

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) yakni salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Adapun faktor lainnya seperti sumber daya manusia faktor yang penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien organisasi, karena suatu instansi didirikan untuk menciptakan tujuan yang optimal. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik.

SDM yang berkualitas adalah SDM yang dapat memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Namun dalam kenyataannya sering ditemui bahwa kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga diharapkan dapat memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berdampak juga pada peningkatan kinerja organisasi.

Dalam kondisi ini, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan karyawan pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memeberikan konstribusi maksimal pada organisasi. Masalah

sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan public yang diukur dari kinerja.

Kinerja berkaitan erat dengan hasil kerja karyawan yang sesuai dengan perannya, sekaligus merupakan suatu hasil usaha secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja perorangan atau kinerja staf perlu mendapat perhatian yang besar, karena kinerja perorangan akan memberikan andil terhadap kinerja dan akhirnya kinerja organisasi.

Kinerja menurut Milkovich dan Boudreau dalam Sumardjo dan Priansa (2018: 193) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar penampilan instansi juga akan baik. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti adanya kepemimpinan yang tinggi dan motivasi kerja yang tinggi.

Kepemimpinan merupakan salah satu kemampuan seseorang yang sangat menarik untuk di perbincangkan yang seringkali menampilkan opini atau pendapat dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan sangat strategi dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang berhubungan dengan kepemimpinan.

Kepemimpinan (Leadership) merupakan proses pengaruh sosial, yaitu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku orang lain kearah pencapaian tujuan tertentu. Kepemimpinan efektif dimaksudkan adalah kepemimpinan yang berorientasi pada efektivitas pencapaian sasaran dan efesiansi penggunaan sumber daya untuk keberhasilan pencapaian tujuan.

Selain faktor kepemimpinan yang dapat memengaruhi kinerja para karyawan juga faktor motivasi besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Tentang motivasi, beberapa menyatakan bahwa motivasi adalah “Keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan (George R.Terry)”, “Kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan (Richard M.steers)”.

Pengertian tentang motivasi menurut Heller dalam Wibowo (2017: 322) adalah bahwa motivasi merupakan keinginan untuk bertindak. Sedangkan Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2017: 322) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan

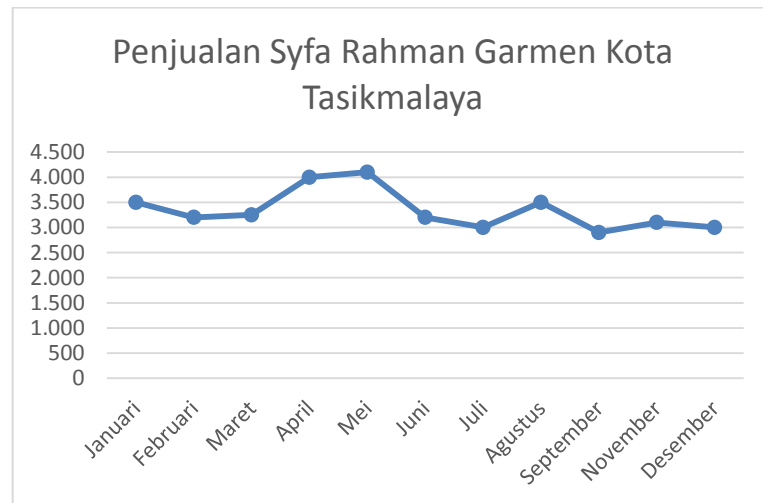
keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan perusahaan dan profitabilitas perusahaan.

Berdasarkan survey di awal yang dilakukan peneliti, di PT Syfa Rahman Garmen Kota Tasikmalaya fenomena yang terjadi tidak konsistennya perusahaan dalam menjalankan operasional sehingga berdampak pada penjualan perusahaan yang tidak mencapai target penjualan, hal ini disebabkan kurangnya kinerja karyawan yang menurun karena akibat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja di PT Syfa Rahman Garmen Kota Tasikmalaya.

