

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

### A. Gambaran Objek Penelitian

#### 1. Profil dan Sejarah Singkat Iqbal Collection Gebog Kudus

Nama UMKM : Iqbal Collection  
Nama Pemilik : Bapak H. Nor Kholid  
Alamat : Dusun Krajan Rt. 05 Rw. 01,  
Desa Padurenan, Kecamatan  
Gebog, Kabupaten Kudus.

Desa Padurenan Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus terletak sekitar 7 km dari pusat kota Kudus. Di desa Padurenan terdapat sekitar 180 UKM pengrajin bordir dan konveksi, yang bertumbuh kembang secara alami sejak belasan bahkan puluhan tahun. Dari pengrajin tersebut mampu menyerap sekitar 1.500 tenaga kerja. Dari populasi usaha tersebut, sekitar 65% merupakan unit usaha konveksi dan 35% adalah unit usaha bordir. Sejarah berdirinya Iqbal Collection. Tahun 1998 keluarga Bapa H. Nor Kholid dan ibu Mukhodliroh dikaruniai seorang putra yang diberi nama Muhammad Iqbal Maula, dan disaat itulah konfeksi Iqbal Collection didirikan. Nama Iqbal Collection tentunya didapatkan dari nama anak pertama dari pasangan Bapak H. Nor Kholid dengan istri yang bernama Ibu Hj. Mukhodhiroh.

Pada awalnya, Bapak H. Nor Kholid menuai usaha dengan modal Rp. 400.000 dengan mesin jahit yang masih biasa atau manual. Usaha yang di rintis bersama istri mulai dari nol ini digarap sendiri oleh beliau. Berjalannya waktu tahun demi tahun dilalui, demi memenuhi permintaan pasar yang diterima oleh Bapak H. Nor Kholid, akhirnya beliau mengganti mesin jahit dengan yang lebih besar (mesin juki) dengan alasan agar dapat mempercepat proses produksi. Kemudian mesin bordir dimiliki, karena produk andalannya adalah mempunyai corak bordir dalam produknya, diantaranya Busana Muslim (Koko) dengan motif bordir yang khas.

Dari tahun 1998 sampai sekarang, akhirnya konfeksi Iqbal Collection telah mempunyai karyawan

sebanyak 35 orang proses produksi dijalankan di tempat Konfeksi dan ada pula yang dibawa pulang. Pengoprasian mesin bordir dijalankan oleh 2 orang yang berkerja shift pagi dan malam. Pemotongan kain dilakukan oleh 2 orang. Proses menjahit dijalankan oleh 7 orang yang beradadi tempat konfeksi dan beberapa orang yang menjalankannya dirumah (dibawa pulang). Mesin obras dipegang oleh 1 orang, dan pekerja harian (bagian *packing*) sebanyak 4 orang. Jadi total karyawan yang berkerja di tempat konfeksi sebanyak 16 orang, sisanya berkerja dengan dibawa pulang (menjahit, memasang kancing dan sebagainya).

Adapun mengenai visi, misi dan tujuan di konfeksi Iqbal Collection adalah:

Visi adalah sebuah pernyataan yang menyajikan maksud strategi perusahaan untuk memfokuskan energi dan sumber daya perusahaan pada pencapaian di masa depan yang diinginkan.<sup>1</sup> Misi adalah pernyataan tentang keunikan perusahaan yang membedakan suatu perusahaan dari perusahaan yang lain yang sejenis berada dalam satu kelompok industri tertentu dan mengidentifikasi lingkup operasinya dalam hal produk, pasar, serta teknologi yang digunakan.<sup>2</sup> Dan yang dimaksud dengan tujuan adalah sebagai petunjuk arah untuk menuntun perusahaan dalam membuat keputusan, meningkatkan efesiansi, dan meningkatkan kinerja.<sup>3</sup> Tujuan dapat dikategorikan menjadi dua antara lain<sup>4</sup>:

- a. Tujuan jangka panjang, dimana kondisi ini lebih spesifik ingin dicapai pada suatu periode tertentu untuk kelangsungan hidup perusahaan sepanjang waktu yang dituangkan beberapa tujuan lainnya

---

<sup>1</sup> Richard B Robinson dan John A. Pearce H, *Manajemen Strategi: Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*, Salemba Empat, Jakarta, 2014, 35.

<sup>2</sup> Muhammad Husni M, *Manajemen Strategi*, STAIN Kudus, Kudus, 2009, 24.

<sup>3</sup> Muhammad Husni M, *Manajemen Strategi*, STAIN Kudus, Kudus, 2009, 26.

<sup>4</sup> Tedjo Tripno dan Udan, *Manajemen Strategi*, Rekayasa Sains, Bandung, 2005, 67.

antara lain: kepuasan konsumen, kepuasan karyawan, kepuasan pemilik kapital, pemimpin pasar dengan penemuan produk dan teknologi baru, meningkatkan pelayanan purna jual yang memuaskan.

- b. Tujuan jangka pendek, tujuan jangka pendek yang lazim adalah objektif yaitu efisiensi, efektifitas, produktifitas, dan laba.

Adapun Visi, Misi, dan Tujuan Konfeksi Iqbal Collection dijabarkan sebagai berikut:

a.) Visi

“Menjadi perusahaan yang maju dan kompetitif”

b.) Misi

- Menjadikan perusahaan kebanggaan nasional yang mengedepankan kualitas produk
- Menjadi perusahaan yang selalu kreatif dan inovatif
- Membangun masyarakat agar memiliki jiwa *entrepreneur*

c.) Tujuan

- Membangun usaha dengan tipe social entrepreneur
- Mengembangkan usaha dan membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar.<sup>5</sup>

## 2. Struktur Organisasi

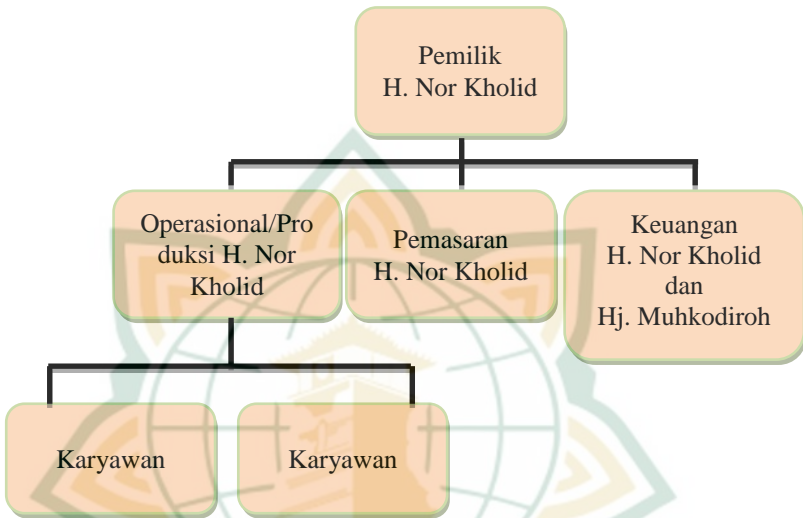
Dalam suatu lembaga atau organisasi pasti terdapat struktur organisasinya. Secara umum, struktur organisasi yang ada pada Iqbal Collection Gebog Kudus yakni:<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>Data Dokumentasi, Profil Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus, 20 Oktober 2019.

<sup>6</sup>Data Dokumentasi, Profil Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus, 20 Oktober, 2019.

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Iqbal Collection Gebog Kudus**



Keterangan:

Karyawan-karyawan meliputi:

- a. Bagian pemotongan : Dono dan Sirin
- b. Bagian penjahit : Maki, Heri, Njah, Anis, Nurul, Rini
- c. Bagian obras : Nita
- d. Bagian bordir : Noor dan Arip
- e. Bagian finishing : Wiji, Um, Nafiah, Nafi  
Dan seluruh karyawan yang berkerja dibawa pulang.<sup>7</sup>

### 3. Ruang Lingkup Produk

Konfeksi Iqbal Collection yang terletak di Dusun Krajan Rt. 05 Rw. 01, Desa Padurenan Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. Iqbal Collection memproduksi berbagai produk busana Muslim atau Koko dan Seragam Sekolah. Sesuatu yang dapat diandalkan dari produk Iqbal Collection ini adalah kekhasan bordirnya. Banyak sekali model bordir yang dipunyai oleh Iqbal Collection

<sup>7</sup>Data Dokumentasi, Profil Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus, 20 Oktober, 2019.

tentunya karena inovasi-inovasi yang diciptakan oleh pemiliknya.

