

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk memastikan kelancaran aktivitas manajemen, penting bagi perusahaan memiliki tenaga kerja yang berpengetahuan dan terampil. Dalam sebuah perusahaan didalamnya terdapat jajaran kewenangan, salah satunya adalah karyawan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), karyawan didefinisikan sebagai individu yang bekerja disuatu lembaga seperti kantor, perusahaan, dan sebagainya, dan mendapatkan gaji (upah) sesuai dengan ketentuan perusahaan. Secara garis besar karyawan adalah seorang pekerja didalam suatu perusahaan dan akan mendapatkan gaji sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Perusahaan dikatakan bagus atau *good profit* bila karyawannya bekerja dengan baik dan menghasilkan produktivitas perusahaan yang baik.

Sumber Daya Manusia atau tenaga kerja termasuk kedalam hal yang sangat istimewa dan berharga dalam sebuah organisasi akibatnya sering disebut sebagai ujung tombak keberhasilan organisasi tersebut dalam menggapai tujuannya. Kelancaran operasional suatu organisasi dapat terhambat jika tidak tersedia sumber daya manusia yang berkualitas di dalamnya. Setiap organisasi baik pemerintahan atau swasta tentunya terus didesak untuk bekerja dengan cepat, efektif, dan efisien guna mencapai sasaran yang ingin dicapai, apalagi dalam menghadapi kompleksitas dinamika lokal, regional, dan global maka

organisasi dituntut untuk mampu memaksimalkan pengelolaan potensi SDM yang ada untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Dalam perspektif manajemen berbasis perilaku, kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja dalam aspek kuantitas atau kualitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja dalam menjalankan kewajiban pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan (Mangkunegara, 2001). Oleh karena itu optimal tidaknya kinerja karyawan dapat dinilai dari sejauh mana hasil atau *output* yang dihasilkan oleh organisasi tersebut. Kinerja karyawan di organisasi yang non-profit seperti organisasi pemerintahan memiliki karakteristik yaitu tidak mengejar keuntungan serta bergerak dalam bidang pelayanan seperti melayani publik perlu diberikan perhatian ekstra agar dapat selalu terkontrol dan dapat ditingkatkan.

Salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan performa karyawan adalah dengan melalui penerapan pengawasan yang lebih ketat. Menurut Terry (1960) dalam bukunya *Principles of Management*, pengawasan (*controlling*) adalah suatu aktivitas untuk memantau pergerakan suatu organisasi dengan kesesuaiannya terhadap rencana yang sudah disusun. Selain itu, penting juga untuk memantau penggunaan sumber daya di dalam organisasi agar dapat dimanfaatkan dengan tepat dan efisien sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Pengawasan yang ketat sangat diperlukan agar organisasi dapat mencapai tujuannya dengan tepat. Sebaliknya pengawasan yang buruk akan memunculkan perilaku perilaku tidak etis dalam organisasi, sehingga akan menimbulkan berbagai masalah yang akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

Karyawan dalam organisasi wajib menaati tata tertib dan peraturan yang telah ditetapkan. Peraturan dan tata tertib ini dibuat agar karyawan memiliki kesadaran dan disiplin kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Sutrisno (2010), mengemukakan bahwa disiplin ialah suatu bentuk kepatuhan terhadap aturan, baik yang tercatat secara tercetak maupun tidak tercetak yang telah diputuskan. Tingkah laku yang ditunjukkan oleh setiap individu karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan tersebut konsisten dan konsekuen dalam mengikuti dan menaati atau menyimpang dari norma dan aturan yang berlangsung. Kedisiplinan kerja selalu diharapkan menjadi karakteristik setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan maka organisasi diharapkan akan berjalan dengan baik begitu pula dalam upaya mencapai tujuan pasti akan baik pula. Dengan adanya disiplin kerja diharapkan akan membentuk rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya.

Dalam melaksanakan tugasnya, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup aspek-aspek yang terkait dengan karakteristik individu seperti sikap, kepribadian, fisik, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Sementara itu, faktor eksternal melibatkan elemen-elemen yang berasal dari lingkungan sekitar, termasuk kepemimpinan, sistem pemberian gaji, serta aspek-aspek sosial dalam lingkungan kerja.

