

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor utama dan terpenting dalam perkembangan sebuah bisnis ataupun usaha. Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri dalam mewujudkan tujuan maupun cita-cita perusahaan itu sendiri. Agar pencapaian tujuan perusahaan berjalan dengan baik maka sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut harus dapat dikelola dengan baik dan benar agar dapat menciptakan nilai tambah untuk perusahaan. Dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi terdapat pihak-pihak yang mempunyai kepentingan untuk membangun dan mempertahankan usaha dalam pasar dan lingkungan yang cepat berubah. Dan untuk itu organisasi dituntut untuk berkinerja tinggi. Kesuksesan organisasi sangat dipengaruhi bagaimana organisasi tersebut memahami dan memuaskan kebutuhan pihak yang berkepentingan baik di masa sekarang ataupun dimasa yang akan datang.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi yang berhasil, akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dinamika perubahan lingkungan sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi. Dengan memberikan perhatian yang lebih dalam manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi/perusahaan akan semakin solid dalam menghadapi tantangan eksternal yang sulit diprediksi. Selain itu, penyelenggaraan organisasi secara efektif dan efisien akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik, pencapaian tujuan secara optimal, dan kinerja individu yang baik juga.

Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut, di mana manajer perusahaan

harus benar-benar memperhatikan sikap, perilaku, keinginan dan kebutuhan dari karyawan sehingga karyawan tersebut dapat didorong untuk meningkatkan kinerjanya. Dari sini diharapkan akan muncul daya imajinasi, kecerdikan, inisiatif serta kreativitas yang sangat bermanfaat bagi peningkatan kualitas masing-masing personel maupun kemajuan organisasi.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.¹ Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik.

Dalam suatu bisnis pemilik ataupun pemimpin perusahaan merupakan salah satu pihak yang memiliki kepentingan dalam sebuah perusahaan. Pemilik mempunyai kepentingan, yaitu untuk meningkatkan keuntungan dan meningkatkan pangsa pasar atas produknya tersebut. Selain itu juga karyawan memegang peranan penting dalam organisasi. Karyawan adalah pihak yang berada dari manajemen puncak sampai tingkat paling bawah. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya, dan perilaku pimpinan sangat berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

¹Ferina Sukmawati, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pertamina Persero Upms III Terminal Transit Utama Balongan Indramayu*, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol 2, No.3, 2008, Hlm.176.

Menurut Terry yang dikutip oleh Ferina Sukmawati Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang untuk diajak ke arah mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sutarto yang dikutip oleh Noor Arifin dan Komaruddin definisi kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.² Cara pemimpin mempengaruhi bawahan dapat bermacam-macam, antara lain dengan memberikan gambaran masa depan yang lebih baik, memberikan perintah, memberi imbalan, melimpahkan wewenang, mempercayai bawahan, memberikan penghargaan, memberikan kedudukan, memberikan tugas, memberikan tanggung jawab, memberikan kesempatan mewakili, mengajak, membujuk, meminta saran, meminta pendapat, meminta pertimbangan, memberi kesempatan berperan, memenuhi keinginannya, memberi kepemimpinan, membela, mendidik, membimbing, memberikan petunjuk, menegakkan disiplin, memberikan teladan, mengemukakan gagasan yang baru, memberikan arahan, memberikan keyakinan, mendorong keyakinan, mendorong kemajuan, menciptakan perubahan, memberikan ancaman, memberikan hukuman.

Organisasi juga harus menentukan kebutuhan dan harapan karyawan untuk mendapatkan pengakuan keberadaannya, kepuasan kerja dan pengembangan karyawan. Hal ini berguna untuk mendapatkan keterlibatan dan motivasi karyawan secara menyeluruh. Partisipasi atau keterlibatan karyawan harus dilakukan oleh seluruh jajaran organisasi dari tingkat yang paling tinggi hingga tingkat yang paling rendah. Keterlibatan karyawan dalam aktivitas kerja sangat penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan karyawan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan rekan kerja.³ Keterlibatan karyawan dapat

²Noor Arifin, Komarudin, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kapabilitas, Komitmen Terhadap Kinerja Anggota Satuan Komando Distrik Militer 0719 Jepara*, Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis, Vol. 6 No. 2, 2009, Hlm. 173.