Pemilik Iqbal Collection mematok produk baju dan setelan koko anak mulai harga Rp 20.000 – Rp 70.000, dengan tujuan bahwa produk dari Iqbal Collection ini dapat di pakai oleh seluruh lapisan masyarakat.<sup>8</sup>

#### 4. Sarana dan Prasarana

**Tabel 4.1 Sarana dan Prasarana di Iqbal Collection Gebog Kudus<sup>9</sup>**

No	Nama Barang	Jumlah
1.	Mesin Jahit	7
2.	Meja	7
3.	Mesin Potong	2
4.	Mesin Obras	1
5.	Mesin Bordir	1
6.	Sound System	3
7.	Televisi	1
8.	Dispenser	1
9.	Kipas Angin	3
10.	Jam Dinding	3
11.	Gudang	1
12.	Gunting	11
13.	Dapur	1
14.	Pulpen	11
15.	Kursi	7
16.	Lem tembak	3
17.	Staples	3

#### 5. JOB Deskripsi

Dalam suatu pekerjaan pasti ada pembagian *Job Description* yang berbeda dengan yang lain. Begitu juga pada Konfeksi Iqbal Collection, setiap karyawan memiliki

<sup>8</sup>Data Dokumentasi, Profil Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus, 20Oktober, 2019.

<sup>9</sup>Data Dokumentasi dan Observasi di Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus, 20Oktober, 2019.

tugas dan tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan jabatan masing-masing.

1. Pemilik atau Manager

Manager adalah seorang yang dengan dan melalui orang lain mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan pekerjaan mereka guna mencapai sasaran organisasi.<sup>10</sup>

Tugas:

a. Mengatur segala aktifitas di dalam konfeksi, mulai dari pembelian bahan baku, bahan baku masuk, rencana produksi, proses produksi, hingga pemasaran produk.

b. Mengatur keuangan, dan

c. Menggaji karyawan

Tanggung Jawab:

a) Bertanggung jawab atas kelancaran segala aktifitas di dalam konfeksi.

b) Bertanggung jawab atas kenyamanan dan keamanan karyawannya.

2. Pematangan

Tugas:

a. Memotong kain sesuai pola dan ukuran yang ada

b. Memastikan pematangan kain dengan benar sehingga bahan baku dapat segera di proses

c. Merapikan hasil potongan

d. Membendel potongan kain yang sudah di potong sesuai dengan pola

Tanggung Jawab:

Bagian pematangan kain bertanggung jawab untuk tidak terjadi adanya kesalahan dalam proses pematangan.

3. Bordir

Mesin bordir adalah sebuah alat yang dapat melakukan bordir atau menyulam tanpa menggunakan tangan, dimana mesin bordir

---

<sup>10</sup> Nana Herdiana Abdurrohman, *Manajemen Bisnis Syari'ah dan Kewirausahaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, 20.

digunakan untuk membuat pola di atas kain dengan hiasan berbahan benang.<sup>11</sup>

Tugas:

- a. Menyiapkan mesin bordir
- b. Mengatur mesin bordir pada komputer bordir
- c. Membentangi kain dan memasang ke mesin bordir

Tanggung Jawab:

Bagian perbordiran bertanggung jawab untuk memastikan hasil bordirannya rapi.

#### 4. Jahit

Mesin jahit adalah peralatan mekanis atau elektromekanis yang berfungsi untuk menjahit.

Tugas:

Menjahit kain yang telah selesai dipotong dan yang telah disiapkan

Tanggung Jawab:

Sebagian penjahit bertanggung jawab untuk memastikan bahwa hasil jahitannya tersebut rapi dan tidak ada keccatan dalam jahitannya.

#### 5. Obras

Mesin obras adalah mesin yang digunakan untuk merapikan hasil dari jahitan.

Tugas:

Mengobras bagian-bagian yang harus di obras setelah di potong dan di jahit.

Tanggung Jawab:

Bagian obras bertanggung jawab memastikan obrasan tersebut rapi.

#### 6. Finishing

Finishing adalah proses dimana baju yang sudah selesai dipotong, dijahit samapai di bordit itu di bersihkan dari benang-benang yang menempel di kain, kemudian dilipat dan dimasukkan dalam plastic baju.

---

<sup>11</sup>[http://id.m.wikipedia.org/wiki/Mesin\\_bordir](http://id.m.wikipedia.org/wiki/Mesin_bordir) Diakses pada tanggal 20 September 2019 pukul 22.54 WIB.

Tugas:

- a. Mengecek baju yang telah selesai di jahit dan di obras
- b. Melipat dan memasang label pada baju yang telah dilipat
- c. Memasukkan baju ke dalam plastik dengan rapi.

Tanggung Jawab:

Bertanggung jawab untuk memastikan hasil finishing rapidan tidak terdapat kecacatan produk.

Adapun proses kegiatan produksi yang berlangsung di Konfeksi Iqbal Collection adalah mulai dengan pengambilan bahan baku (kain) yang dikirim dari Bandung, Cirebon dan Tegal. Setelah bahan baku tersebut di peroleh maka proses untuk menjadi barang jadi hingga siap untuk dipasarkan.<sup>12</sup>

## 6. Mekanisme dan Operasional

Prosedur dan mekanisme operasional pada Iqbal Konfeksi Padurenan Gebok Kudus adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan model

Tahap pertama dalam proses produksi yaitu menentukan model. Model yang di produksi oleh Iqbal Konfeksi Padurenan Gebok Kudus biasanya model baju koko dan seragam sekolah.

- b. Gelar kain

Pada proses gelar kain, kain digelar secara rapi kemudian disusun sampai sebanyak banyaknya dan diatur sedemikian rupa agar tidak melenceng pada saat gambar pola sudah jadi.

- c. Menggambar pola

Setelah proses gelar kain, kemudian dilanjut menggambar pola tas yang sudah ditentukan tadi. Mulai dari menggambar pola badan depan, pola badan belakang, pola tarikan resleting, dan lain sebagainya. Pola dari gambar sendiri biasanya sudah

---

<sup>12</sup>Data Dokumentasi, Profil Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus, 2Oktober, 2019.



memiliki patokan sehingga pola tersebut bisa dipakai untuk selanjutnya.

d. Memotong kain

Setelah kain tetata dengan rapi dan pola sudah siap, tahapselanjutnya yakni memotong kain, kain dipotong menggunakan mesin pemotong kain. Untuk pola besar kain di potong dengan mesin pemotong kain sedangkan untuk pola yang kecil menggunakan gunting.

e. Proses menjahit

Tahap selanjutnya setelah proses memotong kain yaitu dilanjutkan pada proses penjahitan. Proses ini bertujuan untuk menggabungkan potongan-potongan kain sehingga membentuk sebuah pakaian atau seragam dengan model yang telah ditentukan.

f. Pemasangan resleting

Proses pemasanganresleting merupakan proses yang hampir selesai, gulungan resleting dipotong sesuai dengan badan yang dibuat kemudian dijahit pada bagian tas tersebut.

g. Pemasangan label merek dan ukuran

Setelah tahap pelipatan kemudian dilanjutkan pada tahap pemasangan label. Terdapat satu label padahasil jadi yaitu label merek yang bertuliskan merek dari Iqbal Collection. kemudian dimasukkan ke dalam plastik, plastik yang digunakan pun memiliki ukuran yang berda-beda sesuai dengan ukuran yang dibuat, hal ini bertujuan agar rapi.

h. Proses *packing*

Pada proses *packing*, tas yang sudah di berikan label kemudian dimasukkan ke dalam plastik, plastik yang digunakan pun memiliki ukuran yang berda-beda sesuai dengan ukuran, hal ini bertujuan agar rapi. Kemudian diikat menggunakan tali rafia setiap 10 pcs dan dimasukan kedalam karung untuk dipaketkan ketempat pemesan (konsumen).

i. Proses pengiriman

Setelah semua proses selesai, proses terakhir adalah pengiriman. Pada Iqbal Konveksi Padurenan Gebog Kudus produk-produk yang sudah siap akan

dikirim ke pasar Kliwon. Sebagai pusat penjualan dan sebagai pemasok pertama. Kemudian produk tersebut akan diteruskan pengiriman pada daerah-daerah di Jawa serta daerah-daerah luar Jawa.<sup>13</sup>

## B. Deskripsi Data Penelitian

### 1. Strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Iqbal Konveksi Padurenan Gebog Kudus

Didalam perusahaan tentunya masing-masing memiliki standar, tujuan, dan visi-misi yang harus dicapai. Untuk mencapai suatu tujuan tentu harus memiliki inovasi serta wawasan yang dimiliki dalam menyusun berbagai macam strategi, terutama harus dimiliki oleh pemimpin perusahaan. Pemimpin juga harus bisa memahami situasi dan kondisi yang ada didalam perusahaannya, supaya dalam menyusun strategi tersebut dapat tepat sasaran. Tentunya mempunyai acuan pada tujuan jangka panjang organisasi, sehingga tujuan tersebut dapat tercapai.

Upaya yang dilakukan Iqbal Collection untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat baik. Strategi kepemimpinan memang dibutuhkan dalam melaksanakan kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya karyawan yang tinggi menjadikan organisasi ini sampai pada tujuan yang telah ditetapkan.

