BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Penelitian

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Schein dalam Mangkunegara,2001:23)

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Handoko,2003:4). Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto,2009:1). Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung

pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Maka selaras dengan yang dikemukakan Handoko (2003:223) bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Bernardin (2001,143) dalam Sudarmanto (2009:8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Lewa dan Subowo,2005 menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. DuBrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Anoraga (2003:1) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan (Anoraga, 2003:1)

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut (Anoraga,2003:2) Armstrong (2003) dalam Sudarmanto (2009:133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2009:133)

Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupuan tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan

yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapakn penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan karyawan sejawat, dari atasannya dan lain-lain. Karyawan sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima (acceptable) dan dihargai oleh sesama karyawan, diapun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu karyawan lain (Anoraga, 2003:77)

Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut (Anoraga, 2003:77) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Menurut Kamery (2004: 141) motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

CV. Setia Tunggal Textil merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan kain sarung tenun, CV. Setia Tunggal Textil terletak didaerah

yang strategis sehingga pelanggan yang berada jauh dari CV. Setia Tunggal Textil dapat dengan mudah untuk melihat produk yang ingin dipesan. Perusahaan ini terbilang sudah lama namun sistemnya masih manual, awal mula mempromosikan hasil produksinya perusahaan ini mendatangi setiap toko-toko yang berada di area CV. Setia Tunggal Textil untuk menawarkan hasil produksinya serta mengandalkan berita dari pelanggan ke pelanggan, selain itu pelanggan harus mendatangi pabriknya guna lebih memperkenalkan lagi CV. Setia Tunggal Textil ke masyarakat luas. Berbagai upaya pun telah dilakukan oleh CV. Setia Tunggal Textil namun selama ini upaya yang telah ditempuh hanya mampu memperkenalkan CV. Setia Tunggal Textil sejauh itu.

Setiap bulan hasil penjualan kurang mencapai target yang ditetapkan pemilik perusahaan. Perusahaan ini menjunjung tinggi terhadap pelayanan kepada pelanggan, karena kualitas layanan yang akan diberikan perusahaan akan meningkatkan penjualan diperusahaanya karena pelanggan akan merasa terpuaskan memesan produk ini.

Dari data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di CV Setia Tunggal Tekstil masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, dibulan tertentu persentase absensi diatas 10%. Hal ini menunjukan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Berikut adalah absensi karyawan dalam delapan bulan terakhir tahun 2015.

Tabel 1.1

Tahun 2015 Absensi karyawan CV Setia Tunggal Tekstil 8 Bulan Terakhir

No.	Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Absen	Total Karyawan	Persentase
1.	Mei	90	10	100	10%
2.	Juni	84	16	100	16%
3.	Juli	94	6	100	6%
4.	Agustus	96	4	100	4%
5.	September	89	11	100	11%
6.	Oktober	85	15	100	15%
7.	November	80	20	100	20%
8.	Desember	83	17	100	17%

Ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerjadan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan dengan menurunya kinerja perusahaan.

Tabel 1.2

Laporan Penjualan Per bulan CV Setia Tunggal Tekstil Tahun 2015

BULAN	PENJUALAN
Januari	515 Kodi
Februari	1151 Kodi
Maret	2004 Kodi
April	2650 Kodi
Mei	1974 Kodi
Juni	2574 Kodi
Juli	1066 Kodi

Agustus	**1677 Kodi**
September	**1235 Kodi**
Oktober	**1591 Kodi**
November	**2136 Kodi**
Desember	**1364 Kodi**

Dari hasil laporan penjualan tahun 2015 pada CV Setia Tunggal di atas menunjukan bahwa penjualan mengalami ketidakstabilan , data laporan penjualan tahun 2015 mengalami kenaikan dan penurunan dinyatakan dengan angka tertinggi berada pada bulan April sebesar 2650 Kodi dan terendah di bulan January di angka 515.

Berbagai usaha telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang mangkir atau tanpa alasan tidak masuk kerja. Namun hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang baik, dan sebagainya. Dan karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Karyawan merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja.

Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, dengan keterbatasan peneliti yang ada, maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh

kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan implikasinya terhadap Kepuasan Kerjapada CV Setia Tunggal Tekstil. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan dan Kepuasan Kerja. Diharapkan dengan dilakukan penelitian ini akan diperoleh konsep mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja pada CV Setia Tunggal Tekstil.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumya, maka identifikasi masalah yang dapat disimpulkan adalah kepemimpinan dan motivasi yang diberikan pengusaha belum cukup untuk mengatasi permasalahan kinerja karyawan, dan terdapat kepuasan kerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah didefinisikan di atas, maka penjabaran rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap kepemimpinan pada CV Setia Tunggal Textil Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana tanggapan responden terhadap motivasi pada CV Setia Tunggal Textil Kabupaten Bandung.
3. Bagaimana tanggapan responden terhadap kinerja karyawan pada CV Setia Tunggal Textil Kabupaten Bandung.

4. Bagaimana tanggapan responden terhadap kepuasan kerja pada CV Setia Tunggal Textil Kabupaten Bandung.
5. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi pada CV Setia Tunggal Textil Kabupaten Bandung.
6. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Setia Tunggal Textil Kabupaten Bandung secara parsial maupun simultan.
7. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan pada CVSetia Tunggal Textil Kabupaten Bandung secara parsial ataupun simultan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah membangun wawasan bagi para pengusaha khususnya usaha kecil menengah tentang pengaruh Kepemimpinan Pengusaha dan motivasi karyawan pada usaha mereka sehingga dapat mengetahui manfaat pengaruh Kepemimpinan Pengusaha dan motivasi Karyawan guna dapat mengembangkan usaha mereka lebih baik lagi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui bagaimana tanggapanmengenai variabel Kepemimpinan pada CV Setia Tunggal Textil Kabupaten Bandung.

b. Untuk mengetahui bagaimana tanggapanmengenai variabel Motivasi pada CV Setia Tunggal Textil Kabupaten Bandung.
c. Untuk mengetahui bagaimana tanggapanmengenai variabel Kinerja Karyawan pada CV Setia Tunggal Textil Kabupaten Bandung.
d. Untuk mengetahui bagaimana tanggapanmengenai variabel Kepuasan Kerja pada CV Setia Tunggal Textil Kabupaten Bandung.
e. Untuk mengetahui besaran pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi pada CV Setia Tunggal Textil Kabupaten Bandung.
f. Untuk mengetahui besaran pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun simultan pada CV Setia Tunggal Textil Kabupaten Bandung.
g. Untuk mengetahui besaran pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan secara parsial maupun simultan pada CV Setia Tunggal Textil Kabupaten Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

a. Bagi Pengembangan Ilmu

   Kegunaan Penelitian ini dalam Bidang pengembangan ilmu adalah dapat mengimplementasikan ilmu-ilmu dari penelitian ini yang kelak berguna dan dapat digunakan dalam mengembangkan ilmunya.

b. Bagi Peneliti

   Kegunaan penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai indikator untuk mengambangkan kemampuan dalam melakukan penelitian,

meningkatkan skill dalam melakukan penelitian dan sebagai bahan evaluasi terhadap skill dan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

c. Bagi Peneliti Lain

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti lain adalah dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian yang peneliti bahas.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi perusahaan tersebut agar tahu apakah pengaruh Kepemimpinan dan motivasi yang di terapkan oleh pengusaha dalam proses penjualan bisnis tersebut dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawannya dan berdampak pada Kepuasan Kerja Karyawan

b. Diharapkan dapat menambah wawasan pemikiran dan pengalaman dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat melakukan penelitian-penelitian berkelanjutan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitan ini adalah para konsumen CV. Setia Tunggal Tekstil Majalaya Kab. Bandung.

Tabel 1.3

Lokasi dan Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian																								
2	Melakukan Penelitian																								
3	Mencari Data																								
4	Membuat Proposal																								
5	Seminar																								
6	Revisi																								
7	Penelitian Lapangan																								
8	Bimbingan																								
9	Sidang Akhir																								