

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia saat ini pertumbuhan penduduk terus meningkat tajam. Tak heran jika Indonesia kini menempati peringkat ke empat dunia, negara dengan penduduk terbanyak. Dengan banyaknya penduduk yang ada di Indonesia, membuat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan juga semakin ketat. Karena jumlah lapangan kerja yang ada di Indonesia tidak sebanding dengan jumlah penduduk di Indonesia yang terus bertambah tiap tahunnya. Maka dari itu sumber daya manusia di Indonesia harus memiliki kemampuan dan kerja keras yang lebih serta berkompeten agar bisa masuk ke dalam persaingan tersebut.

Di dalam sebuah organisasi terdapat sumber daya manusia yang merupakan aset berharga untuk mencapai suatu tujuan. Semua organisasi pasti membutuhkan adanya sebuah sumber daya manusia yang berkualitas, baik itu pemimpinnya maupun para anggotanya. Mereka berguna untuk menjalankan rencana-rencana kerja serta penentu tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Banyak faktor yang menentukan apakah organisasi akan berhasil atau malah sebaliknya, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Keberhasilan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi yang maksimal dari hasil kerja yang dicapai oleh seluruh anggota dan pemimpin yang ada. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan, menurut Ambar T (2003) dalam Ato'illah (2014). Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul, Bruce (2003) dalam Setiawan (2013).

Untuk mengembangkan hasil produksi yang baik, perusahaan harus mempunyai kinerja yang baik, kinerja yang baik akan didapat dari karyawan yang bekerja dengan efisien dan efektif dan

mempunyai etos kerja yang tinggi sehingga akan menghasilkan produktifitas tinggi. Kinerja karyawan akan terlihat apabila rencana kerja yang dibuat, dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan suatu perusahaan.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap organisasi, dengan adanya peningkatan kinerja sumber daya manusia yang ada akan meningkatkan produktivitas organisasi dalam pencapaian tujuan. Kinerja pegawai akan terlihat apabila rencana kerja yang dibuat, dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap pegawai.

Menurut Fahmi (2015), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Dessler (2016) mengemukakan kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2016) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Definisi kinerja oleh Sedarmayanti (2011) dalam Syafrina (2017) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja yang baik tidak akan mungkin terbentuk tanpa di pengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukungnya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah faktor motivasi dan gaya kepemimpinan.

Motivasi dan gaya kepemimpinan merupakan sebagian dari masalah-masalah pada kebanyakan organisasi. Motivasi berhubungan dengan mengapa manusia melakukan apa yang mereka lakukan. Produktivitas yang rendah, kemangkiran, moral yang rendah, ketidakpuasan dan kemunduran merupakan gejala-gejala seseorang tidak memiliki adanya motivasi dalam bekerja. Kemudian kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka. Pemimpin bertindak dengan cara memperlancar produktivitas, moral tinggi, respon yang baik dan kecakapan kerja yang berkualitas, komitmen, efisiensi dan kesinambungan dalam organisasi. Kepemimpinan diwujudkan dalam gaya kerja atau cara kerjasama yang dilakukan antar pegawai menjadi konsisten.

Dalam perusahaan seorang karyawan dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, kurangnya motivasi yang diberikan pada karyawan akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan menurut Robbins & Judge (2016). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, menurut Mangkunegara (2009) dalam Jacob dkk (2015). Menurut Malayu (2005) dalam Tampi (2014) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Ambar T (2003) dalam Ato'illah (2014) mengemukakan motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan menurut Mangkunegara (2009) dalam Setiawan (2013).

Berdasarkan pengertian dan definisi mengenai motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang timbul dari dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu. Karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas tersebut. Serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan di dalam organisasi tersebut.