#### a. Komunikasi dan Interaksi

Komunikasi digunakan dalam setiap penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Karena komunikasi merupakan suatu alat pengalihan informasi dari komunikator ke komunikan. Sedangkan interaksi adalah suatu jenis tindakan yang terjadi ketika dua atau lebih mempengaruhi satu sama lain. Agar diantara mereka terdapat interaksi satu sama lain, maka interaksi terjadi ketika komunikasi yang efektif

---

<sup>13</sup>Data Dokumentasi, Profil Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus, 2Oktober, 2019.

dapat dipahami. Seperti yang telah diungkapkan oleh bapak H.Nor Kholid selaku pemilik Iqbal Collection.

Dalam menentukan strategi Konveksi harus melihat dan memahami secara utuh kondisi karyawan yang bekerja disini, agar strategi yang diterapkan dapat dilakukan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Secara garis besar untuk menjalankan strategi diantaranya adalah komunikasi dan interaksi, motivasi, insentif, dan kesejahteraan bagi karyawan-karyawan, yang pertama yaitu komunikasi, komunikasi disini sangat penting agar terjalin suasana yang nyaman dan menyenangkan agar para karyawan mau berbicara dan memberikan suatu kritikan atau kekurangan kepada pemimpin dalam melakukan perintah atau memberikan tugas dalam pekerjaan, komunikasi yang di gunakan yaitu komunikasi yang santai dan tidak terlalu formal agar para karyawan merasa nyaman dalam bekerja, karena dengan begitu antara karyawan dan pemimpin akan terjalin hubungan yang akrab dan juga meyenangkan tanpa ada tekanan atau rasa takut dalam melakukan komunikasi atau hanya sekedar bicara santai. Selain itu, untuk mendukung komunikasi diperlukan interaksi yang baik dengan karyawan. Seorang pemimpin harus selalu bersikap ramah, selalu membiasakan tegur sapa, dan menanyakan keluhan atau kesulitan yang karyawan alami. Bagi pemimpin karyawan adalah keluarga sehingga kedekatan antara pemimpin dan karyawan itu sangat dekat. Jadi, ketika melakukan pekerjaan tidak ada rasa canggung. Dimana pemimpin dan karyawan menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan yang sama. Apabila ada yang kesulitan dan masalah pemimpin dapat membantu dengan senang, dan karyawanpun menjadi nyaman dan senang dalam menyelesaikan tugasnya.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>Hasil Observasi dengan Bapak H. Nor Kholid (Pemilik Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus) pada tanggal 2 Oktober 2019, Pukul 11.00 WIB.

Jadi di Iqbal Collection ini memang pimpinan mengedepankan komunikasi dan interaksi yang baik diantara semua lini. Baik itu dari atasan kebawahan ataupun sebaliknya serta antar sesama karyawan. Dengan komunikasi dan interaksi yang berjalan dengan baik maka tidak ada kesalahpahaman baik didalam pekerjaan ataupun pribadi. Karena pada dasarnya semua yang ada didalam perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dan yang lebih penting didalam sebuah organisasi itu bukan hanya sama-sama bekerja namun mampu bekerjasama dengan baik pula. Dalam menerapkan komunikasi dan interaksi yang baik didalam perusahaan seperti yang diungkapkan bapak H. Nor Kholid selaku pemilik Iqbal Konveksi Gebog Kudus.

Strategi yang digunakan dalam Iqbal Konveksi ini para karyawan merasa nyaman dan juga kinerja para karyawan lakukan berjalan dengan baik dan juga tepat sasaran, karena secara garis besar membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya akan membuat kinerja karyawan meningkat dengan baik asalkan sesuai dengan target yang diinginkan, hubungan baik antara pemimpin dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan itu sangat penting, karena dengan begitu semua akan terbuka dan tidak akan merasa canggung dalam melakukan pekerjaannya, dimulai dari interkasi dan komunikasi yang baik dan juga pembicaraan-pembicaraan yang santai akan terjalin suasana yang menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya".<sup>15</sup>

Dari hal tersebut dapat dijadikan sebagai acuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan komunikasi yang baik maka akan menghasilkan koordinasi yang baik pula, maka masing-masing bagian akan saling mengisi dan

---

<sup>15</sup>Hasil Observasi dengan Bapak H. Nor Kholid (Pemilik Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus) pada tanggal 2 Oktober 2019, Pukul 11.00 WIB.

membantu tanpa meninggalkan atau mengabaikan tugas dan kewajibannya sendiri. Dengan cara seperti itu maka pekerjaan mereka bisa berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan dan menjadi tujuan bersama. Seperti yang diungkapkan oleh Mas Rizal sebagai salah satu karyawan di Iqbal Collection.

Dengan komunikasi dan interaksi yang baik dengan Pak Kholid selaku pemilik Iqbal Konveksi ini. Serta komunikasi dan interaksi dengan sesama karyawan agar terjalin persaudaraan yang erat dan lebih kekeluargaan, dengan begitu kita akan merasa nyaman menjalankan pekerjaan masing-masing dengan santai sehingga pekerjaan berjalan dengan baik.<sup>16</sup>.

Dalam hal penerapan komunikasi dan interaksi Iqbal Collection memiliki tingkat komunikasi dan interaksi yang baik. Dapat dilihat dari semua yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan dapat berinteraksi dengan baik tanpa adanya kesenjangan. Karyawan juga melaksanakan tugasnya dan saling membantu agar semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

b. Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Motivasi menjadi faktor penting dalam melakukan suatu pekerjaan, karena dengan adanya motivasi diri seseorang akan terdorong untuk bangkit dan maju. Dengan adanya motivasi dari pemimpin tentunya karyawan di Iqbal Konveksi akan bersemangat dalam mengerjakan tugasnya. Hal tersebut telah

---

<sup>16</sup>Hasil Observasi dengan Mas Rizal (Karyawan Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus) pada tanggal 3 Oktober 2019, Pukul 12.00 WIB.

diungkapkan bapak H.Noor Kholid selaku pemilik Iqbal Collection.

Dengan memotivasi karyawan setiap hari, karena motivasi itu penting. Baik dari ucapan dan tindakan yang saya lakukan. Saya melakukan pembicaraan face to face langsung dengan karyawan secara pribadi untuk memahami apa yang mereka butuhkan dan perlukan. Walaupun hanya lewat ucapan dan pengarahan tapi jika dilakukan dari hati, karyawan akan tergugah dan terus bersemangat untuk bekerja. Hal ini tentunya akan saya iringi dengan motivasi tindakan yaitu memberikan insentif, fasilitas, kesejahteraan dan bonus bagi karyawan yang rajin bekerja.

Di Iqbal konveksi motivasi menjadi hal yang sangat penting. Karena dengan adanya motivasi karyawan akan terdorong dan bersemangat untuk bekerja serta menyelesaikan tugasnya dengan baik. Seperti yang diungkapkan oleh mas Maki salah satu karyawan Iqbal Collection.

Memberikan semangat dan mengarahkan untuk menjadi karyawan yang rajin dalam bekerja. Karena nantinya apa yang dilakukan karyawan juga yang akan menikmati hasilnya. Beliau itu selalu memberikan petuah-petuah yang baik dan membuat saya sadar, bahwa saya harus meningkatkan kinerja saya, karena akan ada bonus bagi saya karyawan yang rajin dan bekerja melebihi target.

Motivasi yang dilakukan di Iqbal konveksi sudah berjalan baik. Hal ini terlihat dari ucapan dan tindakan yang dilakukan pemimpin dalam memberikan motivasi untuk karyawannya. Karyawan mulai tergugah dan sadar untuk meningkatkan kinerjanya agar apa yang mereka harapkan dapat mereka wujudkan.

c. Insentif

Insentif adalah bentuk apresiasi yang diberikan kepada sejumlah karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan kinerjanya untuk

perusahaan. Karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan sehingga semangat untuk bekerja serta sikap loyal karyawan akan lebih baik. Hal tersebut telah diungkapkan bapak H.Nor Kholid selaku pemilik Iqbal Collection.

Insentif disini diharapkan dapat meningkatkan semangat dan juga kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karena dengan memberikan insentif, karyawan akan merasa mendapat perhatian dan juga pengakuan terhadap prestasi yang sudah ia lakukan dalam melakukan pekerjaannya di Iqbal Konveksi ini, dan insentif yang biasanya saya berikan adalah berupa uang atau kadang barang yang diharapkan bisa bermanfaat untuk para karyawan disini.<sup>17</sup>

Insentif yang diberikan dari pemimpin bertujuan untuk memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus. Apapun bentuk dari insentif yang diberikan kepada karyawan sangatlah bermakna karena itu langsung dari pemimpin yang memberikan. Jadi karyawan sangat senang dan merasa diperhatikan serta diakui kerja kerasnya. Pemimpin juga merasa puas dengan kinerjanya dengan harapan jika diberikan insentif semacam itu karyawan bisa mempertahankan kinerjanya dan lebih semangat lagi dalam bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh mas Noor salah satu karyawan Iqbal Collection.

Dengan adanya insentif yang diberikan kepada kami yang telah bekerja dengan maksimal, terlebih lagi kesejahteraan yang diberikan membuat bekerja menjadi lebih nyaman dan tenang.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup>Hasil Observasi dengan Bapak H. Nor Kholid (Pemilik Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus) pada tanggal 2 Oktober 2019, Pukul 11.00 WIB.

<sup>18</sup>Hasil Observasi dengan Mas Noor (Karyawan Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus) pada tanggal 3 Oktober 2019, Pukul 12.30 WIB.

Pada dasarnya karyawan akan sangat senang jika mendapatkan tambahan dari gaji pokoknya, walaupun tidak besar tapi hal itu menjadi perangsang bagi karyawan untuk semangat bekerja, mendorong karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja. Karena karyawan juga manusia yang perlu diperhatikan keberadaannya. Karyawan juga merupakan aset penting bagi perusahaan apalagi karyawan itu memiliki semangat kerja dan etos kerja yang tinggi. Hal serupa juga diungkapkan oleh Mbak Wiji salah satu karyawan Iqbal Collection.

Mungkin dengan naiknya insentif ya mas, dengan begitu karyawan pasti akan merasa lebih senang dan giat dalam bekerja.<sup>19</sup>

Insentif yang disediakan di Iqbal Collection cukup baik dalam penerapannya. Tentu hal ini menjadi stimulan bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan karena adanya insentif. Walaupun pada dasarnya itu memang sudah tugas yang harus dikerjakan karyawan, namun pemberian insentif akan memberikan dampak positif bagi karyawan karena mereka merasa diakui dan sangat diperhatikan oleh pemimpinnya. Serta menambah gairah dan semangat karyawan dalam bekerja, perusahaan akan terbantu dengan kinerja karyawan yang baik. Sehingga perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan.

d. Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan pada umumnya adalah balas jasa pelengkap baik itu berupa uang atau fasilitas yang lainnya. Pemberian kesejahteraan perlu diprogram dengan sebaik-baiknya supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan. Program kesejahteraan harus berasaskan keadilan dan kelayakan serta disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Adanya program

---

<sup>19</sup>Hasil Observasi dengan Mbak Wiji (Karyawan Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus) pada tanggal 3 Oktober 2019, Pukul 12.45 WIB.



kesejahteraan tentu membuat karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Dengan pemberian fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan, karyawan akan merasa terbantu dan terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Bapak H.Nor Kholid selaku pemilik sekaligus pemimpin Iqbal Colecction mengatakan bahwa:

kesejahteraan bagi karyawan di Iqbal Konveksi ini, memberikan kesejahteraan untuk karyawan adalah suatu keharusan, karena dengan kesejahteraan yang saya berikan, karyawan akan merasa betah dan juga nyaman dalam melakukan pekerjaannya, walaupun fasilitas-fasilitas yang saya sediakan tidak sebesar dan juga sebegitu fasilitas yang ada dalam perusahaan-perusahaan besar, disini lain saya harus mempertimbangkan hal tersebut, dengan memberikan tunjangan hari raya dan juga cuti, disini karyawan juga bisa menonton tv bila memang sudah waktunya istirahat, ada dapur jika ingin membuat kopi dan sebagainya, kipas angin dan lain-lain agar karyawan merasa nyaman dan maksimal dalam melakukan pekerjaannya dengan fasilitas yang ada dan bisa dinkmati didalam Iqbal Konveksi.<sup>20</sup>

Fasilitas-fasilitas itulah yang membuat karyawan merasa sangat terbantu dan terpenuhi kebutuhannya.Mereka betah dan memilih untuk bertahan jika karyawan merasa sejahtera.Hal senada juga disampaikan oleh mas Maki salah satu karyawan di Iqbal Collection.

Kalau untuk saya sudah cukup mas, kerja disini santai, musik ada, dapur ada, kipas ada, kalau

---

<sup>20</sup>Hasil Observasi dengan Bapak H. Nor Kholid (Pemilik Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus) pada tanggal 2 Oktober 2019, Pukul 11.00 WIB.

pengen sesuatu tinggal buat sendiri, sudah bagus kok.<sup>21</sup>

Jadi tidak dapat dipungkiri bahwa memang perusahaan harus memberikan program kesejahteraan untuk karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka terhadap perusahaan. Jika mereka merasa sangat nyaman dan terpenuhi kebutuhannya dalam bekerja, akan sulit bagi mereka untuk berpindah tempat kerja. Karena mereka belum tentu mendapatkan hal yang serupa ditempat lain. Dengan menyediakan program kesejahteraan itulah salah satu cara agar kinerja karyawan semakin meningkat.

## 2. **Faktor-faktor pendorong dan penghambat penerapan strategi kepemimpinan yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Iqbal Colecction Gebog Kudus**

Dalam menunjang strategi yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan tentu ada faktor-faktor pendorong dan penghambat keberhasilan sebuah strategi yang diterapkan. Adapun faktor pendorong penerapan strategi kepemimpinan yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Iqbal Collection Gebog Kudus, adalah sebagai berikut:

### a. **Keluargaan**

Keluargaan yang dimaksud disini adalah kedekatan emosional antar individu dalam sebuah kelompok atau organisasi tertentu, saling memahami, membantu, dan mengisi kekurangan satu sama lain. Didalam sebuah organisasi rasa keluargaan sangat penting ketika diterapkan dalam perusahaan. Karena dengan kedekatan dan persaudaraan karyawan yang kuat, mereka akan ingin selalu bersama dalam sebuah lingkup kelompok. Dan itu akan berdampak besar terhadap meningkatnya kinerja karyawan terhadap perusahaan. Seperti yang telah dikatakan Mas Rizal salah satu karyawan Iqbal Collection.

---

<sup>21</sup>Hasil Observasi dengan Mas Maki (Karyawan Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus) pada tanggal 4 Oktober 2019, Pukul 12.00 WIB.

Dengan sesama karyawan agar terjalin persaudaraan yang erat dan lebih kekeluargaan, dengan begitu kita akan merasa nyaman menjalankan pekerjaan masing-masing dengan santai sehingga pekerjaan berjalan dengan baik.<sup>22</sup>

Dari pernyataan-pernyataan karyawan jelas bahwa memang faktor finansial bukan hal yang utama dalam menunjang meningkatnya kinerja karyawan. Faktor antar pribadi karyawan yang merasa kekeluargaannya cukup erat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan bekerja dengan hati yang gembira, bekerja dengan orang-orang yang akrab dengannya, pekerjaan akan terasa ringan dan menyenangkan. Bukan menjadi sebuah beban yang besar karena tekanan perusahaan. Bapak H.Nor Kholid selaku pemilik Iqbal Collection mengatakan bahwa:

Jika karyawan memiliki kedekatan yang erat dan rasa kekeluargaan yang erat, perusahaan sangat senang dan mengapresiasi hal tersebut. Hal itu akan sangat membantu kinerja ketika antar karyawan akrab satu dengan yang lainnya. *Mood* karyawan dalam bekerja akan semakin baik walaupun deiberi targret produksi yang cukup banyak. Dan ketika rasa kekeluargaan tersebut sudah ada dalam diri masing-masing karyawan, mereka akan merasa betah dan nyaman dan sulit sekali untuk meninggalkan satu dengan yang lainnya karena sudah terbiasa untuk bersama. Mereka juga akan saling membantu dan mengisi kekosongan. Sehingga pekerjaan akan berjalan dengan baik untuk menunjang keberhasilan target yang ingin dicapai.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup>Hasil Observasi dengan Mas Rizal (Karyawan Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus) pada tanggal 3 Oktober 2019, Pukul 12.00 WIB.

<sup>23</sup>Hasil Observasi dengan Bapak H. Nor Kholid (Pemilik Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus) pada tanggal 2 Oktober 2019, Pukul 11.00 WIB.

Jadi kedekatan antar karyawan sangatlah penting bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Ketika didalam sebuah organisasi memiliki rasa kekeluargaan yang erat maka orang-orang yang ada didalamnya akan merasa senang hati dan ikhlas dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya tanpa dituntut sekalipun. Disisi lain dengan keakraban yang dimiliki juga akan menambah rasa nyaman dilingkungan perusahaan yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri.

b. Kesukaan terhadap pekerjaan

Rasa suka terhadap pekerjaan adalah suatu hal dimiliki oleh setiap pekerja karena memiliki kecenderungan hobi atau bakat dan kesenangan karyawan dalam sebuah pekerjaan. Yang memiliki sifat semacam itu biasanya karyawan yang memiliki keahlian tertentu walaupun tidak semuanya seperti itu. Ketika sudah suka terhadap pekerjaan, hal yang sebenarnya berat akan terasa ringan. Seperti yang diungkapkan oleh Mas Rizal salah satu karyawan Iqbal Collection.

Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan, ditambah lagi suasana disini memang nyama karena sudah merasa seperti keluarga sendiri, dan yang penting saya mampu untuk melaksanakan pekerjaan saya dengan baik.<sup>24</sup>

Dengan kesukaannya terhadap pekerjaan maka karyawan akan merasa tersalurkan hobinya dalam sebuah pekerjaan. Jadi karyawan akan sangat menikmati pekerjaan itu dengan menyesuaikan perintah dan arahan dari pemimpin perusahaan.

Dari sini dapat diambil kesimpulan bahwa rasa suka terhadap sebuah kerjaan juga menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Jika karyawan merasa senang terhadap

---

<sup>24</sup>Hasil Observasi dengan Mas Rizal (Karyawan Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus) pada tanggal 3 Oktober 2019, Pukul 12.00 WIB.

pekerjaannya pasti mereka memberikan kemampuan terbaik untuk perusahaan.

c. Tanggung jawab

Setiap pekerjaan pasti membutuhkan tanggung jawab untuk menjalankannya. Tanggung jawab berarti memikul kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di job diskripsi. Tanpa tanggung jawab karyawan tidak memiliki antusias, motivasi, dan keberanian untuk menjadi lebih baik. Didalam perusahaan dengan bertanggung jawab atas tugas dan kewajibannya maka akan dipercaya khususnya oleh pemimpin perusahaan.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak H.Nor Kholid selaku pemimpin di Iqbal Collection, beliau mengatakan:

Memiliki tanggung jawab adalah hal yang mendasar bagi karyawan terhadap perusahaan. Karena dengan tanggung jawab karyawan dapat bekerja secara semaksimal mungkin atas perintah dan wewenang dari pemimpin. Perusahaan sudah menetapkan job deskripsi bagi seluruh karyawan di masing-masing tempat, dan itulah yang harus mereka kerjakan dan menjadi tanggung jawab bagi karyawan itu sendiri. Dalam penentuan tugas kepada karyawan, perusahaan sudah merancang sesuai dengan kompetensi dan kemampuan masing-masing karyawan supaya dapat berjalan dengan baik.<sup>25</sup>

Pemberian tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan bermaksud untuk efisiensi dan efektivitas pekerja. Oleh karena itu karyawan diberi job deskripsi masing-masing sesuai dengan kompetensinya agar dapat berjalan dengan seimbang. Di Iqbal Collection sendiri tidak terlalu banyak divisi namun masing-masing divisi mempunyai job deskripsi yang harus

---

<sup>25</sup>Hasil Observasi dengan Bapak H. Nor Kholid (Pemilik Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus) pada tanggal 2 Oktober 2019, Pukul 11.00 WIB.

dilaksanakan. Seperti yang diungkapkan oleh Mas Maki salah satu karyawan di Iqbal Collection.

Karena memang dekat dari rumah, selain itu ya saya memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan ini karena memang saya sudah lama dan dari awal pemimpin memberikan tugas ini dalam pekerjaan, jadi semaksimal mungkin saya akan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya lakukan.<sup>26</sup>

Bapak H. Nor Kholid selaku pemilik sekaligus pemimpin Iqbal Collection juga mengatakan bahwa:

Dengan limpahan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada karyawan, kemudian seberapa besar tanggung jawabnya dalam menjalankan tersebut juga bisa dijadikan menjadi tolak ukur integritas, totalitas dan tentunya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.<sup>27</sup>

d. Rasa memiliki

Rasa memiliki pada perusahaan adalah sikap kesadaran karyawan untuk ikut serta menjaga dan merawat perusahaan di setiap situasi dan keadaan. Memberikan yang terbaik untuk perusahaan demi kemajuan dan tercapainya tujuan bersama. Rasa memiliki terhadap perusahaan yang tertanam didalam diri karyawan merupakan sikap positif yang mampu membangkitkan motivasi dan semangat kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak H. Nor Kholid selaku pemimpin Iqbal Collection bahwa:

Rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan menurut saya adalah puncak dari totalitas, semangat dan bukti kinerja karyawan. Tentu hal ini sangat sulit

---

<sup>26</sup>Hasil Observasi dengan Mas Maki (Karyawan Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus) pada tanggal 4 Oktober 2019, Pukul 12.00 WIB.

<sup>27</sup>Hasil Observasi dengan Bapak H. Nor Kholid (Pemilik Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus) pada tanggal 2 Oktober 2019, Pukul 11.00 WIB.

bagi karyawan dan saya memaklumi itu. Namun Hal ini bisa terwujud dengan adanya faktor-faktor penunjang lainnya seperti komunikasi, rasa kekeluargaan, kenyamanan dan lain sebagainya. Walaupun rasa kepemilikan itu tidak sepenuhnya tetapi karyawan akan meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan.<sup>28</sup>

Perusahaan dan karyawan memiliki hubungan yang saling terkait, saling melengkapi, dan saling mendukung. Ketika karyawan setia dengan rasa memiliki perusahaan, maka perusahaan akan mendapat dukungan penuh dari karyawan di segala kondisi. Dampaknya, ketika perusahaan mendapat kendala atau masalah, maka kesetiaan dan rasa memiliki ini akan muncul untuk membantu perusahaan agar segera keluar dari masalah yang dihadapi.

Untuk menumbuhkan rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan, maka pemimpin harus memberikan keteladan dan kepedulian terhadap karyawan. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak H.Nor Kholid selaku pemimpin Iqbal Collection bahwa:

Rasa memiliki karyawan tidak bisa tumbuh secara instan, perlu proses yang panjang. Selaku pemimpin harus memberi keteladanan bagi karyawan agar mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan. Untuk menunjang hal itu perusahaan harus memberikan empati dan kepedulian yang kuat kepada karyawan.<sup>29</sup>

Seperti yang diungkapkan oleh mas Rizal karyawan yang sudah bekerja selama 3 tahun di Iqbal Collection bahwa:

---

<sup>28</sup>Hasil Observasi dengan Bapak H. Nor Kholid (Pemilik Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus) pada tanggal 2 Oktober 2019, Pukul 11.00 WIB.

<sup>29</sup>Hasil Observasi dengan Bapak H. Nur Kholid (Pemilik Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus) pada tanggal 2 Oktober 2019, Pukul 11.00 WIB.

Yang penting saya mampu untuk melaksanakan pekerjaan saya dengan baik karena saya juga bagian dari Iqbal Konveksi ini jadi semaksimal mungkin saya akan berkontribusi dalam untuk menjadikan Iqbal Konveksi jadi lebih maju.<sup>30</sup>

Agar rasa memiliki karyawan itu tumbuh, maka pemimpin harus menunjukkan keteladanan dan empati kepada karyawan. Perhatian, kepedulian dan kasih sayang adalah nilai-nilai yang harus diberikan oleh manajemen dan kepemimpinan melalui budaya perusahaan yang kuat, maka semua sikap dan perilaku positif akan konsisten dan berkelanjutan.

Bila karyawan memiliki kesadaran dan kemampuan untuk mencintai perusahaan secara utuh, maka rasa memiliki tersebut akan memberikan jawaban dalam bentuk kinerja dan etos kerja karyawan yang menguatkan proses kerja didalam perusahaan dapat terwujud dengan baik.

Namun didalam penerapan strategi yang digunakan oleh pemimpin pasti ada kendala atau hambatan yang dapat menjadi tidak tercapainya strategi tersebut. Adapun faktor penghambat dalam penerapan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

a. Konflik

Konflik adalah suatu masalah yang terjadi didalam perusahaan baik yang terjadi antara karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan lain. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Bapak H.Nor Kholid selaku pemilik sekaligus pemimpin Iqbal Collection.

