

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi semakin sukses apabila sumber daya manusia berperan besar dalam perusahaan. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi, bagi organisasi yang memiliki akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Dengan hal ini mereka mempunyai potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan. Orang yang menduduki jabatan dalam suatu organisasi baik sebagai anggota maupun pemimpin merupakan faktor yang terpenting karena berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut.

Suatu organisasi harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu

organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai.

Menurut Syamsir Torang (2013:74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan.

Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi tersebut.

Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktifitas.

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara memberikan motivasi, gaya kepemimpinan, dan upah terhadap kinerja karyawan.

Menurut Emmywati (2018:178). Motivasi berasal dari kata "*motive*", yaitu segala sesuatu yang membuat orang bertindak laku tertentu atau berkeinginan untuk bersikap tertentu. Motivasi merupakan usaha guna mendorong para individual yang terlibat untuk selalu bersedia bekerjasama sehingga tujuan dapat dicapai. Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukan sesuatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Memotivasi orang adalah untuk menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesana. Oleh karena itu tidak ada motivasi, jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidak seimbangan tersebut. Ada dua bentuk dasar motivasi yaitu:

1. Motivasi buatan (*extrinsic*).

Motivasi buatan yaitu apa yang anda lakukan terhadap orang untuk memotivasi mereka.

2. Motivasi hakiki (*intrinsic*).

Motivasi hakiki yaitu faktor-faktor dari dalam diri sendiri yang mempengaruhi orang untuk berperilaku atau untuk bergerak ke arah tertentu.

Motivasi kerja menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Memotivasi kerja bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan akan mewujudkan suatu perilaku yang baik dalam mencapai kepuasan dirinya dan mengarah dengan positif mendekati objek yang menjadi tujuan.

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertindak laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu pegawai perlu membangkitkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan.

Selain melihat motivasi terhadap karyawan faktor lain yang perlu diperhatikan adalah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Menurut Emmywati (2018:188). Kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan dan memberi pengaruh pada kegiatan-kegiatan sekelompok anggota yang saling berhubungan dalam tugasnya. Pemimpin mengajarkan segala sesuatu melalui orang lain, jika ada sasaran untuk dicapai, jika suatu tugas harus dilaksanakan dan jika lebih dari satu orang diperlukan untuk melakukannya. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena pencapaian keunggulan dalam usaha dan manajemen tergantung kepada kemampuan pemimpin untuk menyampaikan pandangannya, antusiasme dan rasa memiliki tujuan kepada kelompoknya.

Menurut Newstrom dalam Hakim (2014:130) pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan

tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Dunia usaha yang sedang berkembang dengan pesat dan marak di era globalisasi ini sangat membutuhkan dukungan kebijakan dan gagasan-gagasan dari seorang pemimpin (manajer) yang mumpuni. Kepemimpinan adalah fenomena universal yang sangat penting dalam organisasi, baik organisasi bisnis, pendidikan, politik, keagamaan, maupun sosial. Menurut David dalam Badeni (2013:126) menyatakan bahwa tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah sejumlah orang atau mesin yang mengalami kebingungan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Menurut Coons dalam Hakim (2014:129) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Dengan demikian kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Literatur-literatur tentang kepemimpinan yang baik, sikap, dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yang baik. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan yang mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa suatu ungkapan yang mendudukan suatu posisi pemimpin dalam organisasi pada posisi yang terpenting.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sistem upah kerja pada karyawan. Upah sebagai bagian dari biaya dalam proses manajemen perusahaan akhir-akhir ini menjadi isu yang melahirkan pro dan

kontra. Sebagai bagian dari biaya, upah sering dipandang sebagai aspek yang diharapkan dapat memberikan dampak kinerja yang tinggi, sehingga pendapatan perusahaan dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu. Atau sebaliknya dari kacamata kaum pekerja atau karyawan, upah adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Pekerja juga berhak mendapat kehidupan yang layak, meskipun kesempatan itu tidak sebesar seperti kelompok manajer atau pimpinan perusahaan. Dalam UU 13/2003 Pasal 1 (30) Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau karyawan dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Flippo dalam Husna (2011:138) Upah ialah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seorang kepada orang lain. Husna (2011:138) upah adalah pengganti atas jasa yang telah diserahkan oleh pekerja kepada pihak lain.

Keterkaitan sistem upah kerja antara karyawan dengan perusahaan hingga saat ini menjadi permasalahan yang klasik dan tidak kunjung terselesaikan dimana upah yang diberikan pihak perusahaan sangat rendah. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kepentingan yang saling bertentangan antara karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan atau pekerja upah merupakan sumber penghasilan, oleh karena itu karyawan atau pekerja mengharapkan upah yang tinggi, tetapi disisi lain bagi perusahaan upah adalah salah satu komponen biaya yang bisa mempengaruhi profit atau pendapatan sehingga perusahaan berusaha menekan biaya upah karyawan atau pekerja. Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi

kerja yang tinggi sehingga kinerja para karyawan menjadi lebih baik dan tentunya berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan. (Husna, 2011:161) pemberian upah berguna untuk meningkatkan pengeluaran secara efisien, kita haruslah menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan insentif.

Berdasarkan latar belakang ini Motivasi, gaya kepemimpinan, dan pemberian upah terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai motivasi, gaya kepemimpinan, dan pemberian upah terhadap kinerja karyawan dan menulisnya ke dalam bentuk tugas akhir dengan judul **“Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan upah terhadap kinerja karyawan pada CV. UNIX Photo Studio Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya?
2. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya?
3. Apakah upah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya?
4. Apakah motivasi, gaya kepemimpinan, dan upah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan di CV. UNIX Photo Studio Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan upah secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. UNIX Photo Studio Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Sebagai penambah pengetahuan saya dalam mencari dan mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang Motivasi, Gaya kepemimpinan, dan Upah untuk menambah wawasan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan langkah langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai pengambilan keputusan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan referensi dan masukan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dibidang yang sama.