

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor penting sebuah organisasi atau perusahaan apalagi pada sebuah manajemen karena manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting. Bahkan manajemen pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri. Sumber daya manusia di suatu organisasi perlu pengembangan sampai taraf tertentu sesuai perkembangan organisasi. Apabila organisasi ingin berkembang seyogianya diikuti pengembangan sumber daya manusia.¹

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumberdaya manusia. Bukan hanya karena manusia merupakan khalifah dimuka bumi, namun juga termasuk kepada nilai-nilai, sikap, dan perilaku manusia itu sendiri.² Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 30 sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا
أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ
بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman:

¹ Didit Darmawan, *Prinsip-Prinsip perilaku Organisasi* (Surabaya: Pena Semesta, 2019), 2.

² Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2018), 307.

"Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (Q.S. Al-Baqarah (2): 30).³

Teori kinerja menurut Amstrong dan Baron, sebagaimana dikutip Ma'ruf Abdullah bahwa kinerja berasal dari terjemahan kata *performance* (bahasa Inggris) yang berarti hasil pekerjaan (prestasi kerja). Namun sebenarnya kinerja itu mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja (prestasi kerja), tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.⁴

Teori kepemimpinan menurut Griffin dan Ebert sebagaimana dikutip Abdurrahman bahwa kepemimpinan merupakan masalah pokok sumber daya manusia yang harus mendapat perhatian organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain untuk berusaha mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan memengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan pada hal-hal yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses ketika para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi.⁵

Teori motivasi *self concept realisation* menurut Hafidhuddin, yaitu merealisasikan konsep dirinya. *Self concept realisation* bermakna bahwa seseorang itu akan selalu termotivasi jika: (1) ia hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih ia sukai, (2) diperlakukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai, dan (3) dihargai sesuai

³ Tim penulis naskah Al Quran, *Al Quran dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 4.

⁴ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2018), 259.

⁵ Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2017), 97-98.

dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya.⁶

Kalau disimak baik-baik ayat Al-Qur'an Surah Adz-Dzariat (51): 56.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: ““tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku”.”⁷

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya persamaan dan perbedaan penelitian. Hasil penelitian Yuliyanti⁸ serta Oposma, dkk⁹ menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Nasrudin¹⁰ menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Inaray, dkk¹¹ menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁶ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Pengantar Manajemen Syariah* (Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, 2019), 217.

⁷ Tim penulis naskah Al Quran, *Al Quran dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Thoyibah, 2018), 501.

⁸ Rahmi Yulianti, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten”, *Jurnal Administrasi Negara* vol. 3, no. 2 (2017): 67.

⁹ Meri Oposma, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang”, *Economica, Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat* vol. 1, no. 2 (2018):112-113.

¹⁰ Ayi Nasrudin, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado”, *Jurnal Diklat Keagamaan* vol. XIV, no. 1 (2020): 50.

¹¹ Jelita Caroline Inaray, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado”, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* vol. 16, no. 2 (2017): 459.

Pada variabel motivasi kerja, hasil penelitian Yulianti¹² serta Oposma, dkk¹³ menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Inaray, dkk¹⁴ menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Nasrudin¹⁵ serta Anjayani¹⁶ menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan CV. Vuza Jaya *Muslim Wear Production* Desa Getassrabi dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linier dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Apabila kinerja menurun dapat dipastikan produktivitas juga menurun. Begitu juga yang dialami oleh perusahaan konveksi CV. Vuza Jaya *Muslim Wear Production* Desa Getassrabi ini. Akibat adanya karyawan yang melanggar peraturan dari perusahaan seperti tidak datang tepat waktu, terlambat dalam mengerjakan deadline pekerjaan, lemahnya semangat dalam bekerja, dan keluar masuknya karyawan baru.

¹² Rahmi Yulianti, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten”, 67.

¹³ Meri Oposma, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang “, *Economica, Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat* vol. 1, no. 2 (2018):112-113.

¹⁴ Jelita Caroline Inaray, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado”, 459.

¹⁵ Ayi Nasrudin, “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah finance di Manado”, *Jurnal Diklat Keagamaan* vol. XIV, no. 1 (2020): 50.

¹⁶ Ruri Anjayani, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Ady Jaya Konveksi di Desa Kedungpuji Kecamatan Gombang Kabupaten Kebumen”, *OIKONOMIA* vol. 6 no. 1 (2017): 100.