Motivasi memiliki ketertarikan yang kuat dengan tingkah individu. Sikap seseorang terhubung dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial, dan peristiwa-peristiwa baru. Secara bersamaan, elemen-elemen ini dapat mempengaruhi dan mengubah emosi yang pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku seseorang. Kemampuan pikiran manusia untuk beradaptasi, belajar, dan memproses informasi membuat perubahan sikap terjadi sebagai respons dari lingkungan baru. Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorongnya untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Karena itu sifat motivasi tidak terlepas dari keanekaragaman kualitas eksistensi manusia secara individual, yang dapat berbed anatara satu individu dengan individu lainnya. Motivasi merupakan suatu hal yang harus dipunyai oleh setiap orang dalam menjalankan organisasi. Motivasi ialah sekumpulan sikap dan nilai-nilai yang berpengaruh terhadap individu dalam meraih suatu hal tertentu yang selaras dengan tujuan yang dimilikinya. Untuk mencapai target tertentu diperlukan sikap dan nilai yang mampu memberikan kekuatan dan dorongan pada individu dalam beraktivitas.

Dalam perihal perusahaan, Handoko (2001) menyatakan bahwa salah satu metode untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan ialah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi mencakup semua bentuk pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2006). Kompensasi mencakup segala bentuk pembayaran baik dalam bentuk materi/uang maupun imbalan nonmateri yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi terbagi menjadi

dua jenis, yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial. Kompensasi Finansial didalamnya berupa gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Sedangkan Kompensasi Non Finansial yang diberikan karyawan adalah lingkungan kerja yang nyaman, jenjang karir, tim yang suportif, pelatihan yang baik, supervisi yang kompeten, dan bisa juga pengadaan *family gathering*. *Family gathering* ialah momen yang sangat bermakna dalam suatu Perusahaan. Perusahaan akan melibatkan seluruh anggota keluarga karyawan untuk berkumpul dan berpartisipasi dalam kegiatan ini. Tujuan utamanya adalah untuk saling mengenal antar keluarga, mempererat hubungan antara perusahaan dan keluarga karyawan, serta sebagai bentuk apresiasi Perusahaan kepada keluarga atas dukungan yang diberikan kepada anggota keluarga yang bekerja di perusahaan. Karena itu *family gathering* memiliki peran penting dalam mengungkapkan terimakasih kepada keluarga karyawan atas kontribusinya terhadap karyawan. Dengan diadakannya *family gathering*, diharapkan dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan bukan hanya antar karyawan tapi juga antar keluarga karyawan. Biasanya pada perusahaan baik yang sedang merintis ataupun perusahaan yang sudah memiliki nama besar akan melakukan *family gathering* disetiap 1 tahun sekali, dengan harapan para karyawan dapat menciptakan keharmonisan dan berkomunikasi yang baik dengan sesama karyawan ataupun pihak keluarga dari atasan.

Selain motivasi kerja dan kompensasi, kepemimpinan disebut sebagai salah satu hal yang penting dalam suatu sistem manajemen perusahaan. Kepemimpinan ialah serangkaian proses ketika seseorang akan menjadi pemimpin melewati kegiatan yang berkelanjutan agar dapat berpengaruh

terhadap anggotanya demi mencapai sebuah tujuan organisasi atau perusahaan. Setiap pemimpin mempunyai karakteristik gaya kepemimpinan yang beragam. Terkadang, pemimpin dapat tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bertanya atau meminta penjelasan. Di sisi lain, ada waktu dimana pemimpin memberikan ruang untuk berdiskusi dan bertanya kepada bawahannya. Ada juga situasi dimana pemimpin membiarkan keadaan mengikuti jalannya sendiri, yang dikenal dengan gaya kepemimpinan Laissez-fair. Hal ini dijelaskan dalam *The Iowa Leadership Study* (Luthans, 2002: 577). Pemimpin biasanya memiliki ciri khas atau daya tarik tersendiri sehingga ditaati oleh orang lain. Dalam teori Atributif, kepemimpinan ialah kemampuan yang dimiliki seseorang sejak lahir dan tidak bisa di pelajari. Kepemimpinan tidak dimiliki oleh semua orang, beberapa orang dilahirkan dengan bakat kepemimpinannya dan ada juga yang dilahirkan tidak dengan bakat kepemimpinannya. Menurut Prasetyo (2006) mengartikan gaya kepemimpinan ialah metode yang dipakai dalam aktivitas kepemimpinan yang diterapkan oleh perilaku kepemimpinan seseorang dengan tujuan untuk memberikan pengaruh pada orang lain agar berperilaku seperti yang diarahkan. Gaya Kepemimpinan diidentifikasi kedalam dua kategori ekstrem yaitu gaya kepemimpinan otokratis, dan gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan otokratis dipandang sebagai gaya yang dilandaskan dengan kekuasaan. Sedangkan gaya kepemimpinan demokrasi berhubungan dnegan kekuatan individu dan keterlibatan seluruh karyawan saat pemecahan masalah dan penentuan Keputusan.