Yang namanya hambatan ataupun kendala pasti ada walaupun sebenarnya diperusahaan kami belum banyak menemui itu dan memang dari pemimpin harus mengantisipasi adanya hambatan-hambatan semacam itu. Yang dapat menjadikan

---

<sup>30</sup>Hasil Observasi dengan Mas Rizal (Karyawan Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus) pada tanggal 3 Oktober 2019, Pukul 12.00 WIB.



hambatan untuk penerapan strategi untuk meningkatkan loyalitas adalah, ketika terjadi konflik yang terjadi diinternal perusahaan baik itu antar sesama karyawan maupun karyawan dan atasan. Terjadinya konflik pribadi maupun kelompok dapat menurunkan rasa semangat dan kenyamanan dalam bekerja apalagi untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.<sup>31</sup>

b. Gaji

Keinginan gaji yang tinggi bagi karyawan. Hal ini biasa terjadi dikalangan usia muda dan karyawan baru. Karena tidak bisa dipungkiri bahwa ketika masih muda mereka mempunyai ambisi yang tinggi untuk mendapatkan yang lebih tanpa memikirkan hal secara matang-matang.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak H. Nor Kholid selaku pemimpin Iqbal Collectio nmengatakan bahwa:

Faktor keinginan gaji yang tinggi bagi karyawan memang tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan kami adalah setingkat UMKM yang gaji dan bonusnya tidak sebesar di pabrik, walaupun selisihnya tidak begitu besar. Dalam 2 tahun kemarin sejak banyaknya pabrik-pabrik baru yang muncul dikawasan wilayah jepara memang sangat berdampak sekali bagi perusahaan tingkat UMKM. Dengan harapan mendapatkan gaji yang lebih besar. Namun hal itu tidak sepenuhnya terjadi pada sebagian karyawan, hanya beberapa saja yang memang mereka masih berusia muda dan ingin mempunyai gaji yang lebih. Untuk itu kami sebagai pemimpin harus memutar otak supaya dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Dengan memaksimalkan program-program pemeliharaan

---

<sup>31</sup>Hasil Observasi dengan Bapak H. Nor Kholid (Pemilik Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus) pada tanggal 2 Oktober 2019, Pukul 11.00 WIB.

karyawan dengan baik dan berkesinambungan. Strateginya sudah saya jelaskan pada pertanyaan sebelumnya tadi, dan Alhamdulillah setelah kami maksimalkan program itu, karyawan merasa nyaman bekerja diperusahaan kami dengan bekerja senang hati dengan rasa kekeluargaan dan kesederhanaan yang kami miliki bersama.<sup>32</sup>

Gaji adalah salah satu faktor karyawan mau dan bersedia bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kerena dengan gaji yang dianggapnya besar mereka juga akan senang karena itu sudah manusiawi. Namun harus diingat bahwa gaji itu harus disesuaikan dengan pekerjaan dan resiko yang diambilnya. Mungkin di perusahaan besar menyediakan yang lebih namun mereka bekerja dibawah tekanan yang tinggi serta resiko yang tinggi pula. Jadi walaupun gaji cukup besar namun tidak sesuai dengan ekspektasi dengan apa yang dikerjakan serta resiko yang diambil, maka rasa tidak nyaman dan betah lah yang membuat ingin kembali mencari tempat kerja lain.

Konflik sumber daya manusia yang terjadi di perusahaan sangatlah mengganggu aktivitas lingkungan kerja. Konflik itu sendiri terjadi karena adanya ketidakcocokan atau perbedaan yang terjadi di tengah-tengah perusahaan. Karena manusia memiliki sifat dan karakter yang berbeda-beda dalam menyikapi sebuah permasalahan. Kadar konflik juga sangat mempengaruhi konflik itu mudah diberikan solusi atau tidak. Seperti yang dikatakan Bapak H. Nor Kholid selaku pemilik sekaligus pemimpin Iqbal Collection, mengatakan bahwa:

Dalam memberikan solusi yang terbaik, pemimpin harus mengetahui akar permasalahan sehingga konflik tersebut muncul. Ketika sudah

---

<sup>32</sup>Hasil Observasi dengan Bapak H. Nor Kholid (Pemilik Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus) pada tanggal 2 Oktober 2019, Pukul 11.00 WIB.

dicermati dan dianalisis, baru kita akan panggil orang atau kelompok yang sedang mengalami konflik untuk dimintai penjelasan secara jujur dan terbuka. Kemudian disini peran pemimpin sebagai mediator atau penengah untuk konflik tersebut dapat terselesaikan dengan baik. Sedangkan untuk gaji karyawan sendiri sudah diterapkan sistem borong. Semakin banyak karyawan menyelesaikan pekerjaannya maka karyawan juga akan mendapatkan hasil yang banyak juga. Sehingga mereka dapat berlomba-lomba mendapatkan hasil yang banyak.<sup>33</sup>

Untuk karyawan dapat bersikap secara terbuka maka pemimpin juga harus mencontohkan keteladanan dengan sikap yang terbuka juga. Pemimpin sebagai panutan dan ketika terjadi konflik harus dapat mendamaikan tanpa memihak. Jadi kedua belah pihak yang sedang mengalami konflik akan merasa lapang dada menerima solusi yang terbaik yang diberikan oleh pemimpin. Selain itu, dalam masalah gaji di Iqbal Konveksi telah menerapkan sistem borong. Jadi semakin banyak karyawan menyelesaikan pekerjaannya maka, karyawan akan mendapatkan hasil yang besar juga, semua itu tergantung kinerja karyawan sendiri.

---

<sup>33</sup>Hasil Observasi dengan Bapak H. Nor Kholid (Pemilik Iqbal Konveksi Gebog Padurenan Kudus) pada tanggal 2 Oktober 2019, Pukul 11.00 WIB.

## C. Analisis Data Penelitian

### 1. Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Iqbal Collection Gebog Kudus

Penerapan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diterapkan di Iqbal Collection mempunyai beberapa strategi, yaitu: komunikasi, insentif, dan kesejahteraan karyawan.

#### a. Komunikasi

Penerapan komunikasi di Iqbal Collection menggunakan komunikasi formal dan non formal. Komunikasi formal biasanya digunakan pada saat rapat ataupun evaluasi kinerja di perusahaan. Sedangkan komunikasi non formal digunakan pada saat sedang menjalin interaksi keseharian. Pada saat berbicara santai, mengkrabkan diri dengan bercanda antar karyawan maupun atasan.

Pada penerapan komunikasi di Iqbal Collection lebih ditekankan pada komunikasi non formal. Dengan berkomunikasi secara santai dengan diwarnai candaan akan menghindarkan rasa bosan terhadap pekerjaan, maka karyawan juga akan merasa dekat dan akrab dengan sesama karyawan maupun pemimpin. Sehingga dalam proses bekerja karyawan akan bersikap terbuka dan saling membantu ketika membutuhkan bantuan.

Komunikasi yang efektif terjadi ketika pengirim dan penerima pesan memiliki interpretasi yang sama, tidak mengalami distorsi informasi. Sedangkan komunikasi yang efisien terjadi ketika penyampaian pesan menggunakan sumber daya yang hemat baik waktu, biaya dan tenaga.<sup>34</sup>

Iklm organisasi yang mendukung merupakan suatu hal yang penting. Rasa harga diri dan iklim yang mendukung merupakan prasyarat bagi terciptanya suatu hubungan bisnis yang berhasil. Adanya hubungan yang produktif dan profesional dalam lingkungan bisnis merupakan hal penting bagi tim

---

<sup>34</sup>Dian Wijayanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama, 2012), 161.

kerja dan akan menimbulkan produktifitas yang efektif.<sup>35</sup>

Tujuan komunikasi dalam sebuah perusahaan sangat memberikan banyak manfaat secara langsung yaitu memudahkan para karyawan dari intruksi-intruksi yang telah diberikan dari atasan dan untuk mengurangi kesalahpahaman yang biasa terjadi dan memang sudah melekat pada suatu perusahaan. Apabila semua bawahan dan atasan berinteraksi dengan baik, maka kesalahpahaman akan berkurang.

Dengan demikian, proses komunikasi yang baik akan memberikan dampak positif perusahaan. Komunikasi yang berjalan dengan baik akan meminimalisir kesalah pahaman yang terjadi di perusahaan. Dengan begitu maka organisasi dapat menjalankan proses bisnis sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan

b. Interaksi

Didalam lingkup Iqbal Collection sangat erat degan interaksi yang membuat pemimpin dan juga bawahan menjadi tambah akrab dan dengan mudah menyelesaikan permasalahan yang ada, dengan begitu karyawan akan mengerti bagaimana melihat pemimpin yang berkualitas ataupun tidaknya.

Pemimpin atau atasan yang memiliki kepedulian yang tinggi pada bawahan memiliki kecenderungan untuk hubungan atau interaksi yang positif dengan bawahan. Mereka berusaha untuk melakukan pendekatan kepada bawahan. Bahkan mereka tidak merasa canggung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan juga tepat waktu. Interaksi yang berkualitas yang terbentuk antara atasan dengan bawahan juga akan meningkatkan perasaan percaya. Atasan akan dianggap oleh bawahan sebagai orang yang mampu membantu mereka dalam menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi terkait dengan

---

<sup>35</sup>Dan B. Curtis dkk, *Komunikasi Bisnis dan Profesional*, (Bandung; PT Remaja Rosdakarya, 2006), 33.

pekerjaan mereka ataupun permasalahan yang terjadi diantara rekan dalam lingkungan kerjanya. Salah satu indikasi atasan bawahan yang berkualitas dapat dilihat dari usaha atasan dalam membantu menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada bawahan.<sup>36</sup>

c. Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Malayu, motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan factor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian Siagian mengatakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin yang setiap hari berkontak langsung dengan bawahan di tempat kerja. Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas, disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas

---

<sup>36</sup>Fithatue Amalia Fatla Aini, Tuti Hardjajani, Aditya Nanda Priyatama, *Hubungan Antara Kualitas Inetraksi Atasan-Bawahan Dan Quality Of Work Life Dengan Organiational Citiennship Behavior Karyawan PT.Air Mancur Palur Karaganyar*, Jurnal Psikolog Vol.6 No. 11 Januari 2014, 57-58. (Diakses Pada 20 Oktober Pukul 09:32)

tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.<sup>37</sup>

d. Insentif

Metode insentif yang diterapkan terhadap karyawan Iqbal Collection bermaksud untuk menambah motivasi dan semangat karyawan. Insentif juga dimaksudkan untuk memberikan apresiasi atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas capaian prestasi dan kinerja karyawan yang bagus bagi perusahaan.

