

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap negara akan mengalami perubahan kondisi ekonomi. Perubahan kondisi ekonomi dan persaingan berdampak pada perekonomian Indonesia. Maka pelaku bisnis Indonesia harus mampu mempertahankan kelangsungan usahanya.<sup>1</sup> Hal ini dikarenakan persaingan dunia bisnis yang semakin ketat, menimbulkan banyak konsekuensi pada persaingan perusahaan. Kondisi seperti ini perusahaan diharuskan untuk lebih kreatif dan inovatif agar mampu bersaing.

Kesuksesan pada suatu usaha didalam melakukan pencapaian pada tujuan tidak bisa dipisahkan pada peranan sumber daya manusia. Didalam persaingan bisnis terus mengalami perkembangan, sehingga pemanfaatan sumber daya manusia harus diperhitungkan. Sumber daya manusia adalah sebagian dari perusahaan yang dapat mempengaruhi perusahaan untuk mendukung efisiensi dan efektifitas pencapaian visi dan misi. Selain itu, sumber daya manusia adalah hal yang amat utama didalam suatu usaha, sehingga tiap usaha harus membina dan mengawasi karyawannya.<sup>2</sup> Jika sumber daya manusia tidak dapat dikelola dengan baik, maka keberhasilan perusahaan didalam melakukan pencapaian tujuannya akan sulit tercapai. Sumber daya manusia diharuskan supaya memberi keunggulan yang kompetitif di dalam memenangkan persaingan bisnis. Keunggulan bersaing ini bisa dilakukan pengukuran dalam hal penguasaan, pemahaman, skill dan juga perilaku karyawan serta perilaku kerja karyawan yang ditujukan untuk mencapai tujuan perusahaan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Claudia Vanesha Pitoy, "Analisis Strategi Bersaing Dalam Persaingan Usaha Bisnis Dokument Solution (Studi Kasus Pada PT. ASTRAGRAPHIA TBK Manado)," *Berkal Ilmiah Efisiensi* Vol 16, No. 03 (2016): 303.

<sup>2</sup> Sihaloho Donra Ronal And Siregar Hotlin, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan," *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9, No. 2 (2019): 273–81, <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>.

<sup>3</sup> Aurelia Potu, "Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan

Menurut Jhon yang dikutip dalam I, Putra dan M. Subudi menyatakan bahwa suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang tanggap terhadap pekerjaannya dan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan benar dan cepat, maka dalam hal ini dibutuhkan karyawan dengan kinerja yang maksimal.<sup>4</sup> Kinerja artinya suatu hasil yang ingin dilakukan pencapaian oleh individu didalam organisasi atau perusahaan. Beragam faktor yang memberikan pengaruh pada kinerjanya karyawan, yakni faktor di dalam serta di luar diri seseorang. Faktor internal meliputi pengetahuan, pengalaman, kepribadian, kedisiplinan, sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor eksternal yaitu sikap, gaya kepemimpinan atasan serta bawahan, bagaimana hubungan atasan dengan bawahan, serta lingkungan tempat kerja karyawan.<sup>5</sup>

Kualitas sumber daya manusia yang rendah menjadi masalah mendasar yang dapat menghambat kinerja, hal ini dikarenakan era persaingan sekarang semakin ketat yang ditujukan pada kualitas, dan yang perlu dilakukan adalah dari aspek kecerdasan, semangat, kreativitas, etika, dan tanggung jawab.<sup>6</sup> Suatu hasil kerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan harus benar-benar diperhatikan karena merupakan suatu kunci keberhasilan. Maka disini pemimpin berperan penting dalam menciptakan keharmonisan dan semangat kerja setiap karyawannya guna meningkatkan kualitas pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan.<sup>7</sup> Kinerja yang baik dari karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan yang mengarah pada peningkatan keuntungan perusahaan tersebut.

---

Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado,” *Emba USR Manado* 1, No. 4 (2013): 1208–18.

<sup>4</sup> Jhon dalam I. Putra Dan M. Subudi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Pedungan,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 4, No. 10 (2015): 250245.

<sup>5</sup> Lyta Lestari And Harmon, “Pengetahuan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 4, No. 10 (2015): 250.

<sup>6</sup> Kusen, “Strategi Kepala Sekolah Dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru,” *Jurnal Idaarah* 3, No. 2 (2019): 22.

