

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini keberadaan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di negara-negara berkembang dapat dikatakan sebagai tulang punggung perekonomian negara. Meski UMKM memiliki beberapa keterbatasan namun pada kenyataannya mampu bersaing dengan perusahaan lain. Persaingan bisnis di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat, hal inilah yang mendorong para pelaku UMKM selalu membuat konsumen mereka merasa puas terhadap produk dan pelayanan mereka. Selain itu UMKM juga harus mempunyai sumber daya alam, sumber daya modal maupun sumber daya manusia. Ketiga unsur tersebut harus mampu dikelola dengan baik oleh perusahaan secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan.¹

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.² Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga dituntut untuk menjadi lebih profesional. Untuk mengatasi berbagai masalah sumber daya manusia diperlukan upaya lebih sistematis untuk meningkatkan kapasitas sumber daya

¹ Rahadian dan Endra, "Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan", *jurnal Nominal* V, no. 2 (2016): 81-82, diakses pada 28 Januari, 2019, <https://journal.uny.ac.id>.

² Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: ALFABETA, 2011), 170.

manusia agar mampu bekerja optimal dalam memberikan pelayanan terbaik. Hal tersebut hanya mungkin tercapai apabila peningkatan kapasitas sumber daya manusia dapat diperbaiki kinerjanya.³

Sumber daya manusia diyakini oleh banyak kalangan sebagai aset penting perusahaan, karena keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana perusahaan mengelola karyawannya. Sumber daya manusia sebagai pelaku utama organisasi yang diharapkan mampu membawa organisasi agar tetap *survive*. Untuk itu perlu pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja saja, tetapi harus juga mengakui pentingnya nilai karyawan. Dikatakan demikian oleh karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan karyawan memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi masing-masing. Sumber daya manusia menuntut organisasi agar selalu memikirkan bagaimana cara beradaptasi untuk mengatasi perubahan lingkungan dalam melangsungkan kehidupannya. Untuk mengatasi perubahan lingkungan tersebut, harus memiliki dukungan (*supported*) sumber daya manusia yang berkomitmen dan berkompeten serta menganut nilai inovatif, profesional, terbuka dan fleksibel. Usaha penyempurnaan organisasi terus-menerus harus dilakukan untuk mengantisipasi dan menghadapi perubahan-perubahan yang akan terjadi sesuai dengan kepentingan organisasi. Ketidak mampuan organisasi menghadapi perubahan akan menempatkan posisi organisasi dalam keadaan sulit, khususnya berhadapan dengan pesaingannya.⁴

³ Rahadian dan Endra, "Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan", *jurnal Nominal* V, no. 2 (2016): 81-82, diakses pada 28 Januari, 2019, <https://journal.uny.ac.id>.

⁴ Hasan Nongkeng, dkk., "Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Studi kasus pada Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makasar)," *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10, no. 3 (2012): 575, diakses pada 9 Januari, 2019, <https://jurnaljam.ub.ac.id>.

Menghadapi abad XXI sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang kompetitif dan berkualitas. Tuntutan sumber daya manusia yang kompetitif dan berkualitas mengharuskan setiap pekerja mempunyai motivasi positif yang tinggi, sehingga pekerja mampu melaksanakan pekerjaan secara bersemangat dan berdedikasi dimana saja pun bekerja.

Konsep tuntutan sumber daya manusia memfokuskan perhatian pada bagaimana memotivasi orang untuk bekerja sama secara manusiawi. Hubungan manusiawi yang lebih menekankan pada lingkungan yang menyenangkan untuk bekerja, dalam artian terciptanya lingkungan kerja dengan kondisi yang baik, tunjangan yang baik, serta simpatik dan memotivasi pekerja untuk bekerja giat sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Pada masa yang lalu, meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan atau disebut pula sebagai pembinaan sumber daya manusia. Cara tersebut secara bertahap mulai ditinggalkan karena dinilai terlalu bersifat *top-down* sehingga kurang mampu mengembangkan kreativitas dan inovasi sumber daya manusia. Cara pendekatan baru yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia tersebut sekarang ini lebih dikenal sebagai pemberdayaan sumber daya manusia, yaitu suatu pendekatan yang lebih bersifat *bottom-up*.⁵

Pemberdayaan karyawan menjadi sesuatu hal yang penting, karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 349.

keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya. Pemberdayaan oleh perusahaan digunakan sebagai sarana untuk memperkuat kapabilitas dan komitmen dari karyawan.⁶

Motivasi juga menjadi perhatian utama dari para manajer, juga para sarjana, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.⁷

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.⁸

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh sumberdaya manusia atau biasa disebut dengan karyawan. Karyawan dalam organisasi perusahaan perlupula diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Dengan karyawan bekerja secara efektif, efisien dan produktif maka karyawan akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan adalah salah satu kunci yang penting bagi organisasi ataupun perusahaan sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari

⁶ Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), 119.