Insentif yang disediakan Iqbal Collection mayoritas adalah berupa uang. Jadi ketika ada karyawan yang kinerjanya bagus dan memenuhi ekspektasi perusahaan, maka perusahaan akan memberikan bonus kepada karyawan tersebut. Karena menurut pimpinan Iqbal Collection, bahwa insentif berupa uang selain praktis juga dapat digunakan karyawan sesuai dengan kebutuhannya masing-masing.

Pemberian insentif yang adil dan layak menjadi faktor penting dalam program pemeliharaan karyawan. Karena karyawan yang tidak diberlakukan secara adil dalam pembagaian insentif akan menimbulkan sikap negatif terhadap pekerjaan dan perusahaan. Ketidakadilan juga sangat berpengaruh pada keinginan membalas karyawan meskipun dengan cara yang tidak etis. Dengan pemberian insentif maka karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan atas prestasi yang dilakukan sehingga berpengaruh terhadap motivasi untuk meningkatkan produktivitas.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup>Bryan Johannes Tampi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*, Journal Acta Diurna Volume III. No.4. Tahun 2014, 5-6. (Diakses pada 20 Oktober 2019 Pukul 09:20 WIB)

<sup>38</sup>Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus; Nora Media Enterprise, 2011), 130.

Jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama kurun waktu tertentu, sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pembagian insentif secara adil dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya dan hal tersebut menguntungkan semua pihak.

Jadi insentif yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dapat mendorong karyawan untuk berlomba-lomba untuk bekerja lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaan. Karyawan juga akan termotivasi untuk memberikan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan. Sehingga produktivitas perusahaan meningkat dan tujuan perusahaan pun berjalan dengan baik.

e. Program Kesejahteraan

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa jalan. Begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tetap bertahan dan tidak berpindah ke perusahaan lain. Meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Dalam penerapan kesejahteraan bagi karyawan Iqbal Collection, memberikan fasilitas-fasilitas penunjang dan pelengkap yang ada didalam perusahaan berupa tempat tinggal bagi yang dari luar kota, tempat sholat, barang-barang elektronik, peralatan dapur, dan lain-lain supaya karyawan merasa seperti dirumah sendiri sehingga karyawan betah dan tidak bosan ketika bekerja.

Adapun kesejahteraan yang lainnya seperti tunjangan hari raya, cuti ketika hamil, cuti ketika menikah juga merupakan upaya perusahaan untuk



memberikan kesejahteraan bagi karyawan. Walaupun jumlahnya tidak terlalu banyak namun dengan pemberian semacam itu karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Kesejahteraan karyawan dilihat sebagai memelihara sikap pegawai yang baik terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga masalah kesejahteraan menjadi perhatian pihak perusahaan. Perhatian ini dipengaruhi oleh perkembangan organisasi buruh. Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk mencapai tujuan perusahaan dan karyawan serta tidak melanggar peraturan pemerintah.<sup>39</sup>

Dengan demikian pemberian program kesejahteraan karyawan memang perlu dengan tujuan untuk menunjang karyawan dalam bekerja serta memberikan keringanan pada karyawan. Memberikan fasilitas-fasilitas pelengkap didalam perusahaan diharapkan mampu memberikan rasa nyaman dan betah bagi karyawan, karyawan akan terhindar dari rasa bosan dalam bekerja.

Hasil penelitian dilapangan sesuai dengan teori Bryan Johanes Tampi, Gracia Febriana, Nuraini, dan Istianah Ni'mah bahwa faktor-faktor pendukung strategi kepemimpinan meliputi motivasi, interaksi, komunikasi, intensif, dan kesejahteraan karyawan. Teori ini diperkuat oleh penelitian terdahulu dari jurnal Abdul Aziz Al-Barqy dimana peneliti sama-sama menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian di Iqbal konveksi tentang strategi kepemimpinan yang dilakukan oleh pak H. Noor Kholid juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkann kinerja karyawannya.

---

<sup>39</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung; CV Pustaka Setia, 2015), 179.

## 2. Faktor-faktor Pendorong dan Penghambat Penerapan Strategi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan Iqbal Collection

Faktor-faktor pendorong penerapan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan Iqbal Collection, yaitu antara lain:

### a. Rasa Kekeluargaan

Rasa kekeluargaan yang diterapkan di Iqbal Collection memang mempunyai pengaruh besar bagi perusahaan. Karena rasa kekeluargaan yang dimiliki oleh karyawan berkaitan langsung dengan kenyamanan dan rasa senang karyawan dalam bekerja. Membentuk dan menyatukan rasa kekeluargaan dalam perusahaan tidaklah mudah. Karena masing-masing karyawan memiliki kepribadian dan latar belakang yang berbeda-beda.

Dalam penerapannya karyawan di Iqbal Collection memang memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi. Hal ini dapat terbentuk karena mereka memiliki ruang gerak yang luas dan secara langsung dapat berkomunikasi dengan sesama karyawan ataupun atasan. Dan itu terjadi secara terus menerus sehingga karyawan seperti memiliki keluarga di perusahaan.

Bahkan sebagian besar karyawan Iqbal Collection merasa betah dan bertahan di perusahaan salah satunya adalah adanya rasa kekeluargaan yang selama ini terjalin. Kenyamanan dan kebahagiaan akan didapatkan karyawan jika memiliki rasa kekeluargaan.

Pemimpin harus memberikan ruang untuk membangun rasa kekeluargaan antar karyawan. Dengan tidak terlalu banyak tekanan yang diberikan tentunya karyawan lebih fleksibel dalam bersosial didalam perusahaan. Dengan kebersamaan dan kedekatan yang dijalin secara terus menerus, maka rasa kekeluargaan itu akan muncul pada sumber daya manusia pada perusahaan.

Salah satu budaya kerja adalah budaya kekeluargaan yang dimana organisasi memandang

anggotanya seperti keluarga. Budaya ini mendukung kegiatan sosialisasi sehingga karyawan saling mengehui satu dengan yang lainnya secara cepat dan merasa bahwa mereka adalah bagian dari kelompok. Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan positif dari pekerjaan dan keluarganya, maka kemungkinan kecil mereka untuk meninggalkan pekerjaannya.<sup>40</sup>

Jadi dengan rasa kekeluargaan yang dimiliki adalah sikap positif yang ada didalam diri karyawan. Mereka akan saling membantu ketika karyawan yang lain membutuhkan bantuan. Keika karawan sudah menganggap semua yang ada didalam perusahaan adalah bagian dari keluarga, maka akan sulit bagi karyawan itu sendiri untuk meninggalkan perusahaan.

b. Kesukaan terhadap pekerjaan

Suka terhadap pekerjaan merupakan hal yang positif yang dimiliki oleh setiap karyawan. Bekerja didasari rasa suka akan menambah semangat dan tidak ada rasa terbebani oleh pekerjaan. Ada yang suka yang suka karena kegemaran terhadap pekerjaan dan ada juga yang suka pekerjaan karena karyawan itu melakukan aktivitas.

Karyawan di Iqbal Collection sendiri memiliki macam-macam tipe terhadap pekerjaan yang di tugaskan. Ada yang memang suka perkerjaan tersebut karena hobi, karena dari sejak muda memang memang menjahit dan sampai saat ini menjadi sebuah kegemaran. Ada juga yang memang suka terhadap pekerjaan kareana memang suga bergerak atau beraktivitas. Karena dengan adanya aktivitas dianggap mengurangi kebosanan.

Pandangan yang berbeda terkait kesukaan terhadap pekerjaan memang sangat wajar, karena

---

<sup>40</sup> Titi Firmanto dan Anang Kistyanto, *Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan Terhadap Turnover Intention Karyawan melalui Komitmen Afektif*, Jurnal Ilmu Manajemen 1, no.1 (2013), 250.

setiap karyawan memiliki karakter masing-masing. Yang terpenting adalah karyawan menyukai pekerjaannya dan merasa nyaman dengan apa yang dikerjakannya. Hal itu akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Dengan rasa suka terhadap sebuah pekerjaan akan menghilangkan rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Karena kebosanan adalah manusiawi oleh sebab itu, karyawan harus dapat memanfaatkan situasi supaya tidak terjadi kebosanan dalam bekerja.