Di Setiap organisasi atau perusahaan yang ada para pemimpin selalu menginginkan hasil kerja yang baik dari setiap anggotanya. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan sesuai dengan rencana-rencana kerja yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya menurut Waridin dan Bambang Guritno (2005) dalam Tampi (2014). Mitfah Thoha (2001) dalam Ato'illah (2014) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Selain gaya kepemimpinan seorang pimpinan mampu membangkitkan motivasi karyawan sehingga karyawan mempersembahkan yang terbaik dari dirinya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain motivasi dan gaya kepemimpinan, ada lagi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Faktor lain itu adalah, faktor kedisiplinan kerja. Setiap karyawan yang bekerja di suatu kantor atau perusahaan pasti di tuntutan untuk disiplin dalam bekerja. Secara tidak langsung disiplin bisa membuat pegawai terbiasa melakukan hal yang di perintahkan. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila menurut Muchdarsyah Sinungan (2009) dalam Syafrina (2017).

Menurut Hasibuan (2006) dalam Setiawan (2013) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian penelitian tentang organisasi.

Daerah Istimewa Yogyakarta adalah daerah di Indonesia yang cukup terkenal. Yogyakarta dikenal oleh masyarakat pada umumnya dengan sebutan kota pelajar, kota pendidikan, kota batik, kota budaya, kota pariwisata, kota kuliner, kota perjuangan dan masih banyak lagi. Dan satu yang tak bisa di lupakan dari Jogja adalah kota seni. Yogyakarta selalu identik dengan kesenian-kesenian yang unik dan menarik.

Salah satunya adalah seni kerajinan tangan. Berbagai kerajinan tangan yang unik banyak kita jumpai di daerah-daerah wisata di Yogyakarta. Kerajinan tangan yang ada juga berbagai macam bentuk dan kegunaanya. Bahan dasar pembuatannya pun beraneka ragam. Peminatnya juga sangat banyak, wisatawan dari dalam negeri maupun luar negeri.

CV. Kirana Mas Homes merupakan suatu perusahaan di daerah Sleman yang bergerak di bidang *Handycraft*. Perusahaan ini membuat berbagai macam produk dari bahan-bahan alami,

seperti rotan, pelepah pisang, eceng gondok, dan lain sebagainya yang akan di olah dengan kreativitas sehingga menghasilkan produk-produk kerajinan tangan yang memiliki nilai guna dan seni. Perusahaan ini telah berdiri sejak pertengahan tahun 2011. Sampai saat ini perusahaan telah memasarkan hasil produksinya ke berbagai negara-negara di kawasan Benua Asia, Eropa dan Amerika.

Untuk terus menjaga nama baik produk produk yang dihasilkan oleh CV. Kirana Mas Homes ini dan untuk terus mengembangkan perusahaan maka diperlukan kinerja dari berbagai pihak didalamnya. Pastinya pemimpin perusahaan tidak akan bekerja sendirian. Banyaknya permintaan pasar yang cukup tinggi serta untuk memuaskan pelanggan pastinya dibutuhkan bantuan dari karyawan-karyawan yang ada.

Agar tetap bisa memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki dan untuk terus menjaga nama baik perusahaan CV. Kirana Mas Homes, maka perlu kiranya untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja dari karyawan-karywan yang ada.

Telah diketahui dari hasil wawancara dan observasi awal yang telah di lakukan oleh peneliti pada tanggal 12 Desember 2019, terdapat karyawan di CV. Kirana Mas Homes sering kali datang terlambat dengan berbagai macam alasan yang kurang jelas, dan ada karyawan yang tidak memperhatikan peraturan mengenai perlengkapan kerja sehingga berpengaruh pada keselamatan kerja dan kinerjanya. Peristiwa ini menunjukkan bahwa tingkat absensi atau kedisiplinan para karyawan tersebut masih tinggi. Motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan ini juga bias dibilang rendah dimana karyawan didominasi oleh lulusan dibawah SMA dan pekerjaan yang dilakukan cukup berat. Gaya kepemimpinan di perusahaan ini juga unik yaitu mempekerjakan masyarakat sekitar untuk bekerja di perusahaan yang berfokus pada pengiriman hasil produksi internasional. Dengan tingkat absensi yang tinggi tersebut menyebabkan ketidak-

kondusifan di dalam perusahaan ini, sehingga ada kemungkinan kinerja dari karyawan akan menjadi semakin menurun. Hal ini mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan menjadi kurang maksimal.

