

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan (Maria,2017). Keberlangsungan bisnis perusahaan tidak lepas dari peran karyawan sejauh mana perusahaan dapat bertahan dan mengekskiskan diri bukan hanya ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Sebetulnya semua itu berkenaan dengan peran karyawan .

Pengendalian Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal terpenting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Pada umumnya setiap pimpinan perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwasanya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia memiliki peran penting sebagai subjek penggerak dalam aktivitas operasional dalam bisnis ataupun perusahaan, oleh sebab itu kualitas Sumber Daya Manusia harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun aktivitas Sumber Daya Manusia terdiri dari : perencanaan SDM, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini agar

perusahaan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Suatu perusahaan yang baik perlu dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang berbeda beda. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan. Maka manajemen sumber daya manusia ini sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan sehingga dapat tercapainya apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Batik merupakan salah satu budaya Nusantara yang sangat terkenal. Ekspor batik Indonesia ke Amerika Serikat sudah berlangsung semenjak tahun 1999. Kemudian meningkat pesat pasca pengakuan UNESCO mengenai batik sebagai warisan kebudayaan Indonesia. Konsistensi Indonesia menggunakan produk batik dalam kegiatan formal dan informal juga mendorong jumlah permintaan batik Indonesia yang memberikan dampak positif terhadap nilai perdagangan batik Indonesia. Pasar Amerika serikat merespon positif batik Indonesia, walaupun negara pengekspor batik tidak hanya Indonesia tetapi Tiongkok dan Malaysia juga mengekspor batik. Namun batik Indonesia berhasil mendominasi pasar batik di Amerika Serikat. Dampak ekonomi perdagangan batik Indonesia ke Amerika Serikat dapat ditinjau dari segi keuntungan bagi Indonesia (peningkatan devisa negara,

peningkatan industri UKM, serta peran masyarakat dalam meningkatkan kualitas SDM), segi ekspor (perubahan nilai ekspor yang berdampak kepada pendapatan masyarakat Indonesia), serta segi kerjasama internasional (interaksi antara pihak yang terlibat dalam berbagai bidang, peningkatan jumlah investor ke negara Indonesia). Akan tetapi, dari sisi negatif, perdagangan batik Indonesia membuka peluang besar bagi investor asing untuk melakukan eksploitasi di Indonesia.

Berdasarkan data dari Kemendag (2014), tercatat bahwa kegiatan ekspor batik Indonesia ke mancanegara cukup membawa pengaruh yang sangat besar terhadap devisa negara. Pangsa pasar Amerika Serikat mencapai 42,97% dari total ekspor batik Indonesia. Kementerian Perdagangan (Kemendag) mencatat, dari tahun 2006 hingga 2010, pangsa pasar ekspor Batik Indonesia ke Amerika Serikat menduduki peringkat pertama. Tercatat bahwa pada tahun 2010, pangsa pasar ekspor Batik Indonesia ke Amerika Serikat mencapai 32,22% dengan nilai sebesar US\$ 22,3 Juta. Kemudian, pada periode Januari hingga Juni 2011, tercatat bahwa nilai ekspor batik Indonesia ke Amerika Serikat mencapai US\$ 24,6 Juta. Hal ini berarti bahwa terdapat pertumbuhan sebesar 10,21% pada tahun 2011. Pada periode Januari hingga Juli 2014, ekspor batik Indonesia ke Amerika Serikat meningkat signifikan hingga mencapai US\$ 85,5 Juta (peningkatan sebesar 24,13%) dibandingkan periode yang sama pada tahun 2013, yang hanya mencapai US\$ 68,8 Juta. Data ini membuktikan bahwa batik Indonesia mampu menyumbangkan devisa negara yang cukup besar.

Keberadaan usaha batik yang sebelumnya tidak diperhitungkan kini menjadi salah satu usaha industri kerajinan kreatif yang berkembang dan mempunyai prospek

dengan berbagai corak, motif dan variasi warna yang mencerminkan karakter kedaerahan. Di Indonesia, usaha batik berkembang dan menyebar terutama di Pulau Jawa, seperti Garut, Tasikmalaya, Ciamis, Pekalongan, Kedungwuni, Tegal, Banyumas, Purwokerto, Demak, Surakarta, Yogyakarta, Juwana, Rembang, Lasem dan Madura (Syukur, 2012).

Madura merupakan salah satu daerah di Jawa Timur yang menghasilkan batik terbesar dari masing-masing kabupaten. Tentunya memiliki corak dan ciri khas yang beragam. Hal ini dapat dilihat dari nama khas batik masing-masing kabupaten. Salah satu kabupaten yang memiliki sentra batik terkenal yaitu Kabupaten Bangkalan. Dimana, kecamatan yang memiliki khas dalam sentra industri batik yaitu Kecamatan Tanjung Bumi yang dikenal dengan batik pesisir dan gentongan. batik gentongan merupakan batik khas Tanjung bumi. Cirinya memiliki warna yang sangat cerah, beragam, dan pengerjaannya yang halus. Kebanyakan mempunyai *motif sik melayu, kembang randu, ola-ola, burung hong, panji susi*, dan lain sebagainya.