Kesukaan terhadap pekerjaan juga dapat memotivasi dan menambah semangat kerja karyawan. Untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan pemimpin perusahaan serta melakukannya dengan senang hati. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan atas dasar suka terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab berarti memikul semua tugas dan beban pekerjaan sesuai dengan tugas dan job deskripsi yang diberikan oleh pemimpin perusahaan. Dalam proses menjalankan tugas pemimpin Iqbal Collection telah menentukan masing-masing job deskripsi sesuai keahlian dan kemampuan karyawan. Standarisasi dalam menentukan job sangat penting karena itu akan berpengaruh dalam operasional dalam perusahaan.

Agar mampu dalam membangun kepercayaan dikalangan karyawan, pengelola hendaknya menerapkan beberapa prinsip kepemimpinan yang meliputi:<sup>41</sup>

1. Memahami diri sendiri, mengetahui apa yang patut dikerjakan, berbuat, dan selalu memperbaiki diri.
2. Pengelola perlu mencari cara-cara terbaik dalam mengangkat kinerja karyawan dan

---

<sup>41</sup> Sjafri Mangkuprawira, *Strategi Efektif Mengelola Karyawan*, (Bogor; Penerbit IPB Press, 2011), 87.

organisasi dengan penuh tanggung jawab untuk apa yang seharusnya dikerjakan.

3. Berupaya selalu memahami sifat-sifat dan kebutuhan kesejahteraan para karyawan. Untuk itu komunikasi efektif dengan karyawan sangat dibutuhkan.
4. Mengembangkan rasa tanggung jawab di kalangan karyawan, membangun karakter dan profesionalisme.
5. Lewat komunikasi efektif juga dapat dibangun suatu jaminan mutu yang berbasis pada kepercayaan.
6. Selalu membangun suasana kebersamaan dan tanggung jawab kerja dalam suatu tim kerja yang handal.

Ketika pemimpin sudah memberikan kepercayaan, maka sebagai karyawan harus menjalankan dan menuntaskan kepercayaan yang diberikan oleh pemimpin. Semakin besar tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan, maka semakin besar pula karyawan harus membangun integritas diri dan sekaligus memiliki keberanian untuk menerima tanggung jawab dari perusahaan.

Kepercayaan atau amanah tidak bisa dilepaskan dengan kepercayaan atau tanggung jawab. Amanah dalam konteks struktural formal merupakan kepercayaan yang diberikan institusi kepada seseorang dalam melaksanakan proses dan membuahkan hasil. Didalamnya ada unsur ketaatan dan tanggung jawab dunia maupun akhirat. Dalam bahasa agama, amanah mencerminkan kesesuaian dengan aturan dan peraturan Tuhan.<sup>42</sup>

Dengan demikian rasa tanggung jawab harus dimiliki karyawan untuk dapat bekerja dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Ketika karyawan mampu membayar kepercayaan dari

---

<sup>42</sup> Sjafri Mangkuprawira, *Strategi Efektif Mengelola Karyawan*, (Bogor; Penerbit IPB Press, 2011), 89.

pemimpin dengan baik dan sesuai maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki integritas dan loyal terhadap perusahaan.

d. Rasa Memiliki

Rasa kepemilikan terhadap perusahaan yang tertanam kuat didalam diri karyawan adalah energi yang positif yang mampu membangkitkan motivasi dan semangat kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk menumbuhkan rasa memiliki karyawan di Iqbal Collection, pemimpin memberi contoh keteladanan untuk menumbuhkan komitmen bagi perusahaan dengan memberikan empati dan kepedulian terhadap karyawan.

Rasa memiliki juga mengubah bentuk keterkaitan orang dengan perusahaan, dari sekedar bernuansa bisnis dan transaksional menjadi semacam keterkaitan batin. Dengan rasa memiliki seorang karyawan akan senantiasa memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Karyawan perlu menumbuhkan rasa memiliki dalam rangka untuk menemukan makna dengan melibatkan kekuatan batinnya dalam pekerjaan. Semakin banyak karyawan menemukan hubungan antara cita-cita pribadi, misi organisasi, dan nilai-nilai sosial yang lebih besar, maka semakin besar komitmen mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Bila setiap karyawan tumbuh di dalam kesadaran tentang keberadaan di perusahaan, kesadaran tentang keberadaan mereka didalam perusahaan serta memiliki kesadaran dan kemampuan untuk mencintai perusahaan secara utuh, maka kesetiaan dan rasa kepemilikan tersebut akan memberikan jawaban dalam bentuk etos kerja yang menguatkan proses kerja didalam perusahaan.

Adapun faktor-faktor penghambat dalam penerapan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Iqbal Collection adalah terjadinya konflik internal dan keinginan gaji yang tinggi.

a. Konflik

Konflik yang terjadi di dalam perusahaan harus dihindarkan karena dapat mengakibatkan kesalahan manajemen didalam mengelola organisasi. Salah satu yang membuat perusahaan tidak berjalan dengan baik adalah terjadinya konflik didalam organisasi yang tidak bisa di selesaikan atau di kontrol oleh pemimpin perusaha.

Konflik biasanya terjadi karena faktor-faktor tingginya rasa individual masing-masing karyawan. Konflik muncul dimulai dari komunikasi yang kurang baik antar individu yang ada di perusahaan, sehingga menjadi sensitif jika terdapat perbedaan pendapat. Maka muncul konflik yang ada dalam perusahaan, jika tidak segera diselesaikan maka akan semakin melebar permasalahannya.

Konflik didalam organisasi merupakan ketidak serasian hubungan yang normal antara dua atau lebih kelompok atau unit di dalam organisasi. Di sini, dua kelompok yang sebelumnya dapat bekerja sama dengan serasi, sekarang menjadi sulit untuk dapat bekerja sama. Suatu konflik dapat terjadi sementara, terus menerus pada tingkat yang kecil atau dapat meningkat baik ketegangannya antara kelompok-kelompok tersebut maupun meluas melibatkan kelompok lain di dalam organisasi. Hal ini akan berakibat komunikasi antara kelompok yang terjadi konflik terputus.<sup>43</sup>

Sumber Konflik dalam organisasi dapat ditelusuri melalui konflik dalam diri individu, konflik antarindividu, konflik antar kelompok,

---

<sup>43</sup>Agus Sabardi, *Manajemen Pengantar*, (Yogyakarta; Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2001), 177.

ataupun konflik antarindividu dengan kelompok<sup>44</sup>

Pemimpin Iqbal Collection Bapak H.Nor Kholid mengatakan bahwa konflik yang terjadi didalam internal perusahaan bisa menjadikan suasana di perusahaan menjadi tidak nyaman. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan dan karyawan yang lain ketika konflik itu muncul. Karyawan merasa tidak nyaman dan bisa saja meninggalkan perusahaan, dan perusahaan pun akan terhambat dalam operasionalnya. Pemimpin harus memberi solusi untuk dicari akar masalahnya.

Karena jika konflik itu di diamkan dan tidak segera di cari jalan keluarnya, akan merambah ke karyawan atau kelompok lainnya. Hal itu akan semakin menambah konflik yang berkepanjangan dan tak kunjung terselesaikan. Oleh sebab itu maka pemimpin harus bersikap sebagai penengah dengan melihat akar masalahnya. Sehingga pemimpin dapat memberikan solusi dan jalan keluar untuk sebuah konflik yang merugikan perusahaan.

b. Gaji

Kemudian hal lain yang dapat menjadi penghambat dalam strategi untuk meningkatkan kinerja adalah keinginan gaji yang tinggi bagi karyawan. Hal ini dialami oleh karyawan-karyawan muda dan karyawan baru di Iqbal Collection. Karyawan dengan usia yang masih muda akan mempunyai ambisi untuk mendapatkan gaji yang besar untuk masa depan mendatang. Jadi mereka masih mencari-cari mana perusahaan yang memungkinkan untuk masuk dengan gaji yang lebih tinggi.

Dengan munculnya perusahaan-perusahaan besar asing yang menyediakan gaji

---

<sup>44</sup> Mia Lasmi wardiah, *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung; CV Pustaka Setia, 2016), 130.



yang lebih besar dan membutuhkan ribuan karyawan, memungkinkan para karyawan untuk mempunyai keinginan untuk berpindah tempat kerja karena faktor yang lebih tinggi. Meskipun penerimaan gaji karyawan disesuaikan dengan beratnya pekerjaan bahkan jauh lebih besar dari pekerjaannya dengan resiko pekerjaan yang tidak sebanding.

Untuk itu pemimpin Iqbal Collection Gebog Kudus terus melakukan perbaikan dalam mengelola dan memelihara karyawan dengan baik. Dengan memaksimalkan program-program untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan karyawan betah dan merasa nyaman dalam bekerja di dalam perusahaan. Hal ini cukup memberikan dampak positif bagi perusahaan karena karyawan di Iqbal Collection memiliki kinerja yang baik dan semakin meningkat.