PT Syfa Rahman Garmen Tasikmalaya ini bergerak di bidang konveksi yang hasilnya akan di perjual belikan ke konsumen dengan kualitas dan hasil/ jumlah yang cukup memuaskan dan banyak. Maka perusahaan PT Syfa Rahman Garmen Kota Tasikmalaya perlu menjaga kepemimpinan dan motivasi kerja dengan baik. Dengan demikian kinerja karyawan akan tetap stabil dan meningkat pada tingkat yang tepat untuk memenuhi apa yang dibutuhkan oleh produksi itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan di PT Syfa Rahman Garmen Kota Tasikmalaya yang memproduksi mukena, koko dan homedress. Diketahui bahwa perusahaan mengalami kesulitan dalam menjaga kinerja karyawan yang optimal sesuai permintaan pasar agar dapat terpenuhi dan perusahaan dapat dioptimalkan.

Masalah yang dihadapi oleh perusahaan PT Syfa Rahman Garmen Kota Tasikmalaya adalah kinerja karyawan yang tidak stabil. Untuk mengetahui frekuensi kinerja karyawan dapat dilihat dalam gambar berikut ini:



Sumber: Laporan rekap penjualan PT Syfa Rahman Garmen Kota Tasikmalaya Tahun 2022

Gambar 1.1
Grafik Rekapitulasi PT Syfa Rahman Garmen Kota Tasikmalaya

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Syfa Rahman Garmen Kota Tasikmalaya dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum begitu maksimal dikarenakan hasil penjualan dalam 1 tahun terakhir cenderung menurun. Hal ini dalam jangka panjang akan berdampak pada sulitnya pengembangan yang sesuai dengan harapan PT Syfa Rahman Garmen Kota Tasikmalaya. Tingkat penjualan di PT Syfa Rahman Garmen Kota Tasikmalaya yang rendah disebabkan karena kurangnya kinerja karyawan yang diakibatkan oleh pengaruh kepemimpinan yang terjadi di perusahaan dan rendahnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan.

Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi, maka kinerjanya pun akan meningkat. Sebaliknya jika karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan berakibat pada penurunan kinerja total perusahaan. Mengingat pentingnya akan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja dalam proses kerja di suatu perusahaan, sehingga karyawan lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya secara optimal maka penulis tertarik melakukan

penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Syfa Rahman Garmen Kota Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan dalam latar belakang penelitian yaitu mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Syfa Rahman Garmen, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan pada bagian Produksi PT Syfa Rahman Garmen Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana motivasi kerja pada bagian Produksi PT Syfa Rahman Garmen Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada bagian Produksi PT Syfa Rahman Garmen Kota Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Produksi PT Syfa Rahman Garmen Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dengan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kepemimpinan pada bagian produksi PT Syfa Rahman Garmen Tasikmalaya.
2. Motivasi kerja pada bagian produksi PT Syfa Rahman Garmen Tasikmalaya.

3. Kinerja karyawan pada bagian produksi PT Syfa Rahman Garmen Tasikmalaya.
4. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Syfa Rahman Garmen Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu:

1. Sebagai pengembangan ilmu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut guna memberikan sumbangan bagaimana manajemen sumber daya manusia mengenai hal yang sama dengan lebih mendalam dikemudian hari.
2. Secara guna laksana, hasil penelitian ini diharapkan:
 - a. Bagi Perusahaan

Mengharapkan agar hasil penelitian ini akan dapat digunakan oleh pihak PT Syfa Rahman Garmen Kota Tasikmalaya sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam operasi selanjutnya.

- b. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan contoh bagi dunia usaha lainnya.

1.5 Lokasi dan Jadwal penelitian

PT Syfa Rahman Garmen Kota Tasikmalaya beralamat di Jalan Air Tanjung, Talagasi, Kecamatan Kawalu, Tasikmalaya, Jawa Barat 46182 (081222829646). Adapun waktu penelitian yang dibutuhkan dengan rincian jadwal kegiatan penelitiannya seperti tertera di lampiran