkin terlihat melakukan pekerjaan yang sama, tapi tidak semuanya memiliki motivasi yang sama. Perusahaan perlu memperhatikan motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Hal ini bertujuan agar perusahaan bisa memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal.

Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi di mana ia bekerja. Sehingga apabila seseorang punya motivasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya, seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja individual. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual.⁴

Kinerja karyawan juga erat kaitannya dengan kepemimpinan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan kepemimpinan yang baik akan mampu menjadikan karyawan bekerja dengan baik pula. Terry menganggap “kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang lain agar bekerja dengan sukarela untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.” Mengingat bahwa apa yang dipengaruhi oleh seorang pemimpin bukan benda mati, maka kepemimpinan tidak boleh dipandang sebagai sesuatu yang mudah. Kemampuan seorang pemimpin adalah hal yang penting agar dapat mencapai tujuan. Hal ini berarti bahwa karyawan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada ketrampilan dan kemampuan seorang pemimpin.⁵

Kepemimpinan sangat berpengaruh pada budaya yang dibangun di suatu perusahaan. Budaya ini dibangun oleh pemimpin (*top management*) sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Budaya mengikat para karyawan menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Budaya inilah yang akhirnya akan menentukan berhasil tidaknya suatu sistem dalam organisasi.

Ayufatma collection merupakan UMKM konveksi yang memproduksi tas. Jenis tas yang diproduksi adalah tas sekolah. Lokasi dari usaha tersebut berada di jalan getas pejaten gg. Joleno rt 04/09 jati Kudus. Konveksi ayufatma collection memiliki karyawan sebanyak 35 orang. Barang yang dihasilkan oleh konveksi ayufatma collection dijual di berbagai daerah. Penjualan ini ditujukan kepada agen-agen yang sudah menjadi langganan konveksi ayufatma collection.

⁴ J. Winardi, *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011), 2-3.

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 213.

Peneliti melakukan observasi di konveksi ayufatma collection guna mengetahui gejala yang muncul pada lokasi tersebut. Dari observasi yang dilakukan, didapatkan kesenjangan yang melatarbelakangi penelitian ini. Kesenjangan tersebut dikarenakan rata-rata upah yang diterima karyawan belum sesuai upah minimum yang ada di tempat tersebut. Permasalahan lain adalah motivasi yang dimiliki oleh karyawan sangatlah kurang, hal ini tercermin dari upaya yang dilakukan karyawan sangat rendah seperti misalnya karyawan banyak yang mengantuk, banyak berbicara dengan rekan kerja, dan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja. Selain itu, kepemimpinan yang seharusnya bisa menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu tidak berjalan dengan maksimal. Pemimpin dalam hal ini kurang memberikan dorongan kepada bawahan agar dapat memiliki kinerja yang optimal.

Penelitian di konveksi ayufatma collection memiliki peran untuk melanjutkan tonggak penelitian agar bisa melanjutkan penelitian dari peneliti lain di bidang yang sama. Penelitian ini diposisikan untuk mengisi kekosongan penelitian dimana tidak ditemukan penelitian yang menggunakan variabel upah, motivasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama sebagai variabel bebas.

Dari latar belakang yang telah disebutkan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Upah, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Ayufatma Collection”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di konveksi Ayufatma collection.
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di konveksi Ayufatma collection.
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di konveksi Ayufatma collection.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada konveksi Ayufatma collection.
2. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada konveksi Ayufatma collection.
3. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada konveksi Ayufatma collection.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
Penelitian ini dapat memberi kontribusi ilmiah pada kajian tentang hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi bahan kajian dalam penelitian selanjutnya.
2. Manfaat praktis
Penelitian ini memberikan informasi terkait hubungan upah, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagian muka

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, dan halaman isi.

2. Bagian isi

Bagian isi terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada pendahuluan ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi deskripsi teori yang berupa teori upah, motivasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Selain itu juga ada penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode penelitian yang meliputi jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah dilakukan berupa olah data dari program statistik yang kemudian dijabarkan supaya lebih jelas.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan, saran, dan kata penutup.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP