

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah sebuah pokok inti dari perusahaan. Agar perusahaan dapat berfungsi dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten, berketerampilan tinggi, dan bersedia mengelola perusahaan secara maksimal. Karena pentingnya peran manusia, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dalam hal sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Memahami adanya SDM dimasa cangguh sekarang ini adalah sebuah Tindakan yang hendak diraih agar perusahaan menaikkan kualitas SDM. Dengan menaikkan kualiti sumber daya yang diinginkan semua karyawan bisa berkerja dengan maksimal dan lebih baik dan profesional. Diantaranya yang hendak diperhatikan pada perusahaan ialah bagaimana merawat tekad karyawan pada saat berkerja supaya senantiasa giat dari arahan agar teraihnya keinginan perusahaan. Dan merawat tekad karyawan ini cukup penting, sebab motivasi ialah hal yang utama dari seseorang agar melakukan serta bertindak sesuatu.

Menurut Bangun, (2015) suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu instansi harus dikelola dengan baik agar dapat bersaing.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan, dorongan tersebut muncul dari adanya gaya kepemimpinan yang baik serta diterapkan pada lingkungan organisasi. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Menurut Watoni dan Suyono, (2019) kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap

seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan mereka terhadap pengalaman masa depan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan sikap yang positif dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan sebaik dan seoptimal mungkin. Kemudian karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi, cenderung akan menimbulkan dan merasa mengalami keterikatan yang sangat erat dengan pekerjaannya, sehingga ia akan merasa tidak mampu jika meninggalkan pekerjaannya.

Setiap membicarakan tentang kinerja karyawan didalam sebuah organisasi tentu tidak akan lepas dengan yang namanya kepemimpinan, sebuah organisasi dijalankan dan diatur oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan sendiri merupakan sebuah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Selain itu gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya (Marsam 2020 : 10)

Menurut Mangkunegara, (2017 : 67) persoalan-persoalan yang melibatkan usaha individu saat berada pada organisasi ialah persoalan kesangupan serta persoalan dukungan. Persoalan kesangupan biasanya ada dua tahapan ialah kesangupan diri serta kesangupan kenyataan. Sedangkan tekad terciptanya dari perilaku pegawai saat menjalankan situasi usaha, tekad yang semestinya tercipta pada awal (*byplan*) tidak karena dipaksakan dan disengaja (*byaccident*). Berdasarkan dari penjelasan diatas maka aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan ialah motivasi kerja, kepuasan kerja serta gaya kepemimpinan di dalam Perusahaan tersebut.

Muhammadiyah Bisnis Center merupakan unit pengembangan dari PT. Metro Solar Investama yang bergerak dalam sektor eceran (*ritail*) berupa swalayan yang melayani berbagai jenis barang dan makanan kebutuhan manusia sehari-hari. Muhammadiyah Bisnis Center memiliki target penjualan dengan rata-rata target penjualan 200.000 hingga 400.000 produk/bulan. Sedangkan realitanya, produk yang berhasil terjual tidak memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan pelayanan di Muhammadiyah

Bisnis Center kurang maksimal, karena terdapat keterlambatan penjualan produk yang pernah dilakukan oleh karyawan dimana saat itu, produk tersebut masih banyak diminati pembeli sehingga dengan terjadinya keterlambatan penjualan produk yang dipasarkan tidak terlalu laku. Hal itu yang menyebabkan terjadinya kegagalan dalam pencapaian target penjualan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa sikap konsumen beraneka ragam, hal ini juga terdapat pada konsumen Muhammadiyah Bisnis Center, hasil survey di lokasi menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kesulitan dalam menghadapi berbagai jenis sikap pembeli.

Tabel 1. Target Penjualan Pada Muhammadiyah Bisnis Center Tahun 2024

No	Bulan	Target Penjualan	Realisasi penjualan
1.	Januari	200.000 produk	210.000 produk
2.	Februari	230.000 produk	215.000 produk
3.	Maret	250.000 produk	230.000 produk
4.	April	250.000 produk	235.000 produk
5.	Mei	300.000 produk	250.000 produk
6.	Juni	300.000 produk	270.000 produk
7.	Juli	300.000 produk	280.000 produk
8.	Agustus	300.000 produk	295.000 produk
9.	September	350.000 produk	320.000 produk
10.	Oktober	350.000 produk	340.000 produk
11.	November	380.000 produk	350.000 produk
12.	Desember	400.000 produk	380.000 produk

Sumber: Muhammadiyah Bisnis Center, Kota Metro Tahun 2024.

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa Muhammadiyah Bisnis Center memiliki target penjualan 200.000 hingga 400.000 produk/bulan, sedangkan realisasinya, produk yang berhasil terjual disetiap bulannya belum mencapai target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan di Muhammadiyah Bisnis Center belum maksimal, adanya permasalahan terhadap kinerja karyawan yakni penjualan belum memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan bagian penjualan masih belum teliti dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kurangnya kinerja dari beberapa karyawan sertadisebabkan oleh karyawan yang tidak puas dengan upah yang diberikan selain itu antara karyawan bagian marketing masih kurang melakukan

kerjasama, dan rendahnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini tentunya menyebabkan terjadinya kegagalan dalam pencapaian target penjualan serta mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Adapun data untuk mengetahui jumlah karyawan pada Muhammadiyah Bisnis Center (MBC) dari segi Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Jumlah karyawan pada Muhammadiyah Bisnis Center Tahun 2024

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Sarjana (S1)	3
2.	Diploma	2
3.	SMA / SMK	29
4.	SMP	1
Jumlah		35 Karyawan

Sumber : Muhammadiyah Bisnis Center, Kota Metro Tahun 2024.