Kinerja suatu perusahaan sangat tergantung dengan lingkup didalamnya termasuk kinerja karyawannya. Kinerja karyawan mencangkup hasil yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang telah disampaikan sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, penurunan yang terjadi pada kinerja karyawan akan berdampak negatif diberbagai sektor, hal ini dapat terlihat dari perilaku negatif yang dilakukan oleh karyawan, seperti datang terlambat, berhenti atau keluar dari organisasi, tidak hadir tanpa keterangan. Perusahaan akan menerapkan peraturan dengan sebaik-baiknya agar kinerja karyawan terus meningkat dan menghindari hal-hal yang dapat membuat produktifitas perusahaan menurun. Kinerja yang optimal dapat dicapai melalui berbagai metode, termasuk dukungan motivasi, pemberian *reward*, pelatihan yang efektif, dan pengawasan yang optimal, serta membuat lingkungan kerja yang mendukung. Dengan menerapkan cara-cara tersebut perusahaan berharap karyawan dapat lebih konsekuen terhadap pekerjaan seiring dengan peningkatan implementasi kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kios Buah Awaabila Madiun. Kios Buah Awaabila merupakan kios yang sudah memiliki beberapa cabang di Ponorogo dan Madiun akan tetapi berpusat di Dolopo, Madiun. Kios Buah Awaabila dirintis pertama kali oleh mendiang Ayahanda dari pemilik yang saat ini yaitu Ayah dari Bapak Khoirul Eko. Bermula dari penjualan buah di toko kecil lalu dengan seiring berjalannya waktu pasangan Khoirul Eko dan istri mengembangkan usaha yang keluarga mereka kelola. Segala upaya dilakukan agar mampu bersaing dan unggul daripada kompetitor. Berawal

pula dari hanya memiliki 2 karyawan hingga kini memiliki puluhan karyawan dan berawal dari sebuah toko kecil hingga kini memiliki banyak cabang di Madiun - Ponorogo merupakan hasil yang dapat dilihat dari kegigihan dan kesungguhan dari sang pemilik.

Kios Buah Awaabila dikelola secara langsung oleh sang pemilik dan istri. Nama dari Awaabila pun diambil dari gabungan nama kedua buah hati mereka yaitu Awa dan Nabila. Sistem kerja yang diterapkan ialah semua pekerjaan dikerjakan di kios dan gudang yang berlokasi di rumah sang pemilik. Melihat dari pengamatan peneliti selama berbelanja di beberapa Kios Buah Awaabila terlihat beberapa karyawan yang bekerja tidak semangat atau malas-malasan namun ada juga yang terlihat rajin dan sangat cekatan. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi rasa keingintahuan terhadap permasalahan yang terjadi di lokasi penelitian secara ilmiah dan dapat diterima dengan logika kemanusiaan. Ada banyak faktor yang menjadi penyebab salah satu naik turunnya kinerja karyawan diantaranya masih kurangnya motivasi, pada umumnya semangat kerja karyawan akan naik setelah diberikan motivasi dan diberikan hak demokratisasi dimana karyawan diberikan hak untuk menyuarakan pendapatnya tanpa dapat intimidasi dari sesama ataupun dari atasannya sendiri. Kurangnya motivasi juga memungkinkan menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja seorang karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan diantaranya pengadaan *family gathering* dan juga dari segi gaya kepemimpinan sang atasan. Oleh karenanya peneliti memilih variabel tersebut karena terdapat kemungkinan bahwa variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan pada Kios Buah Awaabila.

Bersumber pada latar belakang masalah tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, *Family gathering*, dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kios Buah Awaabila Madiun”.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kios Buah Awaabila Madiun?
2. Apakah *family gathering* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kios Buah Awaabila Madiun?
3. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kios Buah Awaabila Madiun?
4. Apakah motivasi kerja, *family gathering* dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kios Buah Awaabila Madiun?

## **C. Tujuan dan Manfaat**

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kios Buah Awaabila Madiun.
2. Mengetahui pengaruh dari *family gathering* terhadap kinerja karyawan pada Kios Buah Awaabila Madiun.
3. Mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada Kios Buah Awaabila Madiun.

4. Mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, *family gathering* dan gaya kepemimpinan demokratis secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kios Buah Awaabila Madiun.

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kontribusi untuk memperdalam ilmu dan wawasan serta memperluas cara berfikir terkait dengan Pengaruh Motivasi Kerja, *Family gathering*, dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Pihak Kios Buah Awaabila

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk penetapan kebijakan dan menurunnya kinerja karyawan pada Kios Buah Awaabila.

3. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna sebagai bahan pembandingan dalam melakukan suatu penelitian. Data dan temuan yang diperoleh di penelitian ini mampu menambah wawasan tambahan untuk penelitian selanjutnya dalam aspek serupa.

4. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan tambahan pustaka terutama bagi perpustakaan.