

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dunia bisnis yang semakin berkembang dan beraneka ragam terutama pada Usaha Kecil Menengah (UKM) di kota batam dalam berbagai bidang usaha di antaranya mulai dari usaha bisnis laundry, toko kosmetik dan bisnis kuliner. Usaha Kecil Menengah (UKM) merupakan kelompok usaha yang sangat dapat bertahan ketika krisis ekonomi melanda negeri ini. Suatu usaha dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang baik dan benar.

Semakin banyaknya ukm dan persaingan sesama ukm semakin tinggi membuat suatu perusahaan mengupayakan agar karyawan tetap semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah

satu faktor penting. Pemimpin adalah pemain utama yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi (Hanna & Firnanti, 2013).

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya, kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri.

Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan perlu di perhatikan lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan adanya kepemimpinan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan, akan membuat karyawan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan tidak adanya kepemimpinan yang baik terhadap karyawan maka karyawan tidak mempunyai semangat bekerja dan mudah menyerah. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi, agar sebuah pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan serius dan sempurna, diperlukan motivasi yang kuat di dalam diri seorang pekerja. Motivasi merupakan pendorong seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Rumondor, Tumbel, & Sepang, 2016).

Dengan adanya motivasi yang didapat oleh karyawan, karyawan sangat terdorong dan menciptakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya, sebaliknya

karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab. Apabila motivasi kerja dari para karyawan bisa dibangun, maka para karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan.

Selain itu lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang bersih, penerangan dan dengan adanya *air conditioner (AC)* di dalam ruangan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan dapat menumbuhkan kenyamanan dalam melaksanakan aktivitas dan semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan (Praptiestrini, 2016).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya (Hanna & Firnanti, 2013).

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Usaha Kecil Menengah (UKM) di Kota Batam** dipilih untuk mengkaji lebih dalam mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat didefinisikan beberapa masalah yang akan dibahas :

1. Kepemimpinan yang di terima belum sesuai dengan pengharapan karyawan usaha kecil menengah (UKM) kota batam
2. Rendahnya motivasi kerja yang diberikan kepada kinerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) kota batam
3. Lingkungan kerja yang belum sesuai dengan yang diinginkan karyawan usaha kecil menengah (UKM) kota batam
4. Menurunnya kinerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) kota batam dalam melaksanakan pekerjaannya

1.3. Batasan masalah

Untuk menjaga agar permasalahan yang dibahas tidak meluas dan fokus pada permasalahan yang akan dibahas dan mendapatkan hasil yang diharapkan maka penulis perlu membatasi variabelnya. Oleh karena itu, batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) kota batam
2. Membahas variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) kota batam
3. Meneliti beberapa usaha kecil menengah (UKM) seperti : Bisnis laundry, toko kosmetik, dan bisnis kuliner di kota batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) di kota batam?
2. Faktor yang manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) di kota batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) di kota batam.
2. Mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) di kota batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan baik bermanfaat secara teoritis maupun praktis. Secara terperinci manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat berguna dan mampu memperkaya teori-teori berkaitan dengan kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, maupun teori-teori berkaitan kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Objek Penelitian

Usaha kecil menengah (UKM) kota Batam, yaitu sebagai input masukan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan usaha kecil menengah (UKM) kota Batam yang sedang atau telah terjadi selama ini.

2. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan secara teoritis maupun secara praktis juga menambah pemahaman penulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Peneliti lain

Sebagai bahan bacaan dan literature untuk memberikan informasi dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya dan bagi semua pihak yang membutuhkan dalam rangka menambah ilmu, dan hasil penelitian ini tentunya masih terdapat banyak kekurangannya. Oleh sebab itu, bagi peneliti selanjutnya terbuka lebar untuk melakukan kajian lanjutan dimasa mendatang dan memperbaiki kekurangan didalam penelitian ini