

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan, pada dasarnya sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2011 : 2). Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu fungsi dalam perusahaan atau organisasi yang fokus terhadap kegiatan rekrutmen, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia merupakan segala tindakan yang dilakukan guna untuk menghasilkan sumber daya manusia yang sangat berkualitas, produktif serta efektif bagi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Ada beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengadaan, Pengendalian, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, dan Pemberhentian (Sutrisno, 2011:9-11).

Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dikarenakan manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, tetapi jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Karyawan merupakan perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Karyawan adalah kekayaan utama sebuah perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan sangat berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem proses, dan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2013:12). Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan produktivitas sehingga tujuan perusahaan tercapai. Berbagai macam cara ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dengan didukung oleh kepemimpinan untuk menggerakkan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha 2005:302). Gaya kepemimpinan sangat cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tersebut (Waridin, 2005:63). Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi di dalam perusahaan. Sukses

tidaknya karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Suranta, 2002:131). Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Furqon & Qudbi, 2018). Menurut Kartono (2005:153) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Rivai (2004:2), Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2014), Guterres (2016), Siswanto (2017), Fajrin (2018), dan Nopitasari (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli maka kepemimpinan pada dasarnya meliputi penggunaan pengaruh seseorang kepada orang lain yang di dalamnya terdapat proses komunikasi, motivasi dan pengawasan dengan tujuan yang ingin di capai. Sehingga dapat di katakan bahwa kepemimpinan yang efektif yaitu kepemimpinan yang saling berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, dan kelompok organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan adalah dibutuhkannya motivasi, motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Menurut Weiner yang dikutip Elliot et al. (2000), motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Menurut Uno (2007:23), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; pengGaya Kepemimpinan dan penghormatan. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Qudbi (2018), Adawiyah (2020), Cahyono (2020), Kusjono (2020), dan Pratama (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bumdes adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh desa melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan

Desa yang dipisahkan guna mengelola aset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat Desa (Furqon & Qudbi,2018). Bumdes adalah instrument pendayagunaan ekonomi lokal dengan berbagai macam jenis potensi terutama bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat. Melewati pengembangan usaha ekonomi, BUMdes juga bertujuan untuk memajukan perekonomian desa, meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa, memberikan Kepemimpinan terhadap kebutuhan masyarakat dan meningkatkan pengelolaan asset-asset desa yang ada. Bumdes juga dapat memperkuat peningkatan kesempatan berusaha, mengurangi pengangguran, sekaligus menjadi penggerak perekonomian di desa. BUMdes juga dapat di tujukan untuk mendorong, memfasilitasi, melindungi dan memberdayakan kegiatan perekonomian di desa dengan potensi desa yang berkembang berdasarkan budaya di desa tersebut. Untuk mencapai visi dan misi diperlukan adanya SDM yang berkualitas agar dapat menciptakan cita-cita dan harapan di desa Gunung Mulia tepatnya. Dalam mencapai visi dan misi tadi diperlukan peran pemimpin untuk menciptakan suatu ide yang inovatif serta dapat menumbuhkan semangat kerja masyarakat sehingga meningkatkan produktivitas dan dapat menciptakan kualitas ekonomi yang baik sesuai yang diharapkan. Selain itu BUMDES juga dapat meningkatkan perekonomian masyarakat agar lebih produktif untuk kesejahteraan sosial masyarakat. Badan Usaha Milik Desa (BUMdes) adalah suatu kesatuan dari lembaga perekonomian yang ada di desa yang terus di pelihara oleh masyarakat setempat menurut kearifan lokal. Hal ini untuk menentukan pilihan dan jenis bidang usaha yang mau di tangani oleh BUMdes ini memiliki berbagai macam usaha desa yang di dirikan yaitu, pasar desa , pasar sore,perdagangan jual beli ATK , toko, Pengolahan limbah, Wifi, hidroponik. Dari berbagai usaha yang di dirikan ini dapat mendorong masyarakat supaya lebih produktif. Mendorong masyarakat untuk lebih mencintai produk lokal konsumsi masyarakat untuk produk lokal akan mendorong produsen lokal maju dan berkembang. Ketika industri maju ia akan semakin banyak menyerap tenaga kerja lokal tentunya yang ujungnya yaitu kesejahteraan masyarakat. Dengan semakin banyak orang yang dihidupinya maka akan semakin makmur suatu masyarakat dan ekonomi desa maju dan mandiri serta sejahtera (Qudbi, 2018).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan Bumdes Gunung Mulia kecamatan Puger kabupaten Jember bahwa terdapat suatu keberhasilan kinerja para karyawan yang didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja itu sendiri. Pernyataan dari karyawan Bumdes Gunung Mulia kecamatan Puger kabupaten Jember tersebut menunjukkan adanya motivasi kerja yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang baik. Dimana sosok kepemimpinan dalam memimpin para karyawan selama ini baik terutama pada komunikasi yang jelas antara pemimpin dengan karyawan sehingga membuat para karyawan Bumdes Gunung Mulia Kecamatan Puger kabupaten Jember tidak

salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan karyawan termotivasi untuk mencapai kinerja yang baik. Kemudian apabila melihat motivasi setiap karyawan Bumdes Gunung Mulia kecamatan Puger Kabupaten Jember sedikit rendah, disebabkan karena faktor lain diluar gaya kepemimpinan sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya. Namun karyawan Bumdes Gunung Mulia tetap professional dalam pekerjaannya sehingga mengakibatkan pimpinan merasa senang dengan kinerja karyawannya. Keberhasilan dari gaya kepemimpinan yang dijalankan seorang pemimpin dalam mempengaruhi berbagai aspek karyawan dalam bekerja tentu akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri, maka bisa dikatakan pemimpin tersebut telah menjalankan tugas, peran dan tanggung jawabnya dengan baik dan tepat. Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah. Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan Bumdes Gunung Mulia kecamatan Puger kabupaten Jember dalam kurun waktu 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1: Data Penilaian Kinerja Karyawan Bumdes Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember Tahun 2018-2020

No	Tahun		Kategori / Range		
	Kategori	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik
	Range	86-100	76-85	50-75	0-50
1	2018	29 Karyawan	9 Karyawan	1 Karyawan	2 Karyawan
2	2019	34 Karyawan	7 Karyawan	-	-
3	2020	35 Karyawan	3 Karyawan	1 Karyawan	2 Karyawan

Sumber: Bumdes Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat fenomena penilaian kinerja karyawan Bumdes Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember sejak tahun 2018 sampai tahun 2020 cenderung baik. Tahun 2018 terdapat 29 karyawan kinerjanya sangat baik, 9 karyawan yang kinerjanya baik, 9 karyawan yang kinerjanya cukup baik, dan 2 karyawan yang kinerjanya kurang baik. Tahun 2019 terdapat 44 karyawan kinerjanya sangat baik, 5 karyawan yang kinerjanya baik. Tahun 2020 tercatat sebanyak 35 karyawan sangat baik, 3 karyawan berkinerja baik, 1 karyawan kinerjanya cukup baik, dan 2 karyawan yang kinerjanya kurang baik. Kinerja karyawan BUMDES Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember dikatakan sangat baik jika karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan, dan hasil kerja yang sangat memuaskan. Kinerja karyawan BUMDES Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember dikatakan baik jika karyawan mampu melaksanakan

tugasnya dengan baik dan tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan, dan hasil kerja yang memuaskan. Kinerja karyawan BUMDES Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember dikatakan cukup baik jika karyawan mampu melaksanakan tugasnya, menyelesaikan pekerjaan hampir mencapai target yang ditentukan, dan hasil kerja yang cukup memuaskan. Kinerja karyawan BUMDES Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember dikatakan kurang baik jika karyawan mampu melaksanakan tugasnya tidak tepat waktu, tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan, dan hasil kerja yang kurang memuaskan. Fenomena kinerja karyawan Bumdes Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember diduga disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang baik akan memotivasi karyawan Bumdes Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Berdasarkan data dan fenomena yang terjadi di Bumdes Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karena setelah melakukan pertimbangan yang logis, penulis merasa bahwa masalah ini layak untuk ditelaah lebih lanjut.

1.2 Rumusan Masalah

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoah 2005:302). Menurut Weiner yang dikutip Elliot et al. (2000), motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Teori di atas sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2014), Guterres (2016), Siswanto (2017), Fajrin (2018), Nopitasari (2018), Qudbi (2018), Adawiyah (2020), Cahyono (2020), Kusjono (2020), dan Pratama (2020) yang juga membahas gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis mengemukakan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) di Desa Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) di Desa Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) di Desa Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa(BUMDES) di Desa Gunung Mulia Kecamatan Puger Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademis
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dalam bentuk referensi khususnya mengenai gaya kepemimpinan.
2. Bagi Peneliti Lebih Lanjut
Dapat dijadikan referensi atau sebagai data pebanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti di masa mendatang dan menambah wawasan.
3. Bagi Badan Usaha Milik Desa (BUMDES)
Untuk bahan informasi dan masukan terhadap pemimpin BUMDES untuk dijadikan pertimbangan memenuhi kebutuhan dan cita-cita masyarakat.