

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini setiap organisasi diharuskan melakukan dinamika perubahan, oleh karena itu setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi. Salah satu strateginya yaitu mempunyai Sumber daya manusia yang baik dan mampu bersaing. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap usaha. Hal ini terlihat dari adanya enam unsur (6M) yaitu: *man, money, methode, materials, machines, dan market*. Meskipun zaman sekarang sudah tercipta alat-alat canggih untuk membantu pekerjaan, namun faktor sumber daya manusia tetap tidak bisa dihilangkan bagi perusahaan dan harus dipelihara dengan baik.¹

Perusahaan akan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik guna menunjang proses usaha. Mengatur karyawan sangatlah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang beraneka ragam yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat di atur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal ataupun gedung. Agar memiliki kinerja karyawan yang baik dan berkualitas maka dibutuhkan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan aktifitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan ini perlu dibuat standar pencapaiannya melalui penulisan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan.²

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan. Menurut Robbins dikutip oleh Wibowo dalam buku “Perilaku Dalam Organisasi” bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Kepemimpinan merupakan persyaratan yang utama bagi kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi. Seorang

¹Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), 9.

²Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 3.

pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Inti kesuksesan suatu organisasi pada dasarnya terletak pada pemimpinnya. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.³

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri orang yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku sukarela. Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai atau karena adanya harapan yang diinginkan.⁴ Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun, kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi.

Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi

³Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi* (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2017), 306.

⁴Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, 109.

sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *update* untuk didiskusikan. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi datang dari dalam diri manusia, karenanya pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana pekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada pekerja untuk percaya pada diri mereka sendiri dan organisasi tempat mereka bekerja. Semua organisasi dibangun di atas landasan pengikut yang termotivasi untuk melayani organisasi.⁵

Selain Kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Handoko dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela dalam buku “Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi” bahwa disiplin merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja adalah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.⁶

Setiap individu bervariasi dalam banyaknya kewajiban pribadi yang mereka tanggung untuk setiap perilaku mereka dan konsekuensinya. Di sisi lain, semua organisasi pasti memiliki perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, organisasi hendak mengolah beragam perbedaan perilaku dengan keseragaman aturan untuk mengendalikan perilaku tersebut. Organisasi menginginkan para karyawan mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, namun kenyataannya sering terjadi penyimpangan karena karyawan sebagai manusia memiliki kelemahan yaitu tidak disiplin. Oleh karena itu, pelaksanaan dan peningkatan disiplin menjadi bagian penting

⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), 321.

⁶Lijan, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, 238.

dalam manajemen sumber daya manusia sekaligus sebagai salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.⁷

Konfeksi Iqbal *Collection* adalah konfeksi yang bergerak dalam pembuatan seragam sekolah, baju koko dan baju muslim anak-anak (dacil). Baju-baju yang dibuat berasal dari bahan baku yang dibeli sendiri oleh pemilik. Kemudian pemilik membuat desain berupa pola-pola untuk selanjutnya dilakukan pemotongan oleh karyawan. Pemotongan dilakukan oleh seseorang yang benar-benar ahli, jadi tidak heran kalau gaji karyawan pemotong lebih besar dibanding oleh karyawan lainnya. Baju yang diproduksi adalah baju koko, baju anak-anak dan seragam sekolah. Harga baju yang di tawarkan mulai harga Rp20.000-Rp70.000 dengan tujuan agar produk dari Konfeksi Iqbal *Collection* bisa dibeli oleh seluruh lapisan masyarakat. Produk-produk yang dibuat oleh Konfeksi Iqbal *Collection* melalui suatu proses yang berkualitas yang memiliki jumlah keistimewaan yang ditujukan untuk konsumen agar kepuasan konsumen terpenuhi. Awalnya pemasaran hanya di pasar Kliwon dan sekitarnya, tetapi dengan seiring berjalannya waktu Konfeksi Iqbal *Collection* merambah ke luar kota seperti Bojonegoro, Lombok, dan daerah lokal lain.

Banyaknya pesaing saat ini, bisa saja berdampak buruk terhadap kelangsungan usaha, tetapi bisa juga berdampak baik terhadap usaha. Apabila masalah tersebut malah justru dijadikan peluang untuk semakin maju. Semua itu juga harus diimbangi dengan kinerja dari para karyawan, karena produk yang bagus dan laku dipasaran tidak pernah terlepas dari campur tangan para karyawan. Apabila perusahaan ingin menang dalam persaingan, maka karyawan juga harus meningkatkan kinerjanya dalam menghasilkan suatu produk. Meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah, karena butuh beberapa usaha yang harus dilakukan agar para karyawan bisa meningkatkan kinerjanya.

Konfeksi Iqbal *Collection* memiliki jumlah karyawan kurang lebih 35 orang yang terbagi menjadi dua, yaitu: karyawan harian dan karyawan borongan.⁸ Kurangnya interaksi dan pengarahan antara pemimpin dan karyawan menyebabkan hubungan antara pemimpin dan karyawan kurang terjalin dengan

⁷Didit Darmawan, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Surabaya: Pena Semesta, 2013), 41.

