

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah elemen organisasi yang sangat penting. Sumber daya manusia sebagai pilar utama sekaligus penggerak pada organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya.¹ Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan. Dimana pengelola sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Namun kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan salah satunya adalah bagaimana cara kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang pemimpin. Dalam proses meningkatkan kinerja yang efektif kepemimpinan dari seseorang pemimpin memiliki peran yang krusial. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.² Maka, kepemimpinan menjadi modal utama dalam mengelola suatu bisnis dalam perusahaan agar perusahaan berjalan stabil dan dapat mengalami peningkatan yang signifikan.

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan sangat diperlukan adanya pemimpin dan proses kepemimpinan. Hal ini diperlukan karena berbagai kegiatan yang hendak dilakukan oleh semua anggota harus dapat seirama dalam arti semua anggota harus bekerjasama, bukan sama-sama bekerja. Gaya kepemimpinan yang merupakan pola tingkah laku seorang pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja dalam organisasi, merupakan bagaian keahlian yang cukup berpengaruh mempengaruhi tercapainya tujuan.³

¹ Ike Kusdayah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Andi Offset: Yogyakarta, 2008), 5-6.

² Tria Mondiani, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang*, Jurnal (Administrasi Bisnis FISIP Universitas Diponegoro, Semarang), 46-47.

³ Jatmiko, *Pemimpin dan Kepemimpin Organisasi*. Forum Ilmiah, 10, no. 2 (203): 210.

Faktor sumber daya manusia merupakan hal penting dalam berbagai bidang kehidupan, khususnya organisasi maupun perusahaan. Sumber daya merupakan suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung kearah peningkatan kinerja karyawan. Hal ini karena manusia merupakan sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpotensi, memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang tinggi, serta usaha untuk melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.⁴

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pemimpin atau manajer sering tidak memperhatikan hal tersebut kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pemimpin atau manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesan-kesan buruk terhadap perusahaan yang mendalam akibat mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun.

Strategi adalah ilmu yang mempelajari perencanaan dan pengarahan operasi militer berskala besar dan menggerakkan pasukan pada posisi yang paling menguntungkan sebelum pertempuran sebenarnya dengan musuh untuk mendapatkan kemenangan. Dengan demikian istilah strategi dirumuskan sebagai suatu tujuan yang ingin dicapai, upaya untuk mengkomunikasikan apa saja yang akan dikerjakan, oleh siapa yang akan mengerjkannya, bagaimana cara mengerjakan, serta kepada siapa saja hal-hal tersebut pula

⁴ Agus Jamaludin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," *journal of applied business and economics* 3, no. 3 (2017): 162.

dikomunikasikan dan juga perlu dipahami kinerja tersebut perlu dinilai.⁵

Merumuskan strategi bukanlah pekerjaan mudah. Kendala Utamanya adalah komitmen internal terhadap segala hal yang telah dirumuskan sebagai konsekuensi strategi. Porter (1998) menjelaskan makna makna terpenting dari pemahaman strategi sebagai mengambil tindakan yang berbeda dari perusahaan pesaing dalam satu industri guna mencapai posisi yang lebih baik. Artinya, strategi antar perusahaan dalam satu industri berbeda dengan lainnya, karena masing-masing perusahaan mengalami kondisi internal dan tujuan yang berbeda, walaupun kondisi eksternalnya berbeda.⁶

Memimpin merupakan suatu kegiatan yang kontinyu. Hambatan-hambatan akan berdatangan sehingga kepemimpinan memerlukan sikap yang lincah. Kepemimpinan harus bersifat dinamis supaya selalu efektif perlu di sesuaikan terus dengan keadaan. Jenis kepercayaan yang digukan mengikuti situasi kerjanya, perilaku kepemimpinan tidak selalu sama dalam setiap situasi. Seorang pemimpin akan terlibat dalam berbagai kondisi. Oleh karena itu ia harus cukup fleksibel dan merupakan suatu sikap yang tidak mudah didapat.⁷

Seorang pemimpin harus mampu mengidentifikasi dan memahami keinginan dari bawahannya. Hal tersebut hanya dapat berhasil memulai pengembangan lingkungan dan saling pengertian yang dapat dicapai melalui berbagai pertemuan konsultatif dan partisipatif. Pemimpin juga perlu memiliki kemampuan untuk menentukan tindakan-tindakan yang perlu diambil guna mencapai tujuan kelompoknya.⁸

Majunya suatu organisasi tentunya akan menjadi sebuah kebanggaan tersendiri bagi semua pihak yang ada didalamnya baik pimpinan atau pekerja. Dalam hal tersebut

⁵SofjanAsauri, *Strategic Management*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2016),.3.

