

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Yogyakarta dikenal sebagai salah satu pusat industri kreatif di Indonesia, termasuk sektor konveksi. Industri ini terus berkembang pesat seiring dengan meningkatnya permintaan terhadap produk fashion lokal, baik untuk pasar domestik maupun internasional. Banyak perusahaan konveksi di Yogyakarta berhasil memanfaatkan peluang ini dengan meningkatkan kapasitas produksi dan memperluas jaringan pemasaran. Fenomena ini menunjukkan bahwa sektor konveksi memiliki potensi besar untuk berkontribusi pada perekonomian lokal.

Hasil penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan pada sektor industri konveksi cenderung meningkat apabila didukung oleh Penciptaan iklim kerja yang kondusif dan pengarahannya yang terarah merupakan faktor krusial dalam optimalisasi kinerja. Sebagai ilustrasi, studi yang dilaksanakan oleh Beno *et al.*, (2022) pada Titik Terang Konveksi Yogyakarta mengungkapkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berperan dalam memengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Data dari 54 responden dianalisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor internal, khususnya motivasi kerja, memiliki peran yang signifikan dalam mendukung keberhasilan suatu industri.

Dengan kepemimpinan yang baik, seseorang dapat meningkatkan suasana kerja, meningkatkan kepercayaan diri karyawan, dan memberikan arahan yang jelas. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja. Pemimpin yang dapat memotivasi dan menginspirasi karyawan mereka cenderung menciptakan tim yang lebih produktif. Studi empiris mengungkapkan, terdapat korelasi positif antara persepsi karyawan terhadap dukungan lingkungan kerja dengan tingkat motivasi mereka dalam memberikan dukungan terhadap efektivitas pencapaian target organisasi. Ini karena lingkungan kerja yang baik mencakup berbagai aspek, seperti tempat kerja secara fisik, hubungan antar rekan kerja, dan fasilitas yang tersedia (Mayasari *et al.*, 2024).

Studi sebelumnya menemukan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi motivasi. Studi Mayasari *et al.*, (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi pekerja PT Asuransi Asoka Mas Surabaya. Hasilnya menunjukkan bahwa pemimpin yang dapat memberikan dukungan emosional dan arahan yang jelas dapat secara signifikan meningkatkan motivasi karyawan.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Beno *et al.*, (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif berdampak langsung pada produktivitas pekerja di Thermal Processing Point of Yogyakarta. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja memegang peranan krusial dalam mendorong optimalisasi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Solekhah, (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berdampak besar pada kinerja karyawan di berbagai industri, termasuk konveksi. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi umumnya menunjukkan produktivitas yang lebih besar serta moral kerja yang lebih baik.

Latar belakang Studi ini mengambil studi kasus kota Yogyakarta dan berfokus pada dampak faktor lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan dalam sektor industri konveksi. Kepemimpinan yang baik dalam organisasi adalah komponen penting yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Tingkat kemampuan pimpinan dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan sehingga mereka mampu bekerja secara produktif dan bertanggung jawab merupakan aspek esensial dari gaya kepemimpinan di lingkungan kerja (Silviya *et al.*, 2024).

Selain itu, lingkungan kerja memiliki peran signifikan dalam membentuk motivasi kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif, baik dalam aspek fisik maupun nonfisik, berkontribusi terhadap peningkatan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aditiya Farhan Romadloni tahun 2024 mahasiswa Universitas lain Ponorogo dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kidung Konveksi Prajegan Sukorejo Ponorogo" mengatakan bahwa, Lingkungan kerja merupakan elemen krusial yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang optimal dapat memotivasi karyawan melalui peningkatan semangat kerja (Romadloni, 2024).

Lingkungan tempat kerja yang berada di perusahaan memengaruhi tingkat kinerja karyawan dan memastikan karyawan merasakan kenyamanan dan keterikatan di lingkungan kerja, sehingga memungkinkan mereka menjalankan tanggung jawab dan tugas secara optimal. Kinerja karyawan dapat menunjukkan seberapa senang atau tidak senang mereka dengan tempat kerja mereka di organisasi. Karena kinerja membantu organisasi mencapai tujuannya melalui upaya untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk bekerja secara profesional dan menghasilkan hasil kerja (kinerja) dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka Oktaviani *et al.*, (2023). Kinerja merupakan konsep yang memiliki signifikansi tinggi dalam berbagai diskusi, khususnya dalam upaya mendorong keberhasilan organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia. (HR).

Fenomena yang terjadi di kota Yogyakarta menunjukkan bahwa industri konveksi mengalami dinamika yang signifikan, ditandai dengan pertumbuhan yang pesat namun juga dihadapkan pada berbagai tantangan, terutama dalam mempertahankan motivasi kerja karyawan. Dalam konteks persaingan yang semakin ketat, Perusahaan-perusahaan konveksi harus mewujudkan suasana kerja yang selain produktif, juga berfungsi sebagai faktor pendorong motivasi karyawan dalam meraih kinerja optimal. Fokus utama penelitian ini ialah menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap motivasi karyawan dalam lingkup industri konveksi..