⁸Hasil pengamatan di Konfeksi Iqbal Collections, Pada tanggal 5 Oktober, Pukul 12:35.

baik, sehingga informasi yang disampaikan oleh pemimpin masih belum tersampaikan dengan baik, jadi pekerjaan yang dilakukan karyawan sering terjadi kesalahan sehingga banyaknya produk yang dikembalikan oleh pelanggan. Terkadang pemimpin dalam mengambil keputusan masih bersifat sepihak berdasarkan keinginan pemimpin saja tanpa mendengar masukan dari bawahannya, sehingga tujuan-tujuan yang ingin dicapai kurang maksimal.

Tingkat usaha para karyawan yang sudah dilakukan tidak setimpal dengan upah yang diberikan oleh Konfeksi Iqbal *Collection* sehingga para karyawan dalam melakukan pekerjaan masih belum optimal dan target tidak terpenuhi. Apabila target terpenuhi dari pihak Konfeksi Iqbal *Collection* tidak memberikan bonus jadi para karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam mematuhi aturan seperti: karyawan hadir tidak tepat waktu, karyawan sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, karyawan dalam melaksanakan tugas cenderung tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, hal ini mengakibatkan hasil produksinya tidak memenuhi target yang diinginkan.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan serta pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di Konfeksi Iqbal *Collection*.

Dari adanya fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut karena adanya hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda yang menunjukkan *research gap* mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Yang pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Delti yang meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat” hasil penelitian tersebut bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁹ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dina Rahmayanti dan Idham Afandi yang meneliti tentang “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1 A, PT. XYZ Motor)” hasil penelitian tersebut bahwa

⁹Delti, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat,” *eJournal Administrasi Bisnis* 3, no. 2 (2015): 505.

kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁰

Yang kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Apri Tri Martanto yang meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD. Rekayasa Wangdi W)” hasil penelitian tersebut bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gede Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama yang meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali” hasil penelitian tersebut bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹²

Yang ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel, dan Jantje L. Sepang yang meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu” hasil penelitian tersebut bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.¹³ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Galih Rakasiwi yang meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)” hasil penelitian

¹⁰Dina Rahmayanti dan Idham Afandi, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1 A, PT. XYZ Motor),”*Jurnal Optimasi Sistem Industri* 13, no. 1 (2014): 560.

¹¹Apri Tri Martanto, “Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD. Rekayasa Wangdi W),”(2016): 27.

¹²Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, dkk., “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali,”*Jurnal Manajemen* 6, no. 2 (2012): 181.

¹³Rommy Beno Rumondor, dkk., “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu,”*Jurnal EMBA* 4, no. 2 (2016): 263.

tersebut bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁴

Berdasarkan dari hasil pengamatan yang dilakukan di Konfeksi Iqbal Collection dan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konfeksi Iqbal Collection Gebog Kudus.**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Konfeksi Iqbal Collection Gebog Kudus?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Konfeksi Iqbal Collection Gebog Kudus?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Konfeksi Iqbal Collection Gebog Kudus?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Konfeksi Iqbal Collection Gebog Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Maksud diadakan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi serta bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Konfeksi Iqbal Collection Gebog Kudus.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Konfeksi Iqbal Collection Gebog Kudus.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Konfeksi Iqbal Collection Gebog Kudus.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Konfeksi Iqbal Collection Gebog Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai berikut:

¹⁴Galih Rakasiwi, “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)” (2014): 19.

1. Manfaat secara teoritis
 Untuk ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan untuk menambah ilmu pengetahuan yang diharapkan dapat memberi sebuah kontribusi pemikiran dan ikut memperluas wacana keilmuan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Konfeksi Iqbal *Collection* di Desa Padurenan Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus dan dapat digunakan sebagai bahan acuan yang sejenis.
2. Manfaat Secara Praktis
 - a. Bagi Pembaca
 Merupakan bahan informasi tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Bagi Peneliti
 Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta memperoleh informasi untuk memperluas pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
 - c. Bagi UMKM Konfeksi Iqbal *Collection*
 - 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - 2) Sebagai bahan dasar dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia dengan produktif dan efisien.
 - 3) Dapat menjadi bahan pertimbangan untuk diterapkan dalam usaha sebagai solusi terhadap permasalahan-permasalahan yang ada.
 - 4) Dapat menjadi dasar atau pedoman seorang pemimpin dalam kegiatan usaha yang mencapai tujuan atau visi dan misi perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan dalam memahami skripsi ini, maka penulis perlu mengemukakan sistematika penulisan skripsi ini yang terdiri dari tiga bagian:

1. Bagian Awal

Terdiri dari halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian skripsi, abstrak, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, darta isi, daftar tabel, dan daftar gambar/grafik.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar terdiri dari lima bab, antara bab I dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang deskripsi teori kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan, *setting* penelitian, populasi dan sampel, desain dan definisi operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas instrumen, teknik pengumpulan data, dan teknis analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, analisis data dan serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan dan saran-saran.

3. Bagian Akhir

Bagian ini merupakan bagian terakhir dari penelitian. Memuat akan daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan penulis dan lampiran-lampiran mengenai hasil penelitian.