Berikut ini adalah tabel yang menerangkan bahwa kinerja karyawan bagian penjahit pakaian selama satu bulan pada bulan desember 2020 di CV. Vuza Jaya *Muslim Wear Production* Desa Getassrabi dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Kinerja Penjahit dalam satu bulan

No.	Nama Penjahit	Hari Kerja
1	Pak Adul	18
2	Pak Aris	25
3	Pak Darus	20
4	Pak Edi	6
5	Pak Fery	24
6	Pak Juli	19
7	Pak Mul	18
8	Pak Tono	2
1	Ibu Yus	6
2	Ibu Atik	12
3	Ibu Cici	18
4	Ibu Eva	4
5	Ibu Endah	24
6	Ibu Puput	24
7	Ibu Resti	27
8	Ibu Rika	10
9	Ibu Rita	26

Sumber: CV. Vuza Jaya Muslim Wear Production Desa Getassrabi (2020)

Sistem yang digunakan oleh perusahaan yang bersangkutan adalah sistem borongan yaitu dalam setiap harinya seorang karyawan menghasilkan sebanyak mungkin hasil jahitan atau potongan yang dikerjakan atau dapat dikatakan tidak ada penetapan jatah jahitan dalam satu hari maka setiap penjahit memilih hari kerjanya sendiri. Hal ini yang dapat bermasalah kepada perusahaan. Apabila target penjualan tidak tercapai maka perusahaan akan mengalami kerugian atau bisa saja pihak konsumen lari dari perusahaan konveksi yang lain.

Selain dari tabel diatas terdapat masalah lain yaitu absensi dari karyawan yang banyak di lalaikan, seperti jam masuk kerja adalah pukul 8.00 WIB namun dari karyawan ada

yang baru mulai bekerja pada pukul 8.30 WIB atau bahkan 9.00 WIB. Akibatnya seharusnya pekerjaan yang bisa ia kerjakan lebih banyak dan tepat waktu menjadi terbengkalai.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa pentingnya model kepemimpinan seorang pemilik. Pemimpin yang baik merupakan hal yang sangat penting dalam bisnis, karena pemimpin mempunyai fungsi sebagai penggerak atau dinamisator dan koordinator dari sumber daya, perusahaan. Sebab pemimpin sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga memberi contoh perilaku terhadap para pegawai peran pemimpin sangat menentukan kemajuan dan kinerja karyawan di perusahaan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja yaitu motivasi kerja seorang karyawan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas dan didukung oleh penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Vuza Jaya Muslim Wear Production Desa Getassrabi”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sesuai hasil pemaparan latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Vuza Jaya Muslim Wear Production Desa Getassrabi?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Vuza Jaya Muslim Wear Production Desa Getassrabi?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Vuza Jaya Muslim Wear Production Desa Getassrabi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. *Vuza Jaya Muslim Wear Production* Desa Getassrabi.
2. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. *Vuza Jaya Muslim Wear Production* Desa Getassrabi.
3. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. *Vuza Jaya Muslim Wear Production* Desa Getassrabi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah diharapkan :

1. Manfaat Teoritis

Informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan dibidang manajemen sumberdaya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitan lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada pada perusahaan tersebut. Perbaikan yang dapat dilakukan meliputi kepemimpinan dan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan prenelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan mengenai motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitan ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan administrasi khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Pembaca

Memberikan informasi yang ilmiah terutama bagi mahasiswa sebagai literatur dan referensi untuk penulisan

yang relevan. Bagi pembaca diharapkan dapat memberikan pengetahuan lebih tentang motivasi maupun kinerja pegawai pada suatu perusahaan.

d. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menganalisis masalah serupa.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal-hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Bagian yang berada sebelum tubuh karangan yang meliputi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar.

2. Bagian Isi

Pada skripsi ini terdiri dari lima bab, yaitu :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang dilakukannya penelitian ini, rumusan masalah dari penelitian, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian dan manfaat hasil penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang meliputi kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Kemudian dilanjutkan dengan hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional,

teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil dan Analisis

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian, gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum subyek penelitian, hasil uji instrumen, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis regresi berganda, uji hipotesis, analisis data dan interpretasi hasil.

BAB V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian yang terdiri dari empat bagian dan keterbasan penelitian yang dilakukan peneliti serta saran bagi lembaga serta penelitian yang akan datang.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir terdiri dari daftar pustaka yakni buku-buku yang digunakan sebagai rujukan dalam penulisan skripsi dan lampiran-lampiran yang mendukung isi skripsi.