<sup>7</sup> Febrin Arin Putra, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja,” *Jurnal Administrasi Bisnis* 40, No. 2 (2016).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia didalam menghadapi kompetensi usaha yang makin sengit membuat Konveksi Hanrif Collection perlu memperhatikan kinerja karyawannya. Hal ini untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan bisnis konveksi tersebut. Konveksi Hanrif Collection merupakan tempat usaha produksi pakaian yang memiliki pesanan dengan jumlah yang banyak. Dengan banyaknya pesanan, kinerja karyawan diperlukan dalam mengembangkan usaha serta menjaga kelancaran kegiatan bisnis mulai dari proses produksi hingga produk yang dihasilkan konveksi Hanrif Collection tersebut akan didistribusikan.

Pada konveksi ini tentunya memiliki beberapa karyawan sebagai sumber daya manusia guna berjalannya produksi sebuah usaha tersebut. Sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Diantara hal yang bisa digunakan untuk bisa bertahan ataupun melakukan peningkatan kerja karyawan bisa dilaksanakan dengan melakukan evaluasi kerja karyawannya serta melakukan rangkaian untuk memperbaiki secara konsisten dalam melakukan peningkatan kualitas karyawannya hingga suatu usaha bisa bertumbuh serta memenangkan kompetensi, ataupun setidaknya bisa bertahan hidup. Perusahaan yang siap bersaing harus memiliki manajemen yang efektif, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif diperlukan dukungan karyawan yang kompeten di bidangnya.<sup>8</sup>

Memiliki kemampuan kinerja yang baik dan tanggap maka pekerjaan akan cepat selesai. Dalam melakukan pekerjaan harus penuh keikhlasan menuangkan ilmu yang didapat dan kemampuan yang diberi dari Allah SWT serta berperilaku sesuai dengan ajaran-ajaran islam. Hasil pada tiap karyawannya didalam melakukan perwujudan kinerjanya untuk melakukan penunjukkan semangat kerja serta yang paling penting yakni perilaku taat dan ikut pada yang Allah perintahkan.<sup>9</sup> Pemilik konveksi Hanrif Collection merupakan seorang muslim dan semua karyawannya juga beragama Islam, berdasarkan tanggal 20 Mei 2023 yang dilakukan wawancara tidak langsung yaitu

---

<sup>8</sup> Faroman Syarief, "Manajemen Sumber Daya Manusia," N.D.

<sup>9</sup> Rodi Syafrizal, "Analisis Kinerja *Islamic Human Resources* Berdasarkan Metode *Maslahah Scorecard* (Studi Kasus Pada PT. INALUM)," *Jurnal Ekonomi Islam*, Volume IV No. 2: 277-300

melalui sambungan *chatting*. Dalam aktivitas bekerja, pemilik konveksi selalu membina karyawan untuk taat beribadah. Hal tersebut dilakukan pemilik agar para karyawan tidak melupakan kewajiban seorang muslim, seperti sholat dan berpuasa ketika bulan ramadhan. Untuk mempermudah karyawan dalam ibadah sholat, konveksi Hanrif Collection menyediakan tempat sholat yang berada di dalam rumah pemilik konveksi sendiri.

Konveksi Hanrif Collection mempunyai tanggung jawab dari pesanan yang diinginkan pelanggan, oleh karena itu ketelitian dan terjaganya komunikasi harus jelas antar semua karyawan untuk memberikan jaminan terhadap kualitas yang baik. Berdasarkan sumber dari pemilik konveksi, kinerja karyawan di Hanrif Collection dianggap kurang optimal hal ini dikarenakan pekerjaan yang diselesaikan terkadang tidak tepat waktu, karyawan ada yang seenaknya melaksanakan pekerjaannya di rumah sendiri sehingga tidak adanya pengamatan dari pemimpin apakah hasil kerja yang dilakukan tersebut sudah benar atau salah. Hal seperti demikian pernah menyebabkan sampai barang di return.<sup>10</sup>

