

BAB I PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Perkembangan suatu perusahaan merupakan suatu hal yang paling di inginkan bagi setiap manajer untuk keberlangsungan perusahaan yang dimilikinya. Hal tersebut tentu tidak jauh dari namanya kinerja karyawan, karyawan merupakan hal yang paling penting dalam suatu perusahaan. Karena kinerja karyawan dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan, perasaan senang atau kecewa yang timbul karena kesan kinerja yang diharapkan pelanggan dapat memicu rasa puas atau tidak puasnya pelanggan.¹

Menurut Dessler Gary, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.² Dengan adanya manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat melaksanakan proses pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.. Menurut Vietzal Rivai, manajemen sumber daya manusia menunjukkan adanya hubungan terhadap kinerja karyawan yang mencakup berbagai aspek, seperti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ide gagasan pribadi mereka, memberikan penghargaan,

¹ Arman Syah, *Manajemen Pemasaran Kepuasan Pelanggan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 111.

² Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Permata Puri Media, 2010), 5.

mengadakan pelatihan, mengadakan forum diskusi bagi karyawan, dan melakukan evaluasi secara berkala.³ Oleh sebab itu disiplin kerja harus ditekankan oleh atasan dan memberikan sanksi berupa peringatan. Apabila kedisiplinan tidak diterapkan dalam perusahaan maka tujuan yang ditetapkan dalam perusahaan tidak dapat tercapai atau kurang efektif dan efisien.

Kinerja karyawan sering dianggap sebagai salah satu penyebab adanya isu bisnis yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam berkefektifitas, mengelola keanekaragaman tenaga kerja, keakraban sesama karyawan, bersaing unggul dan kompeten dalam persaingan dunia pekerjaan untuk menghadapi globalisasi. Menurut Sinambela, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan keterampilan atau keahlian tertentu. Pentingnya kinerja karyawan terletak pada kemampuannya untuk mengidentifikasi dan mengurangi kesalahan dalam proses penilaian. Evaluasi kinerja yang diperoleh seharusnya menjadi dasar bagi para pengambil keputusan untuk mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja sebagai acuan.⁴

³ Viethzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 745.

⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran Dan Implikas* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 98-99.

Pengembangan dari manajemen sumber daya manusia salah satunya adalah penyiapan karyawan yang bertugas untuk memikul tanggung jawab yang telah di berikan perusahaan kepada masing-masing karyawan.⁵ Menurut Sudarmanto, dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja.⁶ Indikator kinerja yang dimaksud meliputi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Artinya, dalam kinerja mengandung indikator kinerja untuk menjadi tolak ukur pencapaian yang harus dipenuhi dalam kinerja, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja dengan baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Manajemen sumber daya manusia penting bagi perusahaan terutama pada kinerja karyawan untuk menciptakan kinerja yang baik, karena dalam pengembangannya suatu perusahaan pasti mengalami pasang surut. Begitupun dalam proses penciptaan tenun ikat Kediri yang menghadapi pasang surut mulai dari tahun 1984 sampai 1985, pada saat itu tenun ikat menghadapi kemunduran akibat peredaran tekstil yang terbuat dari mesin. Kala pemerintah membagikan pembinaan kepada para pengusaha kecil, termasuk tenun ikat, keadaan mulai berangsur-angsur membaik. Semenjak saat itu, kain tenun Bandar Kidul, Kecamatan

⁵ Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2015), 133.

⁶ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 11.

Mojoroto, Kota Kediri dibesarkan supaya sanggup bersaing dalam modernisasi industri.⁷