Tabel 1.1. Industri Batik di Kabupaten Bangkalan tahun 2019

No	Kecamatan	Nama Desa	Jumlah Unit Usaha	Jumlah Tenaga Kerja	Omzet (Juta Rupiah)
1	Tanjung Bumi	Tanjung Bumi	480	577	3.931.747
2		Macajah	150	261	365.645
3		Larangan Timur	42	42	45.035
4		Telaga Biru	362	409	5.901.523
5		Bandang Daya	348	557	1.561.044
6		Tambak Pocok	16	16	47.995
7		Tagungguh	194	329	740.316
8		Tlangoh	5	6	7.400
9		Paseseh	128	220	2.372.800
10		Plagiran	1	2	4.560
11		Jangkar	1	7	7.500
12		Bumi Anyar	1	1	2.400

13		Planggiran	1	2	4.560
14		Aeng Tabar	13	16	92.590
15	Kokop	Lembung Gunung	1	18	80.000
16	Tragah	Alang-Alang	1	10	6.000
17	Bangkalan	Pejagan	1	3	180.000
Jumlah			1745	2476	15.351.115

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bangkalan Tahun 2019

Dari tabel tersebut menunjukkan jumlah usaha pengrajin batik yang berada di Kecamatan Tanjung Bumi sebanyak 1745 usaha dengan total jumlah 2476 pengrajin.

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam suatu usaha, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan (Maria,2017). Keberlangsungan bisnis perusahaan tidak lepas dari peran karyawan sejauh mana perusahaan dapat bertahan dan mengeksiskan diri bukan hanya ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Sebetulnya semua itu berkenaan dengan peran karyawan .

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006).

Karyawan sebagai elemen organisasi yang merupakan asset, dalam mewujudkan visi melalui berbagai tujuan dan program yang telah ditentukan sebelumnya di tuntut untuk selalu memotivasi dan mengembangkan diri meraih prestasi kerja yang optimal. Dalam usaha memotivasi diri meraih hasil kerja optimal diperlukan dukungan kuat dan nyata dari pemimpin, teman kerja, dan lingkungan yang

memadai. Tanpa adanya bentuk dukungan dan partisipasi yang kuat dari unsur-unsur di atas, maka sulit bagi karyawan untuk mengembangkan diri, mengekspresikan gagasan, berinovasi, dan memotivasi diri untuk berprestasi lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Karyawan dengan perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat dan sebaliknya karyawan dengan semangat yang rendah adalah hasil dari kurangnya motivasi untuk bekerja. Gisela hagemann (1993) berkata, hasrat untuk berkeinginan timbul dalam diri manusia secara individu dan motivasi adalah kekuatan penggerak dari dalam yang mendatangkan kesenangan dalam bekerja. Bahkan dalam kehidupan sosial sehari – hari manusia, baik dalam keluarga, pekerjaan ataupun kelompok – kelompok lainnya, motivasi selalu mengambil peranan dan terus muncul, mengarahkan kepada varietas kemungkinan terluas akan sikap dan tindakan (kresseler, 2003).

Dalam suatu organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan karyawan sebagai bawahan. Rivai (2014: 2) mendefenisikan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Kepemimpinan pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi.

Menurut Veithzal (2009:42) Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal, kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pemimpin. Kepemimpinan Otoriter organisasinya tidak dinyatakan milik bersama untuk tujuan bersama. Bawahan sebagai manusia hanya dijadikan alat untuk mencapai tujuan pemimpin. Oleh Karena itu, sering terjadi perlakuan yang tidak manusiawi terhadap para anggota organisasi atau bawahan.

Anggota organisasi atau bawahan disebutnya buruh atau karyawan yang berada di lingkungannya karena di upah sebagai pembayar pelaksana pekerjaan yang harus dilaksanakan secara patuh tanpa membantah. Biasanya type ini bersifat menekan atau memaksa.

Dalam usaha batik ini pimpinan justru sangat dominan dalam pengambilan keputusan, Pemimpin usaha kurang melibatkan karyawan dalam penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan. Terbukti dilapangan dengan kurangnya pengadaan evaluasi ataupun rapat antara pimpinan dan karyawan. Dapat dilihat bahwa pimpinan kurang membuka ruang untuk karyawan menyampaikan kritik atau saran terhadap atasan. Karena usaha seperti ini merupakan usaha rumahan yang langsung dipimpin oleh pemilik usaha dan belum adanya sistem manajemen yang profesional.

Karena manajemen usaha yang kurang profesional, kondisi lingkungan kerja pun tidak sesuai dengan standart kenyamanan bagi karyawan. Salah satu permasalahan lingkungan kerja dalam usaha ini yaitu alat alat produksi tidak tertata dengan baik, kebersihan tempat kerja juga kurang. Selain itu tunjangan yang diberikan oleh pimpinan usaha dianggap tidak sesuai dengan kinerja yang sudah dikorbankan oleh karyawan dalam memproduksi batik.

Oleh karena itu, motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dengan menghasilkan kualitas dan kuantitas produksi batik juga bermasalah. Karena selain karyawan merasa kurang diperhatikan oleh pimpinan mereka mengenai kebutuhan ataupun kendala-kendala yang sedang dihadapi oleh para karyawan yang akan berdampak terhadap menurunnya kinerja yaitu karyawan lebih giat bekerja pada saat apabila dipantau oleh atasan. Kemudian kurangnya hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan akan mengurangi kinerja dalam diri karyawan.

Sehingga Berdasarkan pada uraian tersebut diatas maka perlu dilakukan penelitian tentang kinerja karyawan dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di kecamatan tanjung bumi melalui Motivasi sebagai variabel Intervening di masa pandemi covid- 19**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan variabel Gaya kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan secara langsung terhadap Motivasi kerja?
4. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja secara langsung terhadap Motivasi kerja karyawan ?
5. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan?

6. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel Gaya Kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi secara langsung terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

7. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pengusaha pengrajin batik

Mampu memberikan informasi kepada usaha pengrajin batik sebagai masukan yang dapat dijadikan tolak ukur agar membantu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

2. Bagi Penulis

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu menambah pengetahuan peneliti terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening studi kasus

3. Bagi Peneliti yang akan datang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan acuan dalam penelitian mengenai kinerja. Sehingga penelitian ini sedikit memiliki angin segar bagi penelitian selanjutnya yang bertemakan kinerja.