Berdasarkan pembahasan maka peneliti tertarik untuk meneliti adanya pengaruh Motivasi, Gaya kepemimpinan, dan Displin kerja terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan Obyek pada sebuah Perusahaan Industri Kreatif, yaitu CV. Kirana Mas Homes.

Berikut ini adalah beberapa penelitian-penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Arooj Makki dan Momina Abid (2018), Edi Sugiono dan Widia Rachmawati (2019), Dian Septianti (2018), dan Fotuhu Waruwu (2017) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Musoli dan Majang Palupi (2018) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menghasilkan *gap research* sebagai berikut:

Tabel 1.1

Gap Reasearch 1 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan		
Peneliti	Hasil	Pembahasan
1. Arooj Makki dan Momina Abid (2018)	Berpengaruh secara positif dan signifikan	Dari beberapa hasil penelitian ini, masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.
2. Edi Sugiono dan Widia Rachmawati (2019)	Berpengaruh secara positif dan signifikan	
3. Dian Septianti (2018)	Berpengaruh secara positif dan signifikan	
4. Fotuhu Waruwu (2017)	Berpengaruh secara positif dan signifikan	
5. Musoli dan Majang Palupi (2018)	Tidak berpengaruh secara signifikan	

Menurut Iqbal N, Anwar S, dan Haider N (2015), Faizatur Rohmah, Hesti Budiawati dan Riza Bahtiar Sulistyan (2019), Riko Junaidi dan Febsri Susanti (2018) dan Sri Rustilah (2018) yang melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018) yang melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menghasilkan *gap research* sebagai berikut:

Tabel 1.2

Gap Reasearch 2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan		
Peneliti	Hasil	Pembahasan
1. Iqbal N, Anwar S, dan Haider N (2015)	Berpengaruh secara positif dan signifikan	Dari beberapa hasil penelitian ini, masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Faizatur Rohmah, Hesti Budiawati dan Riza Bahtiar Sulistyan (2019)	Berpengaruh secara positif dan signifikan	
3. Riko Junaidi dan Febsri Susanti (2018)	Berpengaruh secara positif dan signifikan	
4. Sri Rustilah (2018)	Berpengaruh secara positif dan signifikan	
5. Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018)	Tidak berpengaruh secara signifikan	

Menurut Nova Syafrina (2017), Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah dan Chandyka Bagus Utomo (2018), Novita Wahyu Setyawati, Nur Ade Aryani, dan Endah Prawesti Ningrum (2018) dan Bachtiar Arifudin Husain (2018) yang melakukan penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Evie K. Sardjana, Sudarmo, dan Didik G. Suharto (2018), yang melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menghasilkan *gap research* sebagai berikut:

Tabel 1.3

Gap Research 3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan		
Peneliti	Hasil	Pembahasan
1. Nova Syafrina (2017)	Berpengaruh secara positif dan signifikan	Dari beberapa hasil penelitian ini, masih terdapat kesimpang siuran antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah dan Chandyka Bagus Utomo (2018)	Berpengaruh secara positif dan signifikan	
3. Novita Wahyu Setyawati, Nur Ade Aryani, dan Endah Prawesti Ningrum (2018)	Berpengaruh secara positif dan signifikan	
4. Bachtiar Arifudin Husain (2018)	Berpengaruh secara positif dan signifikan	
5. Evie K. Sardjana, Sudarmo, dan Didik G. Suharto (2018)	Tidak berpengaruh secara signifikan	

Berdasarkan tulisan yang telah dipaparkan diatas, penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Muara Bulian) “ yang ditulis oleh Ricardo (2016).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik suatu perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Mas Homes?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Mas Homes?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Mas Homes?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Mas Homes.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Mas Homes.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Mas Homes.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi penulisnya dan orang lain. Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Menambah ilmu dan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kirana Mas Homes.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti dapat memberikan pengalaman tersendiri di bidang penelitian yang terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Bagi perusahaan, memberikan informasi mengenai apakah ada pengaruh motivasi ekstrinsik, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, agar perusahaan tersebut tetap bisa mempertahankan atau meningkatkan hasil kerja atau kinerja karyawan dengan lebih baik.