Terdapat beragam tindakan yang bisa memberikan pengaruh pada kinerjanya karyawan dalam suatu usaha, hal-hal tersebut diantaranya yaitu gaya kepemimpinannya serta lingkungan kinerjanya. Upaya menciptakan kinerja karyawan yang baik, bagi pemimpin usaha harus mampu mempengaruhi karyawannya agar mau melaksanakan pekerjaannya secara optimal dengan menciptakan gaya atau metode kepemimpinan yang membuat para karyawan merasa betah. Yang dimaksud dengan “kepemimpinan” adalah kemampuan yang dilakukan seorang pemimpin untuk memberikan kekuatan yang diinginkan, kekuatan semangatnya, kekuatan moralnya yang inovatif, bisa memberikan pengaruh bawahan didalam melakukan perubahan pada sikapnya agar sesuai dengan keinginan dan aspirasi pemimpin.<sup>11</sup>

Fenomena yang terjadi di konveksi Hanrif Collection berdasarkan observasi pada salah satu karyawan yaitu dalam perihal memimpin belum bisa dikatakan optimal, karena

---

<sup>10</sup> “Hasil Wawancara Dengan Bapak Hanafi,”(Pemilik).

<sup>11</sup> Hardi Mulyono, “Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi,” *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora* 3, No. 1 (2018): 291.

pemimpin Hanrif Collection belum maksimal dalam memberikan motivasi yang lebih kepada karyawannya. Dalam memimpin karyawan juga kurang tegas bahkan jarang memberi sanksi kepada bawahannya dikarenakan pemimpin menganggap karyawannya seperti bagian dari keluarganya.<sup>12</sup> Seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil apabila tujuan perusahaan dapat dicapai. Tercapainya tujuan perusahaan tersebut terutama dikarenakan perwujudan kinerja karyawan yang optimal. Pemimpin perusahaan dapat menggunakan berbagai gaya kepemimpinan dalam rangka mempengaruhi bawahan agar menghasilkan kinerja yang baik. Mumparidi mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi karyawan.<sup>13</sup>

Gaya kepemimpinan yakni sikap yang individu lakukan kepada individu lain yang dimaksud memberikan motivasi untuk mempengaruhi orang tersebut agar bekerja secara optimal dan mencapai tujuan dengan baik.<sup>14</sup> Rivai mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yakni sebagai strategi yang dilakukan didalam memberikan pengaruh pada bawahannya yang bertujuan sasaran organisasi dapat tercapai. Pemimpin bisa memberikan berbagai metode kepemimpinan dalam memberikan pengaruh positif kepada para karyawannya. Gaya kepemimpinan menjadi hal utama bagi pemimpin dalam memberikan semangat dan motivasi kerja. Selain itu, peran gaya kepemimpinan adalah mampu memberikan visi dan misi serta arah kemana suatu organisasi akan melangkah untuk menciptakan dinamika sumber daya manusia yang baik.<sup>15</sup>

Pada gaya kepemimpinan, seorang pemimpin juga diharapkan bisa mencermati kemampuan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang baik. Hal tersebut dikarenakan

---

<sup>12</sup> “Hasil Wawancara Dengan Ibu Ayuk,” (Karyawan).

<sup>13</sup> Firdaulan Suryono Putri dan Sartini, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Otoritas Jasa Keuangan Bengkulu),” no. 0274 (2019): 563515.

<sup>14</sup> Ryani Dhyana Parashakti, “Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang,” *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 10, no. 1 (2019): 69.

<sup>15</sup> Dan Lucky Dotukang Goverd Adler Clinton Rompas, Benhard Tewel, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara,” *Jurnal EMBA* Vol. 6, no. 4 (2018): 1978.

maju mundurnya perusahaan seberapa baik pemimpin dapat mengelola perannya sehingga perusahaan dapat melanjutkan hidup dan berkembang. Konveksi Hanrif Collection dipimpin oleh seorang kepala keluarga. Setiap ada shift kerja di konveksi tersebut semua karyawan harus bisa menyesuaikan dan menjalankan sesuai kebijakan yang ada.