⁶Rachmat, *ManajemenStrategi*, (Bandung:PustakaSetia, 2013), 272.

⁷George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*,(Jakarta: PT Bumi Angkasa, 2000), 154.

⁸George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*,(Jakarta: PT Bumi Angkasa, 2000), 152.

tentunya ada suatu pendorong untuk mencapainya yaitu ada didalam diri seorang pemimpin yang selalu mengawasi dan membimbing bawahannya dengan benar serta melakukan strategi untuk meningkatkan loyalitas sumberdaya manusia. Adanya strategi tersebut sangatlah penting bagi seorang pemimpin dalam memimpin para bawahannya karena strategi merupakan formasi atau cara yang utama dirancang secara sistematis dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang terarah pada sebuah tujuan organisasi.

Sedangkan karyawan merupakan aset terbesar dalam suatu organisasi perusahaan. Dengan demikian para atasan atau pimpinan perusahaan selalu khawatir apabila kehilangan karyawan terutama karyawan yang berkualitas. Upaya yang dilakukan salah satunya adalah mengoptimalkan kepemimpinan yang ada. Para pemimpin perusahaan mupun organisasi selalu berupaya agar karyawan menjadi termotivasi dan betah untuk bertahan lama di organisasi atau perusahaan. Karena kepemimpinan merupakan salah satu elemen atau unsur yang dapat mendorong karyawan untuk loyal di organisasi.⁹

Suatu karyawan dikatakan mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan adalah dimana tugasnya sebagai karyawan. Karena hal ini berasal dari dalam diri karyawan, untuk hal-hal mendasar akan kembali bagaimana seorang karyawan menyikapi dalam sebuah pekerjaan. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh tingkat beban kerja yang lebih. Tetapi dalam prosesnya seorang pemimpin harus mampu mengarahkan para karyawannya agar bisa mengikuti apa yang dikehendakinya.¹⁰

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi perusahaan juga mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang

⁹ Sieny Wellyanto C. & Halim Angelica, *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali*, Universitas Kristen Petra, Surabaya, 2016, 332.

¹⁰ Zumhi, *Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kopi Cap Gajah di Rangkas Bitung*, E-Jurnal Manajemen, Volume 3 Nomer 3, Tahun 2014, 2.

optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas maupun berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasai. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasai dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.¹¹

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. 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. Oleh karena itu, dibutuhkan seorang pemimpin yang cakap pula dalam suatu perusahaan agar

¹¹ Aries Susanty, *Sigit Wahyu Baskoro, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. PLN (Persero) APD Semarang)*, Jurnal Volume VII, No 2, Program Studi Teknik Industri, Universitas Diponegoro, Semarang, 2012, 77-78.

kinerja karyawan dapat diarahkan untuk menunjang kemajuan perusahaan tersebut. ¹²

Iqbal Konveksi adalah salah satu konveksi yang bekerja dalam bidang pembuatan pakaian seperti seragam sekolah, baju busana muslim, bordir, dan sebagainya. Konveksi ini dikelola oleh bapak H. Nor Kholid dengan 35 orang karyawannya. Iqbal Konveksi terletak di desa Padurenan kecamatan Gebog kabupaten Kudus.

Bapak H. Nor Kholid selaku pemimpin utama di Iqbal konveksi beliau memiliki strategi kepemimpinan tersendiri dalam mengelola konveksinya. Namun, dalam kenyataannya strategi kepemimpinan yang beliau lakukan masih kurang maksimal. Hal ini terlihat dari kinerja karyawan yang kurang bersemangat dalam melakukan aktivitas pekerjaan dilingkungan konveksi. Selain itu, masih ada pula karyawan yang tidak berangkat tanpa izin yang jelas.

