

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi pembangunan sektor ekonomi merupakan sektor fundamental di era globalisasi. Perkembangan sektor ekonomi juga selalu menjadi tolak ukur keberhasilan program pemerintah. Pertumbuhan ekonomi Indonesia yang pesat didorong oleh beberapa sektor, salah satunya usaha mikro kecil dan menengah yang mempunyai peran strategis. UMKM adalah bisnis perorangan produktif kecil, menengah yang dimiliki oleh penduduk Indonesia. Kemampuan bersaing dan meningkatkan kinerja diperlukan dalam situasi persaingan global yang makin tajam dan kehendak untuk mengantisipasi ketertinggalan. Dengan demikian pengembangan industri, khususnya UMKM logam kota Pasuruan perlu tetap memanfaatkan keunggulan komparatif yang dimiliki, namun harus bergerak menuju penciptaan keunggulan kompetitif yang dinamis.

Fenomena yang terjadi pada tahun 2020 kemarin, kondisi perekonomian Indonesia berada di titik rendah. Bencana global pandemi Covid-19 yang tidak kunjung usai berhasil melambatkan roda ekonomi Indonesia. Faktanya, beragam sektor bisnis harus mengalami kerugian, utamanya saat awal-awal pandemi. Bahkan, banyak pula yang terpaksa gulung tikar. Namun, selalu ada peluang dalam kesulitan. Roda ekonomi Indonesia nyatanya bisa bangkit, salah satunya

keaktivitas yang memunculkan giat pada sektor bisnis usaha mikro kecil menengah (UMKM). Kebangkitan sektor UMKM dapat berdampak dan mempercepat pemulihan ekonomi Indonesia. Bukan menjadi rahasia lagi jika sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan penting dalam memajukan perekonomian negara. UMKM telah menjadi tulang punggung perekonomian negara karena telah memberikan kontribusi PDB atau Produk Domestik Bruto dan juga menambah lapangan kerja untuk masyarakat. Hal ini terlihat dari data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah. Saat ini terdapat 65,4 juta UMKM di Indonesia yang mana telah mempekerjakan 114,7 juta orang atau sekitar 56% dari tenaga kerja di Indonesia. Selain itu, UMKM juga memberikan kontribusi lebih dari 60% terhadap PDB negara. (MSME Empowerment Report, 2022:5). Data dari Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah juga menunjukkan bahwa kontribusi UMKM ke PDB terus meningkat sebelum pandemi. Tetapi, kontribusi tersebut menurun menjadi 37,3% saat pandemi. (MSME Empowerment Report, 2022:13).

Pelaku UMKM logam harus memiliki manajemen sumber daya yang baik dari segi keuangan, pemasaran maupun sumber daya manusia. Proses manajemen SDM dipengaruhi loyalitas, karyawan memiliki loyalitas tinggi dianggap sebagai aset organisasi yang sangat berharga berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja organisasi, produktivitas, pengurangan biaya, dan profitabilitas yang mengarah ke organisasi secara keseluruhan sukses (Adeline, 2022). UMKM logam yang ada di kota pasuruan merupakan aset bagi kota Pasuruan, selain

mengurangi angka pengangguran UMKM logam ini dapat menjadi peluang bagi masyarakat Pasuruan hal ini juga di ungkapkan oleh walikota Pasuruan Gus Ipul dalam masa kampanye, beliau menjelaskan tentang keunggulan industri kerajinan logam yang ada di kota Pasuruan. Industri kerajinan logam yang berada di kecamatan Panggungrejo ini mempunyai produk produk unggulan seperti *accessoris* yang terbuat dari bahan logam. Proses pengerjaan mulai dari bahan logam mentah menjadi produk jadi yang mempunyai nilai jual, produk yang dikerjakan oleh pengrajin logam ini masih menggunakan alat tradisional akan tetapi sudah dikombinasikan dengan mesin mesin modern sehingga produk yang dihasilkan tidak perlu diragukan lagi kualitasnya. Sehingga dengan menjaga kualitas tersebut UMKM logam ini mampu bertahan dipasar meskipun persaingan harga dan kualitasnya sangat tinggi. Hal tersebut bukan menjadi masalah bagi pengusaha UMKM logam ini. Selain dari kualitas produk hal yang diperhatikan oleh pengusaha UMKM logam ini yaitu sumber daya manusia nya antara lain karyawan. Loyalitas karyawan terhadap usaha ini perlu dijaga agar usaha logam yang dijalankan dapat ber operasi sesuai dengan tujuan usaha.

Loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan dapat diukur dari turnover intention pada perusahaan tersebut (Adeline, 2022). Hal ini tentu saja menuntut kemahiran dan keterampilan pekerja agar usaha ini mampu berkembang, berinovasi dan memiliki daya tarik tersendiri. Jika produk terlihat menarik tentu akan memiliki daya tarik tersendiri dan tentu saja memikat calon pembeli. Setiap lembaga maupun

organisasi yang bergerak dalam bisnis pemasaran pasti menginginkan hasil kerja karyawan yang maksimal dan tentu saja memiliki loyalitas karyawan dalam bekerja.

Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan yang memahami bawahannya dapat menumbuhkan loyalitas dalam diri karyawan. Wulandari & Utami (2018) menjelaskan pemimpin yang baik mengerti akan tugas yang harus dikerjakan dan dapat mengurangi hambatan-hambatan yang kemungkinan akan terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal tersebut dapat menanamkan persepsi kepada bawahan bahwa bekerja keras dapat mengarah pada hasil yang baik dan akan diakui serta mendapat *reward*, yang kemudian diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, kinerja, dan loyalitas. Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam perusahaan, setiap pemimpin pasti memiliki pola pikir, perilaku dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sehingga seorang pemimpin yang bertanggung jawab dan bijaksana mampu mempengaruhi, mengelolah, mengarahkan dan mengerti setiap keinginan karyawan maupun masalah yang sedang dihadapi.

Seperti kutipan yang disampaikan oleh Dr.Ir Bambang Sutikno mengatakan bahwa keberhasilan organisasi terletak pada keterampilan pemimpin dalam mengelola faktor internal dan eksternal sebagai aksi mencapai visi. Maka dari itu seorang pemimpin harus mempunyai rasa empati kepada karyawan bukan hanya soal materi saja tetapi juga terkait emosional antara pemimpin dengan karyawan.

Selain kepemimpinan, salah satu faktor yang menyebabkan naik atau turunnya loyalitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Citra & Fahmi (2019) Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Untuk itu merupakan keharusan bagi pelaku usaha UMKM untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, loyalitas pun akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Jika karyawan merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin akan dilakukan yaitu, karyawan akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan.

Wulandari & Utami (2018) Memberikan definisi kepuasan kerja yaitu sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Dalam penelitian ini, kepemimpinan merupakan faktor pendukung kepuasan kerja karyawan yang berasal dari luar dirinya sendiri. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Jika prestasi kerja dan imbalan yang diterima oleh karyawan tidak sesuai ekspektasi maka kepuasan kerja tidak terpenuhi hal tersebut berpengaruh terhadap menurunnya loyalitas karyawan. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas

karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang. Jadi bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan UMKM logam pada tempat kerja dapat membawa pengaruh positif bagi berkembangnya usaha logam tersebut, karyawan yang merasa puas akan kinerjanya dan dihargai oleh Perusahaan menjadikan hubungan harmonis antara karyawan dengan pemimpin. Sehingga pemimpin dengan mudah memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap supervisinya.

Sentra industri kerajinan logam yang ada di kota Pasuruan menjadi salah satu ciri khas kota Pasuruan. Hal tersebut tidak diragukan lagi, mulai dari proses pengolahan bahan mentah sampai menjadi produk. Tentunya keberhasilan industri logam ini tidak terlepas dari keberadaan karyawan. Loyalitas karyawan pada UMKM logam ini sangat berpengaruh terhadap berjalannya usaha ini. Kesuksesan sebuah perusahaan tergantung pada karyawan yang bekerja secara kompeten dan loyal. Tetapi pada kenyataannya, banyak sekali karyawan yang sering keluar masuk lalu kemudian cepat keluar dari perusahaan, atau bisa disebut dengan *turnover* karyawan. Maka dari itu perusahaan perlu untuk memikirkan bagaimana cara supaya karyawan tetap senang bekerja dan loyal pada perusahaan.

Sentra industri kerajinan logam kota Pasuruan yang terletak di kecamatan Panggungrejo kelurahan Trajeng sebagai pusat industri dan dari hasil observasi peneliti untuk sementara ini terdapat pengrajin logam sebanyak 22 orang pengrajin (UMKM). Sedangkan UMKM logam yang memiliki legalitas dan karyawan 5-10

orang sebanyak 10 UMKM, secara umum karyawan di 10 UMKM ini *turnover* nya cukup tinggi, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan analisis di dalam 10 UMKM ini.

Kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dalam suatu UMKM sehingga dapat membuat seluruh karyawan dengan segenap kekuatannya secara bersama-sama memberikan yang terbaik untuk tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien serta melaksanakan tugasnya secara optimal. Dari fenomena yang telah dijelaskan di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Umkm Di Sentra Industri Kerajinan Logam Kota Pasuruan”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada UMKM di sentra industri kerajinan logam kota Pasuruan ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada UMKM di sentra industri kerajinan logam kota Pasuruan ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada UMKM di sentra industri kerajinan logam kota Pasuruan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada UMKM di sentra industri kerajinan logam kota Pasuruan.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada UMKM di sentra industri kerajinan logam kota Pasuruan.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada UMKM di sentra industri kerajinan logam kota Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya, yang berhubungan dengan kepemimpinan dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan bisa menjadikan bahanbahan informasi atau wawasan bagi pembaca mengenai teori-teori dari variabel

kepemimpinan dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan.

b. Bagi Pengusaha UMKM

- a) Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang positif bagi seorang pemimpin untuk meningkatkan kepemimpinannya dan kepuasan kerja di dalam suatu organisasi.
- b) Memberikan wawasan atau dorongan untuk meningkatkan loyalitas kerja bagi karyawan agar setiap karyawan bisa bekerja secara baik sesuai dengan tujuan suatu Perusahaan.

c. Bagi Penulis

- a) Penelitian ini digunakan sebagai syarat untuk mencapai kelulusan dan memperoleh gelar S1.
- b) Penelitian ini dapat memberikan wawasan dalam mengembangkan usaha kecil mikro menengah sebagai mana meningkatkan kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan didalam usahanya.

d. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi universitas, dalam arti hasil dari penelitian ini dapat menambah dan memperkaya bahan Pustaka yang sudah ada, baik sebagai pelengkap maupun sebagai bahan perbandingan.