Tidak hanya faktor gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi juga lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian penting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Intinya yakni seluruh hal yang mengelilingi karyawan yang bisa memberikan pengaruh pada pelaksanaan tugas.<sup>16</sup> Penciptaan lingkungan kerja juga berperan penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, untuk lingkungan non fisik ataupun fisik. Dengan dukungan lingkungan kerja yang sesuai, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja menjadi tempatnya dimana karyawannya melaksanakan kegiatan. Di lingkungan kerja konveksi Hanrif Collection ini belum mempunyai ruang khusus untuk wadah kain perca yang tersisa bekas kain potong dan menjahit yang menyebabkan menumpuk pada area sekitar ruang kerja.<sup>17</sup> Lingkungan kinerja yang dirasa memberikan kenyamanan serta keamanan bisa mempengaruhi karyawannya dalam bekerja hingga bisa meningkatkan kinerja karyawannya. Seperti halnya mempunyai teman kerja yang bagus, itupun mempengaruhi kondisi lingkungan kinerjanya yang baik. Jika suatu organisasi mempunyai lingkungan kinerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawannya, mereka bisa memberikan perasaan nyaman didalam menjalankan tugasnya.<sup>18</sup>

Menurut Soetjipto, Lingkungan kinerja yakni seluruh tindakan yang dapat mempengaruhi suatu organisasi atau

---

<sup>16</sup> Nela Pima Rahmawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)," *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 8, no. 2 (2014): 2.

<sup>17</sup> Hasil Observasi, Pada Tanggal 23 November 2022 Pukul 10.20 WIB.

<sup>18</sup> Salsabiila Nur Aziizah Salsa, Merliana Widyawati, and Vicky F. Sanjaya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gula Putih Mataram Dalam Perspektif Hukum Islam," *QISTHOSIA: Jurnal Syariah Dan Hukum* 2, no. 2 (2021): 86–100, <https://doi.org/10.46870/jhki.v2i2.112>.

perusahaan baik itu secara langsung maupun tidak langsung yang akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan dan kepuasan karyawan.<sup>19</sup>

Hasil penelitian terdahulu yang melatarbelakangi penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, dimana pada penelitian Firdaulan Suryono Putrin Sartin yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Otoritas Jasa Keuangan Bengkulu). Dijelaskan bahwa menurut hasil penelitian tersebut variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>20</sup>

Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Bimo Adi Putra dan Veta Lidya Delimah Pasaribu yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tumbakmas Niagasakti”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>21</sup>

Dari perbedaan hasil penelitian tersebut, maka peneliti ingin meneliti kembali apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Hanrif Collection Kudus”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dengan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di konveksi Hanrif Collection?

---

<sup>19</sup> Ronal and Hotlin, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan.”

<sup>20</sup> Sartin, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Otoritas Jasa Keuangan Bengkulu).”

<sup>21</sup> Bimo Putra and Veta Pasaribu, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tumbakmas Niagasakti Bimo,” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6 (2022): 3993–99.

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di konveksi Hanrif Collection?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada konveksi Hanrif Collection.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada konveksi Hanrif Collection.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Diharapkan bagi penelitian ini dapat memberikan wawasan pada aspek-aspek manajemen sumber daya manusia.
- b. Dapat memperdalam pengetahuan tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi perusahaan, dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi konveksi Hanrif Collection tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
- b. Memberikan saran bagi perusahaan untuk memperkuat peran pemimpin melalui gaya kepemimpinan dan memperhatikan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **E. Sistematika Penelitian**

Penelitian ini disusun menjadi beberapa bab yang saling berkaitan secara sistematis dan logis, guna memudahkan pembaca dalam memahami hasil penelitian.

#### **1. Bagian Awal**

Pada bagian awal meliputi lembar sampul, lembar judul, halaman pengesahan, halaman persetujuan pembimbing, abstrak, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar dan daftar tabel.

#### **2. Bagian Isi**

Bagian isi terdiri dari 5 bab yaitu sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini memberikan informasi tentang kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bagian bab ini meliputi jenis dan pendekatan penelitian, sumber data penelitian, populasi dan sampel penelitian, lokasi penelitian, instrumen penelitian, dan definisi operasional.

**BAB IV : HAIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Di dalam bab ini berisi tentang deskripsi tempat penelitian yang mencakup profil perusahaan, awal mula berdirinya usaha, jenis produksi, identitas responden dan frekuensi jawaban responden. Data yang diolah dan analisis serta pembahasan hasil pengolahan data.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari analisis data.

**3. Bagian Akhir**

Bagian akhir skripsi meliputi daftar pustaka, lampiran (hasil pengolahan data analisis, statistik dan wawancara).