

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

UMKM adalah sebuah usaha yang produktif, yang digerakan oleh perorangan atau Badan Usaha di semua sektor ekonomi, (Tambunan 2013). UMKM pada era sekarang memiliki peranan yang penting guna meningkatkan perekonomian dan dapat mengatasi dampak dari krisis ekonomi suatu daerah maupun perekonomian suatu negara. Oleh karena itu UMKM memerlukan adanya pengembangan, karena UMKM merupakan satu potensi yang dapat memperluas pekerjaan dalam mengatasi pengangguran dan kemiskinan.

Berbicara mengenai UMKM pastinya tidak lepas dari SDM yang terlibat di dalamnya Seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting, pemimpin di harapkan mampu cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan. Untuk mencapai tujuan kinerja yang tinggi dan berguna bagi kemajuan dan kelancaran organisasi, maka mutlak diperlukan peranan seorang pemimpin untuk memberikan motivasi pengarahan pengawasan serta komunikasi yang baik dengan bawahannya atau yang di pimpinnya.

UMKM Mie Lethek Garuda adalah suatu usaha mikro kecil menengah yang bergerak dalam bidang pembuatan mie tradisional khas Bantul yang berdiri sejak tahun 1940 dan perusahaan tersebut dikelola secara turun temurun. Peran pemimpin yang masih dominan ini juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan terutama dalam UMKM yang dikelola keluarga (*family business*).

Peneliti telah melakukan wawancara (Non Terstruktur) dengan pemilik UMKM Mie Lethek Garuda terkait isu apa yang sedang dialami oleh usaha tersebut. Peneliti

mendapatkan informasi bahwa kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Hal tersebut berdampak pada kualitas mie yang diproduksi dan komplain-komplain yang datang dari pelanggan.

Hasil wawancara dan observasi mengindikasikan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan UMKM Mie Lethek Garuda, yaitu faktor gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja. Dari hasil identifikasi tersebut, peneliti tertarik mengkaji lebih lanjut pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian Lobo, Astrid El (2019) bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian Putra, P. D., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam literatur, dijelaskan bahwa pencapaian tujuan usaha ditunjang oleh peran seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi bawahannya. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan (Robbins & Judge, 2017). Dalam suatu usaha pemimpin dapat diibaratkan sebagai motor penggerak yang dapat mengajak karyawan mencapai suatu tujuan perusahaan. Pada penelitian ini gaya kepemimpinan terfokus pada gaya kepemimpinan transformasional karena kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menjelaskan tanggung jawab dan tuntutan misi, menggabungkan atau memotivasi pengikutnya menuju arah tujuan yang dipaksakan (Rivai, 2014). Hal ini sesuai dengan fenomena yang terjadi pada objek penelitian yaitu, karyawan sering tidak mentaati aturan kerja dalam UMKM, mengabaikan standar operasional perusahaan (SOP) dan jarang adanya motivasi pemimpin kepada karyawannya. Ketika cara pemimpin organisasi dan bawahannya sudah baik maka karyawan akan merasa betah dan senang dalam hal melakukan pekerjaan, dengan begitu diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja atau apa yang harus dicapai seseorang dan kompetensi bagaimana seseorang mencapainya. (Marwansyah, dalam Sunarsi., 2017). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hadju & Adam (2019) kinerja yaitu prestasi yang dihasilkan dari suatu proses. Monsow, dkk., (2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas secara periode tertentu, maka dapat diketahui bahwa kinerja yang baik merupakan pekerjaan yang mampu mencapai keberhasilan target perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Frank (2018) menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional memiliki efek pada kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan ini akan mempengaruhi sikap karyawan, dan dalam jangka waktu yang lama akan berpengaruh pada kinerja dari karyawan itu sendiri. Jika interaksi antara pemimpin dan bawahan baik tentu berdampak positif pada kinerja karyawan, namun sebaliknya jika interaksi antara pemimpin dan bawahannya kurang baik maka akan mempunyai efek negatif pada kinerja karyawan.

Penelitian Asrar-ul-Haq & Kuchinke (2016) dengan objek penelitian Bank juga menemukan bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional lebih menanamkan nilai-nilai moral kepada bawahannya untuk meningkatkan kesadaran mereka dalam memandang permasalahan yang ada di dalam perusahaan. Kepemimpinan transformasional juga lebih berfokus pada pembentukan moral, pemberian motivasi secara individu maupun kelompok, memberikan contoh yang baik (menginspirasi) demi kemajuan

organisasi, serta meningkatkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah menjadi tugas mereka. Gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan dorongan (motivasi) kepada karyawan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya, berani mengembangkan diri, serta memunculkan rasa percaya diri (keyakinan) dalam diri karyawan yang jika dilihat lebih jauh ke depan, hal tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan dorongan (motivasi) kepada karyawan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya, berani mengembangkan diri, serta memunculkan rasa percaya diri (keyakinan) dalam diri karyawan yang pada akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Effendi (2014) menemukan bahwa selain gaya kepemimpinan, faktor pengawasan juga perlu diperhatikan oleh perusahaan sebagai salah satu cara organisasi dalam menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan yang berhubungan dengan tindakan atau usaha penyelamatan jalannya perusahaan ke arah tujuan yang diinginkan yakni tujuan yang telah direncanakan. Menurut Sarinah dan Mardalena (2017) pengawasan memiliki fungsi untuk menilai apakah pengendalian manajemen telah cukup memadai dan dilaksanakan secara efektif, untuk menilai apakah laporan yang dihasilkan telah menggambarkan kegiatan yang sebenarnya secara cermat dan tepat, dan untuk menilai apakah setiap unit telah melakukan kebijakan dan prosedur yang menjadi tanggung jawabnya.

Selain pengawasan yang diberlakukan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perlu juga memaksimalkan potensi yang ada dalam diri manusia dengan cara penegakan disiplin karyawan. Menurut Husain (2018) Disiplin kerja merupakan suatu

bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan. sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Soetrisno (2017) mengatakan bahwa, disiplin kerja didefinisikan sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang tinggi mencerminkan suatu tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Menurut Werther dan Davis dalam Nurmansyah (2016) disiplin adalah tindakan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Untuk mengkaji lebih lanjut isu di atas, penulis mereplikasi dengan memodifikasi penelitian Lobo (2019) yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” dan Putra, P. D., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2019) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Objek yang dipilih oleh penulis yaitu UMKM Mie Lethek Garuda.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, diharapkan terdapat beberapa manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah bukti empiris tentang peran gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan yaitu:

- a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan strategi yang akan ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan memperhatikan aspek gaya kepemimpinan transformasional, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dan juga untuk bahan pertimbangan strategi perusahaan baru agar dapat mengelola SDM perusahaan dengan baik.

- b) Bagi Akademisi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan baru kepada mahasiswa/i di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terkait gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Mie Lethek Garuda.