Tabel 1.1
Daftar Nama Tenun Ikat Bandar Kidul Kota Kediri

No	Nama	Tahun	Alamat
1	Medali Emas	1985	Gg. IX No.51, Banjarmlati, Kec. Mojoroto, Kota Kediri
2	Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek	1989	Gg. 07 No.51B, Bandar Kidul, Kec. Mojoroto, Kota Kediri
3	Tenun Ikat ATBM Kurniawan	1996	Gg. VIII No.42, Bandar Kidul, Kec. Mojoroto, Kota Kediri
4	Sinar Barokah	1997	Gg. VIII Jl. KH. Agus Salim No.9c, Bandar Kidul, Kec. Kota, Kota Kediri
5	Sampurna	2000	Gg. VIII Jl. KH. Agus Salim No.33B, Bandar Kidul, Kec. Mojoroto, Kota Kediri
6	Bandul	2005	JL. KH. Agus Salim No.31, Bandar Kidul, Kec. Mojoroto, Kota Kediri
7	Woro Putri	2014	Gg. XI No.25B, Bandar Kidul, Kec. Mojoroto, Kota Kediri
8	Risquna JC Tenun Ikat	2015	Gg. VIII Jl. KH. Agus Salim No.21, Bandar Kidul, Kec. Mojoroto, Kota Kediri
9	Griya Tenun Ikat ATBM	2015	Gg. Jl. KH. Agus Salim 8 No.21A, Bandar Kidul, Kec. Mojoroto, Kota Kediri
10	Bandara	2016	Gg. VIII No.55, Bandar Kidul, Kec. Mojoroto, Kota Kediri

Sumber : Data Hasil Observasi.⁸

⁷Abdi Abdul Jabbar, "Tenun Ikat Kediri, Mempertahankan Sejarah Ditengah Modernisasi", Madanai News (Online), <https://www.madaninews.id/8414/tenun-ikat-kediri-mempertahankansejarahditengah-modernisasi.html>. (04 Oktober 2019), diakses pada 26 Februari 2024, 20.01 WIB.

⁸ Data Hasil Observasi 26 September 2023.

Berdasarkan data pada tabel 1.1, dapat diketahui bahwa ada tiga tenun ikat ATBM yang tertua di Bandar Kidul, salah satunya yaitu Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek yang termasuk kategori kerajinan tenun ikat tertua di Bandar kidul, Kecamatan Mojojoto, Kota Kediri yang sudah beroperasi sejak tahun 1989 lalu. Jika dibandingkan dengan Tenun Ikat yang lainnya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau suatu seni mengatur hubungan-hubungan dan perananan tenaga kerja di perusahaan agar menjalankan tugas secara efektif dan efisien, dengan menjalankan tugas secara efisien dan efektif dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan serta masyarakat.⁹

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan melakukan persiapan seleksi tenaga kerja, melakukan pengembangan evaluasi karyawan, kompensasi pegawai, hubungan management dengan karyawan, pengembangan diri, penilaian kerja, dan mengadakan pelatihan dalam melakukan rekrut karyawan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan dengan penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan. Dengan landasan tersebut, penulis

⁹ Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 10.

tertarik untuk melakukan penelitian di tenun ikat ATBM kodok ngorek. Hal tersebut dapat dilihat dari proses pelatihan manajemen sumber daya manusia, perbedaan motif dan jenis yang dihasilkan Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek, Tenun Ikat Medali Emas dan Tenun Ikat Kurniawan:

Tabel 1.2
Perbedaan Motif Antara Tenun Ikat Kodok Ngorek, Tenun Ikat Kurniawan dan Tenun Ikat Medali Emas

Perbedaan	Tenun Ikat Medali Emas	Tenun Ikat Kodok Ngorek	Tenun Ikat Kurniawan
Tahun berdiri	1985	1989	1996
Ciri Khas Motif	- Motif Ceplok - Motif Miring - Motif Bunga - Salur - Gunungan - Kuncup	- Motif Ceplok - Motif Miring - Motif Bunga - Salur - Gunungan - Kuncup	- Kawung - Melati - Gajah Mada
Desain Motif	Bisa mendesain motif sendiri sesuai selera	Bisa mendesain motif sendiri sesuai selera	Hanya motif yang tersedia
Jenis Kain	- Katun - Semi Sutra - Sutra - Timbulan	- Katun - Semi Sutra - Sutra - Timbulan - Songket	- Katun - Semi Sutra - Sutra
Jumlah Karyawan	56 Karyawan	45 Karyawan	35 Karyawan
Sistem Kerja	Borongan	Harian	Borongan
MSDM (sistem pelatihannya)	- Proses penenunan - Proses perwarnaan	- Proses Plangkan - Proses Pengikatan - Proses Pewarnaan - Proses Pemaletan - Proses Penghanian - Proses Penyucukan - Proses Penenunan	- Proses penenunan

Sumber : Data Hasil Observasi.¹⁰

Dari tabel 1.2 diatas diketahui bahwa terdapat banyak jenis dan motif tenun yang dihasilkan. Berdasarkan pengelolaan sumber daya manusianya yang dalam segi pelatihan dari awal proses pembuatan kain sampai pada proses akhir kain. Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek menarik

¹⁰ Data Hasil Observasi 25 Desember 2023.

untuk diteliti karena memproduksi jenis kain yang bermacam-macam terutama kain Tenun Songket dan Tenun Timbulan yang hanya diproduksi di Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek saja dan alamat Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek juga sangat strategis dan mudah untuk dicari serta mudah untuk dijangkau.