Di antara produktivitas kerja, kinerja karyawan ditentukan oleh beragam faktor, di antaranya disiplin kerja dan motivasi atau dorongan kerja, gaya kepemimpinan, serta dukungan dari lingkungan kerja tempat aktivitas sehari-hari berlangsung.. Seorang karyawan yang disiplin, termotivasi, dan bersemangat akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Perusahaan memiliki berbagai tujuan, antara lain memperoleh keuntungan dan menjadi yang terdepan dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu mempertahankan proses produksi yang menghasilkan produk berkualitas tinggi secara berkelanjutan. Dalam konteks ini, produktivitas kerja karyawan memegang peranan penting, karena tingkat produktivitas yang optimal memungkinkan perusahaan menyediakan produk yang dibutuhkan konsumen secara konsisten.

Efektivitas kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan atmosfer kerja yang positif, sehingga karyawan merasa mendapatkan apresiasi serta terdorong untuk bekerja lebih giat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan secara fisik dan psikologis sangat penting untuk meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh kontribusi yang dapat membantu manajer dalam memimpin untuk membuat strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan karena pemahaman tentang hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi.

Dalam struktur organisasi atau perusahaan, karyawan menempati posisi strategis sebagai salah satu faktor utama pendukung operasional, karena tanpa keberadaan mereka, tujuan yang diharapkan tidak dapat tercapai. Karyawan juga menjadi faktor penentu bagi kemajuan maupun kemunduran organisasi atau perusahaan. Penciptaan kualitas kerja dapat diwujudkan apabila karyawan mampu mengoptimalkan seluruh kompetensi yang dimilikinya. Perusahaan akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuannya, meskipun memiliki sumber daya teknologi dan keuangan yang memadai, apabila tidak didukung oleh karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas apabila mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka (Safrin & Sulaiman, 2021).

Penelitian ini akan memberikan manfaat praktis bagi industri konveksi Yogyakarta dan kontribusi teoritis untuk bidang manajemen SDM. Untuk mengoptimalkan produktivitas dan memperbesar kapasitas daya saing dalam lingkungan pasar yang terus mengalami peningkatan kompetisi, rekomendasi tersebut dapat dimanfaatkan oleh para pemimpin sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan yang mendorong peningkatan motivasi kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang di atas, masalah berikut dapat dirumuskan:

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kepemimpinan dengan tingkat motivasi kerja dalam konteks perusahaan konveksi di Kota Yogyakarta?"

2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dalam konteks motivasi kerja karyawan pada perusahaan konveksi di Kota Yogyakarta?"
3. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja?"

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak diraih dalam penelitian ini diantaranya:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan?
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan?
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan?

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini bisa memiliki manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, sehingga dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.
 - b. Validasi dan Modifikasi Teori, Penelitian ini dapat digunakan untuk menguji validitas teori-teori yang sudah ada mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Hasil penelitian dapat mendukung teori yang ada atau justru memberikan temuan baru yang mengarah pada modifikasi atau pengembangan teori yang lebih relevan dengan konteks industri konveksi di Yogyakarta.
 - c. Identifikasi Variabel Baru, Melalui penelitian ini, mungkin ditemukan variabel-variabel lain yang signifikan Mempengaruhi motivasi kerja karyawan selain kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Identifikasi variabel-variabel ini dapat membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut yang lebih komprehensif.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi Manajemen Perusahaan

- a. Informasi untuk Peningkatan Motivasi Kerja, Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi informasi bagi manajemen perusahaan konveksi di Yogyakarta mengenai urgensi kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- b. Strategi Pengembangan SDM, Penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam penyusunan strategi pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran, dengan fokus pada peningkatan kualitas kepemimpinan dan perbaikan lingkungan kerja. Misalnya, perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan bagi para manajer atau melakukan perbaikan fasilitas dan suasana kerja untuk menciptakan lingkungan yang lebih nyaman dan produktif.
- c. Pengambilan Keputusan, Hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan terkait kebijakan SDM, seperti sistem penghargaan dan pengakuan, program pelatihan dan pengembangan, serta desain lingkungan kerja.

B. Bagi Karyawan

- a. Peningkatan Kesejahteraan, Dengan adanya perbaikan dalam kepemimpinan dan melalui perbaikan lingkungan kerja, diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga pada akhirnya berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan.
- b. Pengembangan Karir, Lingkungan tempat kerja yang baik dan kepemimpinan yang suportif dapat menyediakan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri serta meningkatkan jenjang karier mereka.

C. Bagi Peneliti Selanjutnya:

- a. Referensi Penelitian, Temuan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik

untuk melakukan penelitian serupa atau kajian yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan pada industri konveksi maupun sektor industri lainnya.

- b. Pengembangan Metodologi. Penelitian ini dapat memberikan contoh mengenai metodologi penelitian yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