⁷ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, 119.

⁸ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, 120.

keseluruhan upaya anggota perusahaan. Organisasi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu tidak terlepas dari hasil kinerja yang dicapai oleh anggota-anggotanya. Untuk itu organisasi harus dapat mengkoordinir setiap anggotanya dalam pencapaian kinerja yang optimal.⁹

Desa Padurenan adalah desa yang dicanangkan pemerintah kabupaten Kudus sebagai Desa Produktif karena terdapat UMKM masyarakat khususnya di bidang konveksi. Salah satu diantaranya adalah konveksi As-syifa. Dalam hal ini penelitian akan dilakukan pada konveksi As-syifa karena konveksi ini cukup terkenal di Sentra Industri Konveksi di Desa Padurenan Gebog Kudus. Konveksi As-syifa merupakan perusahaan konveksi yang memproduksi seragam sekolah dan berbagai macam baju koko.

Ada beberapa kendala yang tengah dihadapi oleh Konveksi As-syifa, dimana adanya masalah penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari kepuasan kerja, dimana tingkat pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja karyawan yang kurang. Dalam konveksi As-Syifa pemberdayaan ditunjukkan melalui keterampilan, pengetahuan dan hubungan yang terjalin antar karyawan. Permasalahan lain dalam peningkatan kinerja karyawan adalah tentang bagaimana pemimpin mampu memberikan motivasi terhadap karyawannya, dimana pemberian motivasi oleh pimpinan secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan, merupakan hal yang teramat penting bagi pimpinan untuk dapat mengenal dan akrab terhadap anak buahnya.¹⁰

⁹ Fendi Levy Kambey, "Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Njonja Meneer Semarang)," *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 151, no. 2 (2013): 142, diakses pada 9 Januari, 2019, <https://ejournal3.undip.ac.id>.

¹⁰ Hasil Observasi dengan karyawan konveksi as Syifa pada tanggal 25 Juni pukul !3:15 WIB.

Untuk itu penting bagi organisasi bisnis atau perusahaan untuk memperhatikan faktor pemberdayaan dan motivasi agar kinerja karyawan dapat optimal. Hal tersebut sangat positif bagi keberlangsungan perusahaan, terutama perusahaan yang berorientasi pada pelanggan seperti industri konveksi ini. Target-target baru yang lahir setelah adanya pencapaian-pencapaian harus selalu melibatkan seluruh komponen sumber daya manusia di dalam perusahaan. Karena pencapaian selanjutnya tidak mungkin berhasil tanpa karyawan-karyawan yang tumbuh kembangnya juga sejalan dengan kesuksesan perusahaannya. Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Karena semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan, maka laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul: **“Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Konveksi As-Syifa Di Padurenan Gebog Kudus)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan konveksi As-Syifa?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan konveksi As-Syifa?
3. Bagaimana pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan konveksi As-Syifa?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan konveksi As-Syifa?

2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan konveksi As-Syifa?
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan konveksi As-Syifa?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dibidang ekonomi khususnya mengenai kinerja karyawan.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan bahan masukan bagi konveksi As-Syifa dalam meningkatkan sumber daya manusia. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu visi dan misi perusahaan.

E. Batasan Penelitian

Agar pembahasan penelitian dapat berfokus sesuai dengan permasalahan, maka disajikan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah karyawan pada industri konveksi pada karyawan di As-Syifa kudus.
2. Yang diteliti adalah pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang penulis susun:

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul

2. Bagian isi, meliputi:

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

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi pengertian pemberdayaan sumber daya manusia, motivasi, dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Meliputi jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, desain dan definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas, dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data yang meliputi analisis hasil uji validitas dan reliabilitas, analisis hasil uji asumsi klasik, analisis data regresi linier berganda, uji-t, uji-f, hasil dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan, saran, dan penutup.