³Nurul Indayanti, Armanu Thoyib, Rofiati, *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan*

memberikan motivasi dari dalam diri karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya tersebut. Hal ini diperlukan agar kita siap untuk menghadapi kondisi yang semakin berat kedepannya. Hanya dengan keterpaduan itulah perusahaan siap untuk membangun keunggulan bersaing serta eksis di dalam pasar yang terus berkembang.

Selain keterlibatan terhadap karyawan suatu organisasi perusahaan juga harus menerapkan pemberdayaan terhadap karyawan. Tentu keterlibatan karyawan secara efektif dan pemberdayaan secara realistis menuntut peningkatan pengetahuan, keterampilan dan hubungan interpersonal yang serasi antara seorang karyawan dengan karyawan lain.⁴ Dengan begitu karyawan akan lebih nyaman dan merasa dibutuhkan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Para karyawan ingin diberdayakan yang berarti bahwa mereka tidak mau lagi hanya sebagai salah satu alat produksi semata melainkan ikut serta dalam suara yang menentukan dalam pengelolaan organisasi dimana mereka berkarya, meningkatkan moral dan mutu yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Keberadaan karyawan di dalam perusahaan menempati posisi penting karena berfungsi mempertahankan kelangsungan pertumbuhan perusahaan. Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh Putu Chori Suryadewi, I Ketut Dunia, Naswan Suharsono pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dan rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.⁵ Pemberdayaan karyawan menjadi sesuatu hal yang penting,

Kinerja Karyawan Studi Pada Universitas Brawijaya, Jurnal Alplikasi Manajemen Vol 10, No. 2, 2012, Hlm. 345.

⁴Sondang P Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, Hlm. 131.

⁵Putu Chori Suryadewi, I Ketut Dunia, Naswan Suharsono, *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Segara Nusantara*, Vol. 4 No. 1, 2014, Hlm. 2.

karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya. Pemberdayaan oleh perusahaan digunakan sebagai sarana untuk memperkuat kapabilitas dan komitmen dari karyawan.

Di Desa Klumpit Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus terdapat beberapa usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) yang bergerak dalam bidang konveksi. Di antaranya adalah Konveksi Vina, Lutfiana *Collection*, Nufya *Collection*, Gress *Collection*. Dalam hal ini penelitian akan dilakukan pada Gress *Collection* karena konveksi ini cukup terkenal di Sentra Industri Konveksi di Desa Klumpit. Gress *Collection* merupakan perusahaan konveksi yang memproduksi berbagai macam busana muslim seperti gamis, baju koko, blus muslim dll.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti dapat dilihat bahwa kinerja karyawan yang ada di sentra industri konveksi ini khususnya Gress *Collection*, masih belum memenuhi target yang telah ditentukan. Hal tersebut dapat dilihat pada tahun 2015 perusahaan hanya mampu memproduksi sebesar 45.689 pakaian dalam setahun. Padahal pemilik perusahaan menargetkan total produksi per tahun sebesar 48.000 pakaian dalam satu tahun. Kepemimpinan yang dilakukan oleh pengusaha konveksi Gress *Collection* yang ada di sentra industri konveksi saat ini cukup baik. Pemimpin sudah memberikan pengarahan dan memaksimalkan komunikasi kepada karyawan agar lebih saling terbuka sehingga dapat saling mendukung satu sama lain antar pimpinan dan karyawan. Namun dalam kenyataannya hal tersebut belum mampu mengatasi masalah berkurangnya tenaga kerja yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan ikut menurun. Sedangkan keterlibatan karyawan yang ada dalam industri konveksi di Desa Klumpit ini sudah cukup terlibat, pimpinan juga sudah melibatkan karyawan baik yang bekerja di dalam perusahaan maupun yang berada di luar perusahaan. Pemimpin selalu meminta pendapat kepada karyawan mengenai operasional perusahaan. Akan tetapi proses tersebut belum dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan

dikarenakan sebagian dari karyawan belum bersedia ikut dalam proses diskusi.

Selain kepemimpinan dan keterlibatan, pemberdayaan karyawan juga sudah dilakukan oleh pengusaha konveksi *Gress collection*. Pimpinan perusahaan memberikan pemberdayaan dengan cara memberi kesempatan kepada karyawan untuk dapat mengembangkan karirnya ke posisi yang lebih tinggi. Tetapi Karyawan yang ada di industri konveksi ini sering kali keluar masuk sehingga mengakibatkan kekosongan posisi. Pada tahun 2015 karyawan berjumlah 50 orang setelah itu berkurang menjadi 40 karyawan dan terdapat tambahan 2 pegawai, sehingga karyawan sekarang berjumlah 42 karyawan. Sulitnya mencari karyawan yang berkompeten membuat pengusaha konveksi bingung dalam mencari karyawan.

Melihat kondisi tersebut, kepemimpinan, keterlibatan dan pemberdayaan karyawan menjadi hal yang positif bagi keberlangsungan perusahaan, terutama perusahaan yang berorientasi pada pelanggan seperti industri konveksi ini. Target-target baru yang lahir setelah adanya pencapaian-pencapaian harus selalu melibatkan seluruh komponen sumber daya manusia di dalam perusahaan. Karena pencapaian selanjutnya tidak mungkin berhasil tanpa karyawan-karyawan yang tumbuh kembangnya juga sejalan dengan kesuksesan perusahaannya.

Berangkat dari uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Sentra Industri Konveksi Di Desa Klumpit Gebog Kudus)”**.

B. Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penulisan ini dibatasi oleh:

1. Objek penelitian ini adalah *Gress Collection* pada sentra industri konveksi di desa Klumpit Gebog Kudus.
2. Responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan *Gress Collection* yang bersedia memberikan jawaban dari kuesioner yang peneliti berikan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada sentra industri konveksi di desa Klumpit Gebog Kudus?
2. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada sentra industri konveksi di desa Klumpit Gebog Kudus?
3. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada sentra industri konveksi di desa Klumpit Gebog Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan perumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah referensi terhadap ilmu manajemen contohnya dalam hal kepemimpinan, keterlibatan karyawan dan pemberdayaan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Sebagai bahan acuan dan referensi pada penelitian sejenis yang dilakukan dimasa yang akan datang.

2. Manfaat praktis :

- a. Dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh kepemimpinan, keterlibatan dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.
- b. Dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menjalankan usaha mikro, kecil dan menengah.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami keseluruhan isi dari skripsi ini, penulis akan mendeskripsikan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi dan halaman abstrak.

2. Bagian Isi

Bagian isi ini terdiri dari beberapa bab yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, batasan penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan landasan teori tentang kepemimpinan yang meliputi definisi kepemimpinan, tugas pokok kepemimpinan, pendekatan-pendekatan studi kepemimpinan, gaya kepemimpinan, dan perspektif islam tentang kepemimpinan. Sedangkan keterlibatan karyawan menjelaskan tentang definisi keterlibatan karyawan, mendorong karyawan baru agar terlibat, Aspek-aspek Keterlibatan Karyawan, dan perspektif islam tentang keterlibatan. Selain itu dalam pemberdayaan karyawan pembahasan meliputi definisi pemberdayaan karyawan, model pemberdayaan karyawan, manfaat pemberdayaan sumber daya manusia,

teknik membangun pemberdayaan karyawan dan pemberdayaan karyawan dalam perspektif islam. Dalam kinerja karyawan juga dibahas mengenai pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, penilaian kinerja, evaluasi kinerja, dan kinerja dalam prespektif islam. Definisi dan penjelasan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data, lokasi penelitian, populasi dan sample penelitian, variabel dan definisi operasional, teknik pengambilan data, uji keabsahan data, uji asumsi klasik dan metode analisa data.

BABIV:HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi lokasi penelitian, hasil penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Sentra Industri Konveksi Di Desa Klumpit Gebog Kudus dan analisis dari hasil penelitian.

BAB V:PENUTUP

Bab ini meliputi simpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil peneliti.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka dan lampiran-lampiran.