Menurut hasil pemaparan dari Bapak Nor Kholid bahwa dalam masa kerja selama satu minggu masih ada satu atau dua orang karyawan yang izin tidak masuk dengan atau tanpa alasan tertentu. Hal ini mengakibatkan jumlah barang yang diproduksi berkurang.¹³

Disisi lain, dilihat dari segi kompensasi yaitu rendahnya pendapatan yang diterima oleh karyawan mengakibatkan para karyawan malas untuk berangkat bekerja. Mereka menginginkan kenaikan gaji atau upah disetiap barang yang diproduksi (sistem borong). Selain itu kurangnya kenyamanan dalam bekerja hal ini juga mempengaruhi aktivitas dan semangat kerja karyawan, seperti masih minimnya fasilitas yang ada di konveksi dan jenjang karir yang jelas.¹⁴

Gaji, fasilitas, dan kenaikan pangkat merupakan hal yang sangat dibutuhkan karyawat. Di Iqbal Konveksi

¹² Dwi Yuniarti, *Erlan Supriyanto, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi Produksi PT. X*, Jurnal Indept, Vol. 4, No. 1, Universitas Nurtanio Bandung, Bandung, 2014,12.

¹³ Hasil Wawancara dengan Bapak Nor Kholid selaku pemilik Iqbal Konveksi pada tanggal 20 Desember 2018.

¹⁴ Hasil Wawancara dengan Rizal selaku karyawan Iqbal Konveksi pada tanggal 20 Desember 2018.

pemberian kompensasi harus diperhatikan dengan baik agar terwujudnya peningkatan kinerja karyawan yang diinginkan. Agar suatu perusahaan menjadi lebih maksimal dalam menghasilkan suatu produk maka tak lepas dari peran seorang pemimpin perusahaan atau konveksi dalam menerapkan sebuah strategi. Hal inilah yang perlu diperhatikan di Iqbal konveksi, strategi kepemimpinan yang dilakukan harus mampu membuat karyawan termotivasi dalam bekerja.

Sehingga tujuan suatu perusahaan atau konveksi dapat tercapai dan mengalami perkembangan yang signifikan setiap tahunnya. Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**STUDI ANALISIS STRATEGI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI IQBAL KONVEKSI PADURENAN GEBOG KUDUS**”.

B. FOKUS PENELITIAN

Fokus penelitian kualitatif berisi pokok masalah yang masih bersifat umum. Dalam pandangan penelitian kualitatif gejala itu bersifat holistik (menyeluruh, tidak dapat dipisahkan), sehingga peneliti kualitatif tidak akan menetapkan penelitiannya hanya berdasarkan variabel penelitian, tetapi keseluruhan situasi sosial yang meliputi tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis.¹⁵ Adapun fokus dari penelitian ini adalah strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Iqbal Konveksi dan faktor pendukung serta penghambat dalam penerapan strategi kepemimpinan yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Iqbal Konveksi.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Iqbal Konveksi Padurenan Gebog Kudus ?

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Alfabeta, Bandung, 2013), 285-286

2. Apa saja faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan strategi kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Iqbal Konveksi Padurenan Gebog Kudus ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Iqbal Konveksi Padurenan Gebog Kudus.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan strategi kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Iqbal Konveksi Padurenan Gebog Kudus.

E. Manfaat Penelitian

Sesuai tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang dapat diambil baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai bahan bacaan untuk khasanah keilmuan terutama yang ada kaitannya dengan ilmu pengetahuan.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut kaitannya dengan penelitian pada lingkup manajemen yang berkisar padapenerapan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Iqbal Konveksi Padurenan Gebog Kudus.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Penulis
Penelitian ini tentunya sangat berguna bagi penulis sebagai media pengembangan diri dan dapat memperluas ilmu pengetahuan baik secara teori maupun praktik tentang studi analisis strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Iqbal Konveksi Padurenan Gebog Kudus.

b. Bagi Pihak Iqbal Konveksi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh para pelaku usaha, khususnya pada pemilik konveksi untuk menerapkan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Iqbal Konveksi Padurenan Gebog Kudus.