Manajemen sumber daya manusia dalam sistem pengembangan karyawan berupa pelatihan juga memiliki keunggulan di banding pada tenun ikat lainnya. Bisa dilihat dari tabel 1.2 adanya 7 proses pelatihan dalam menenun yang dilakukan oleh tenun ikat ATBM kodok ngorek kepada para karyawannya, juga dilihat dari lama berdirinya tenun ikat ATBM kodok ngorek yang memiliki berbagai jenis motif tenun ikat yang diproduksinya. Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek dari pada Tenun Ikat Medali Emas dan tenun Ikat Kurniawan terbukti dari adanya suatu kinerja karyawan berupa ketepatan waktu dan kehadiran yang diterapkan. Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan karena ditempat penelitian di tenun ikat ATBM kodok ngorek ini sistem kerjanya setiap hari tidak borongan, sedangkan ditempat tenun ikat lain sistem kerjanya borongan sehingga di tenun ikat ATBM kodok ngorek ini membutuhkan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki tingkat ketepatan waktu dan kehadiran dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Dharma, ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan untuk menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan yang dikerjakan.¹¹ Sedangkan menurut Wilson Bangun,

¹¹ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), 154.

Kehadiran Menuntut karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukannya.¹² Dengan adanya ketepatan waktu dan kehadiran dapat menghasilkan produksi kain tenun yang ditargetkan lebih banyak serta dapat meningkatkan sikap sosial yang terjalin dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun pada kenyataannya dilapangan kehadiran kinerja masih rendah. Umi Hanafiah selaku pemilik tenun ikat ATBM kodok ngorek mengatakan bahwa kehadirannya tendah akan tetapi ketepatan waktunya baik, yang dimaksud yaitu mengenai waktu jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan, masuk kerja jam 07.00 - 17.00 tetapi datang terlambat di jam 07.30, akan tetapi peoses produksi kain selesai dalam waktu yang ditentukan.¹³

Berikut jumlah karyawan tenun ikat ATBM kodok ngorek beserta masing-masing bagian/divisi yang telah dibagi :

Tabel 1.3
Jumlah karyawan Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek Beserta
Bagian/Divisi

No	Bagian/Divisi	Jumlah Karyawan
1	Manajer	1 orang
3	Pelukis Motif	3 orang
3	Penenun	37 orang
4	Pemasaran	3 orang
5	Penjaga Gudang	2 orang

Sumber : Data Hasil Observasi.¹⁴

Berdasarkan data pada tabel 1.3, dapat diketahui bahwa terdapat 5 bagian/divisi pekerjaan yang berbeda pada Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek. Terdapat beberapa pekerjaan yang harus dikerjakan sesuai tugas yang sudah dibagi sesuai jobdisk dan telah disepakati bersama. Adapun

¹² Wilson Bangun, *Pembangunan sumber daya manusia : teori dan kasus di Indonesia dan negara-negara Asean*, (Jakarta: Erlangga, 2018), 233.

¹³ Hasil wawancara dari Pemilik Tenun ikat ATBM Kodok Ngorek Umi Hanafiyah.

¹⁴ Data Hasil Observasi 26 September 2023.

perbedaan pekerjaan dari segi banyak dan sedikitnya tenaga kerja yang dibutuhkan dalam satu bagian/divisi. Dari sekian bagian/divisi tersebut, yang mempunyai karyawan terbanyak yaitu pada bagian Penenunan, karena pada bagian penenunan ini membutuhkan ketelatenan, keterampilan, ketepatan waktu dalam bekerja. Adanya keterkaitan antara ketepatan waktu dan kehadiran dapat mendorong suatu perusahaan untuk lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan, Dengan memadukan kedua aspek ini, organisasi dapat mencapai lingkungan yang seimbang dan mendukung kinerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul penelitian tentang **“PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Kerajinan Tenun Ikat Kodok Ngorek Bandar Kidul, Mojoroto, Kediri)”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang sudah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia pada Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek Bandar Kidul, Mojoroto, Kediri?
2. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek Bandar Kidul, Mojoroto, Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan manajemen sumber daya manusia pada karyawan Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek Bandar Kidul, Mojoroto, Kediri.
2. Untuk menjelaskan peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Tenun Ikat ATBM Kodok Ngorek Bandar Kidul, Mojoroto, Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat bagi Praktisi :

1. Sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tercipta kinerja yang baik dan berkualitas.
2. Tambahan literatur dalam masalah manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
3. Dalam penelitian kinerja karyawan selanjutnya bisa digunakan sebagai bahan rujukan.

Manfaat bagi Akademisi :

1. Bagi pembaca bisa memberikan kontribusi positif saat membaca penelitian ini dan khususnya bagi Mahasiswa IAIN Kediri.
2. Hasil penelitian ini bisa dimanfaatkan sebagai bahan rujukan pembaca untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja.
3. Terutama untuk jurusan manajemen bisnis syariah bisa dimanfaatkan sebagai kontribusi pemikiran.

E. Penelitian Terdahulu

1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Prespektif Islam.¹⁵

Hasil penelitian ini yaitu mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam perusahaan melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam konteks ekonomi islam, aktivitas-aktivitas tersebut terwujud dalam berbagai aspek, termasuk kompetensi, budaya, dan penghargaan yang selaras dengan prinsip-prinsip ekonomi islam.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu, menggunakan metode kualitatif, terdapat pada variabel penelitian, Peran Manajemen Sumber Daya Manusia, Meningkatkan Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu objek penelitian, lokasi penelitian dan menggunakan perspektif islam.

2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Sinjai.¹⁶

Hasil dari penelitian ini yaitu menggambarkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terbukti dalam pertumbuhan jumlah

¹⁵ Tiwi Hartanti, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bprs Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam", (*Skripsi*, Metro, Institut Agama Islam Negeri (Iain) Metro, 2020).

¹⁶ Khusnul Khatimah, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Sinjai", (*Skripsi*, Sinjai, Institut Agama Islam (IAI) Muhammadiyah Sinjai, 2021).

nasabah dari tahun ke tahun, yang dapat distribusikan pada implementasi strategi manajemen sumber daya manusia dengan melibatkan proses rekrutmen yang selektif, melalui program pelatihan dan pengembangan yang efektif serta pemberian kompensasi untuk memotivasi kepada karyawan.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu, menggunakan metode kualitatif, terdapat pada variabel penelitian, peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu Objek penelitian dan Lokasi penelitian.

3. Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dewa Snack Kota Kediri.¹⁷

Hasil dari penelitian ini yaitu meningkatkan keoptimalisasian dalam budaya organisasi, dan lingkungan kerja pada Dewa Snack, serta untuk mengetahui peran budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Dewa Snack Kota Kediri.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu, menggunakan metode kualitatif, terdapat pada variabel penelitian, Meningkatkan Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dan objek penelitian dan lokasi penelitian.

4. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek.¹⁸

¹⁷Zurotul Aini dan Muhamad Wildan Fawa'id, "Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dewa Snack Kota Kediri", *Jurnal At-Tamwil: Kajian Ekonomi Syariah*, 5, 1, (1 Maret 2023): 34.

Hasil dari penelitian ini diketahui pengaruh komunikasi terhadap kineja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kineja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kineja karyawan.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada tempat penelitian dan sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan, sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu Fokus penelitian dan Metode penelitian yang digunakan.

5. Peran Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri.¹⁹

Hasil penelitian ini yaitu untuk untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kinerja karyawan Bank Jatim Syariah Kediri dalam setiap tahunnya. Kedisiplinan kinerja pada karyawan Bank Jatim Syariah yang dilihat dari indikator kinerja mengenai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu, menggunakan metode kualitatif dan sama-sama meneliti tentang Kinerja Karyawan. Sedangkan Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu Objek penelitian dan lokasi penelitian.

¹⁸ Della Ayu Puspita, “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek”, *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 1, 3 (2022): 111.

¹⁹Suprihantosa Sugiarto, Peran Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri, *Mukammil: Jurnal Kajian Keislaman*, VI, 1 (2023): 55.