Dilihat dari tabel 2 di atas banyaknya karyawan Muhammadiyah Bisnis Center yang berpendidikan SMA / SMK. Sedangkan untuk melayani para konsumen dibutuhkan pengalaman kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, untuk itu pihak MBC agar memberikan motivasi kerja kepada karyawannya. Diduga Permasalahan kinerja yang berubah-ubah pada muhammdiyah bisnis center (MBC) berkaitan dengan motivasi kerja yang menurun sehingga mengakibatkan terjadinya (*Turnover*) pada karyawan disetiap bulanya.

Persoalan lainya yang bisa disebabkan dari motivasi pegawai ialah kesenangan usaha. Kesenangan usaha mengarah pada Tindakan diri seorang atas usahanya. Menurut Sunyoto, (2016 : 26) mengatakan “kepuasan dalam berkerja merupakan suatu ungkapan perasaan seseorang kepada pekerjaanya” kesenangan usaha mesti membentuk perkerjaan pegawai pada usahanya, sampai dengan terciptanya kebiasaan usaha yang bagus serta mendapatkan rasa tenang pada situasi sekitar dan mempunyai kualiti kehidupan usaha yang bagus agar bisa melakukan kewajibanya dan sesuai dari arahan yang sudah ditentukan perusahaan. Berdasarkan hasil survey, terdapat karyawan yang tidak puas dengan kompensasi. Hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut ketika melaksanakan tugasnya.

Semakin baik nilai-nilai tersebut dapat diimplementasikan dalam perusahaan, maka akan semakin baik pula pengembangan potensi individunya. Nilai integritas mengarah pada kerjasama dalam lingkungan kompetitif yang baik dan memungkinkan kita mencapai hasil kerja yang baik terutama dalam pelayanan kepada masyarakat. Disisi lain, nilai kepedulian membuat seluruh karyawan baik bawahan maupun atasannya saling peduli dan juga berkepentingan untuk memenuhi kebutuhan Masyarakat ditambah lagi dengan nilai pembelajaran, dimana karyawan diharapkan terus belajar untuk mengembangkan potensi dirinya dan atasannya agar dapat memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap perusahaan.

Berdasarkan penelitian Wijayanti dan Meftahudin, (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan Islam memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, bekerja interaksi panjang dengan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan interaksi panjang variabel kerja dengan kepemimpinan Islam juga mempengaruhi kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan ke arah yang berlawanan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan masih rendah pengalaman kerja (1-5 tahun) sehingga peran pemimpin sangat penting dalam karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo. Hal ini tidak cukup motivasi, kepuasan kerja dan kerja panjang tapi kepemimpinan Islam yang lebih penting dalam menentukan kinerja karyawan dalam kasus di Kabupaten Wonosobo BMT.

Berdasarkan pada uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja sangat berpengaruh dalam baik buruknya kinerja pegawai dengan menjadikan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi. Variabel moderasi dipilih dalam penelitian diperkirakan dapat memberikan penjelasan pengaruh variabel independen terhadap dependen. Oleh sebab itu penulis merumuskan judul penelitian sebagai berikut :
“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada Muhammadiyah Bisnis Center (MBC).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diketahui identifikasi masalahnya, adapun identifikasi masalahnya adalah:

1. Kurangnya motivasi dari pemimpin dalam proses kinerja karyawan.
2. Adanya ketidakpuasan karyawan Muhammadiyah Bisnis Center dengan

apresiasi serta ketidakadilan dalam berkerja.

3. Terdapat ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi berbagai jenis sikap pembeli
4. Kinerja pegawai belum optimal sehingga menyebabkan terjadinya kegagalan dalam pencapaian target penjualan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi?
4. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating.
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating.

E. Manfaat Penelitian

Setelah selesainya penelitian ini, penulis berharap penelitian dapat berguna bagi pihak-pihak berikut:

1. Manfaat bagi pengusaha, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi pengusaha dalam meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan Cahaya Konveksi Ganjar Agung Kota Metro untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal lagi
2. Manfaat bagi pihak akademisi, Hasil penelitian ini diharapkan dapat

membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

3. Manfaat bagi pihak lain, Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

F. Sistematika Penulisan

Didalam pembuatan penelitian ini terdiri dari lima bab, di mana terbagi menjadi sub-sub bab dan di setiap bab memiliki pembahasan yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN LITERATUR

Bab ini berisikan tentang deskripsi teori, hasil penelitian yang relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, metode penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, pengujian persyaratan instrument, pengujian persyaratan analisis regresi dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran umum, hasil penelitian, pengujian hipotesis, hipotesis stastik dan hasil pembahasan.

BAB V : SARAN DAN KESIMPULAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN