

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari kerja keras para karyawannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan itu sendiri adalah kinerja karyawannya. Mempunyai karyawan terbaik merupakan dambaan setiap perusahaan. Apalagi di era saat ini, persaingan dari perusahaan semakin ketat. Mengembangkan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai kinerja tinggi, seseorang atau pegawai harus mempunyai motivasi untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya.¹ Namun, para pegawai di zaman sekarang, terutama Generasi Z, menghadapi tantangan yang semakin rumit. Menurut laporan terbaru, sekitar enam dari sepuluh perusahaan mengatakan bahwa mereka memecat karyawan Gen Z karena kurangnya motivasi, profesionalisme, dan kemampuan berkomunikasi.²

Berdasarkan pengamatan di lapangan dan diskusi santai dengan penduduk serta pengusaha di Kecamatan Banyakan, diketahui ada dua pelaku usaha yang aktif dan terkenal dalam sektor industri kreatif yang menggunakan bahan styrofoam, yaitu UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa dan Home Industri Hand Dimensi Toys. Data ini dikumpulkan dari kunjungan langsung ke beberapa desa di Kecamatan Banyakan, konfirmasi dari para pelaku usaha, serta pencarian informasi melalui platform digital yang tidak menemukan usaha

¹ Irma Sari Octaviani & Edi Mulyanto, *Motivasi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan*, CV.Pena Persada, 2021, 1-3.

² Linda Hasibuan, "Ramai-Ramai Perusahaan Pecat Pekerja Gen Z, Ini 10 Alasannya", CNBC Indonesia, 2024.

serupa lainnya di daerah tersebut. Kedua usaha ini memiliki cara pemasaran dan operasional yang unik dan berbeda satu sama lain. Untuk menganalisis bagaimana perbedaan strategi tersebut memengaruhi kinerja karyawan, dilakukan perbandingan dengan menggunakan pendekatan bauran pemasaran 4P (Produk, Harga, Tempat, Promosi) yang dikemukakan oleh Kotler dan Armstrong.

**Tabel 1.1
Perbandingan Strategi Pemasaran 4P dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan UMKM Berbasis Styrofoam di Kecamatan Banyak**

| No | Aspek 4P | UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa | Home Industri Hand Dimensi Toys | Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan |
|----|-------------------------------|---|--|---|
| 1 | <i>Product</i> (Produk) | Variasi Produk (Kanvas Lukis, cat air, glitter, Styrofoam), kualitas tinggi, custom sesuai pesanan | Produk fokus pada mainan edukatif berbasis styrofoam | Kejelasan produk mendorong semangat kerja, karena karyawan tahu target kualitas yang harus dicapai |
| 2 | <i>Price</i> (Harga) | Harga fleksibel, sistem bonus untuk pesanan besar | Harga fleksibel, sistem bonus untuk pesanan besar | Harga kompetitif mendorong produktivitas karyawan karena target penjualan yang jelas dan adanya insentif |
| 3 | <i>Place</i> (Tempat) | Pemasaran dilakukan secara offline dan online, menjangkau wilayah luar kota hingga luar Pulau Jawa dan Bali dengan berbagai variasi produk. | Pemasaran secara offline dan online, menjangkau luar kota dan luar Jawa namun terbatas pada satu jenis produk yang dijual di tempat wisata tertentu. | Distribusi luas meningkatkan beban kerja, sehingga menuntut ketepatan waktu dan efisiensi karyawan |
| 4 | <i>Promotion</i> (Promosi) | Aktif promosi di media sosial, testimoni pelanggan, branding produk | Promosi pasif terkait Styrofoam lebih condong ke mainan edukatif (<i>event & jaringan lokal</i>) | Strategi promosi aktif meningkatkan permintaan pasar sehingga menuntut karyawan lebih disiplin dan inovatif |

Sumber: Hasil observasi lapangan penulis dan wawancara informal dengan warga sekitar, serta konfirmasi dari pelaku usaha di Kecamatan Banyak, pada bulan September 2024 dan April 2025.

Berdasarkan informasi pada tabel sebelumnya, terlihat bahwa UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa dan Home Industri Hand Dimensi Toys

mengadopsi pendekatan pemasaran yang berbeda dalam elemen bauran pemasaran (4P). Perbedaan ini sangat dipengaruhi oleh cara pemimpin masing-masing usaha dalam mengatur dan mengelola aktivitas pemasaran serta sumber daya manusia.

Pendekatan pemasaran yang digunakan oleh UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, baik dari segi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun pengawasan pekerjaan. Pemimpin di perusahaan ini menerapkan gaya kepemimpinan yang tegas dan terencana, yang terlihat dari pemeriksaan ketat terhadap kehadiran, pembagian tugas yang jelas, serta penetapan target pekerjaan yang terstruktur. Hal ini mendorong karyawan untuk lebih disiplin, produktif, dan inovatif dalam memenuhi permintaan pasar yang luas dan bervariasi.

Di sisi lain, Home Industri Hand Dimensi Toys mengimplementasikan sistem promosi dan distribusi yang lebih sederhana. Ini mencerminkan gaya kepemimpinan yang lebih santai dan bersifat kekeluargaan. Karyawan bekerja dalam suasana yang lebih tenang dengan beban kerja yang biasanya stabil. Meskipun hal ini memberikan kenyamanan, kurangnya tantangan dan sistem penghargaan berbasis kinerja dapat menurunkan kinerja dalam jangka panjang.

Dengan demikian, perbedaan dalam strategi pemasaran (4P) yang diterapkan oleh kedua usaha ini sangat terkait dengan karakter dan gaya kepemimpinan masing-masing pemimpin. Gaya kepemimpinan ini memengaruhi sistem kerja, memengaruhi cara karyawan menyelesaikan tugas, dan akhirnya berdampak nyata pada hasil kinerja mereka. Pemimpin yang dapat menyelaraskan strategi usaha dengan pendekatan kepemimpinan yang tepat akan

lebih berhasil menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan semangat kerja, dan mendorong pencapaian target perusahaan.

Dalam konteks UMKM, di mana interaksi antara pemimpin dan karyawan biasanya lebih akrab dan informal, gaya kepemimpinan berperan penting dalam membentuk budaya kerja serta memberikan arahan langsung dalam pelaksanaan strategi pemasaran. Oleh karena itu, keberhasilan suatu strategi pemasaran tidak hanya bergantung pada perancangan 4P, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh cara pemimpin menerjemahkan dan menjalankan strategi tersebut melalui kepemimpinan yang efektif dan responsif sesuai dengan kondisi tenaga kerjanya.

Keterlibatan aktif pimpinan dalam membangun komunikasi yang baik, memberikan dorongan semangat, menunjukkan ketegasan dalam mengambil keputusan, serta memberikan perhatian pada kondisi pribadi dan profesional karyawan menjadi hal yang penting untuk membangun loyalitas dan semangat kerja yang tinggi. Usaha tersebut terbukti efektif dalam mempertahankan produktivitas karyawan dan menghadapi persaingan di industri kreatif yang berbasis styrofoam.

Dalam kegiatan sehari-hari, pimpinan memiliki kedudukan penting dalam membangun suasana kerja yang dapat meningkatkan moral karyawan. Hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, pengakuan atas hasil kerja, serta komunikasi yang transparan merupakan unsur penting yang memengaruhi motivasi kerja tim. Cara seorang memimpin dapat dinilai melalui beberapa parameter yang dikemukakan oleh Kartini Kartono meliputi komunikasi, dorongan, ketegasan, dan perhatian terhadap kinerja karyawan. Berikut ini

adalah tabel yang menunjukkan gaya kepemimpinan UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa menurut parameter tersebut:

Tabel 1.2
Gaya Kepemimpinan UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa

| No | Indikator Gaya Kepemimpinan | UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa |
|----|-------------------------------------|--|
| 1 | Komunikasi | Pimpinan membangun komunikasi dua arah yang terbuka, memberikan karyawan kesempatan untuk menyampaikan ide, keluhan, dan saran secara langsung. |
| 2 | Motivasi | Pimpinan aktif memberikan motivasi kerja dengan memberikan penghargaan berupa bonus dan pujiannya kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik. |
| 3 | Ketegasan | Pimpinan menetapkan aturan kerja yang jelas seperti kehadiran dan pembagian tugas, serta memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran tertentu demi menjaga kedisiplinan. |
| 4 | Perhatian terhadap kinerja karyawan | Pimpinan berkomunikasi dan menyiarkan kinerja karyawan secara teratur dan menunjukkan kedulian terhadap hambatan kerja dan kondisi pribadi karyawan. |

Sumber: Data primer berdasarkan hasil wawancara dengan pemimpin dan karyawan UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa pada tanggal 28 September 2024.

Tabel di atas menunjukkan bagaimana pimpinan UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa menerapkan metode kepemimpinan yang menggambarkan komunikasi yang terbuka, motivasi kerja, ketegasan dalam mengambil keputusan, dan perhatian terhadap kinerja serta kondisi para karyawan. Pendekatan kepemimpinan ini memiliki dampak yang signifikan dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung, sehingga bisa meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Penerapan berbagai indikator tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan di tingkat UMKM tidak hanya menekankan pada hasil produksi, tetapi juga memperhatikan aspek kemanusiaan dalam manajemen Sumber Daya Manusia. Ini menunjukkan bahwa peran pimpinan sangat penting dalam mencapai keberhasilan dan kesinambungan operasional usaha.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan jenis usaha produktif yang dilakukan oleh individu atau badan usaha komersial di semua sektor perekonomian. Perbedaan antara usaha mikro, kecil, dan menengah adalah aset awal, rata-rata penjualan dan jumlah karyawan tetap.³ Ciri-ciri usaha mikro, kecil, dan menengah bersifat faktual dan melekat pada pelaksanaan kegiatan usahanya dan perilaku para pelaku usaha itu sendiri. Manfaat sektor bisnis UMKM adalah peningkatan produksi dalam negeri, terbukanya lapangan pekerjaan, dan solusi pembukaan usaha kelas menengah, operasional yang fleksibel.⁴

UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pembuatan alat tulis, perlengkapan seni dan bahan kerajinan, berlokasi di Desa Manyaran, Kecamatan Banyakan, Kabupaten Kediri. Usaha ini didirikan pada tahun 2018 oleh Agus Setyo Budi selaku pimpinan dan pemilik. Mempunyai jam kerja mulai pukul 08.00-17.00. Perusahaan ini memiliki 16 orang karyawan yang berbagi pekerjaan diberbagai bidang. Salah satu strategi utama yang dijalankan adalah memberdayakan tenaga kerja lokal, dimana sebagian besar karyawannya berasal dari masyarakat sekitar. Dengan menyediakan lapangan pekerjaan, UMKM ini tidak hanya membantu mengurangi tingkat kemiskinan, tetapi juga meningkatkan keterampilan dan kesejahteraan karyawan. Melalui pendekatan ini, Cemerlang Anugerah Perkasa tidak hanya berkembang di industri kreatif, tetapi juga berkontribusi dalam

³ Sri Sarjana et al., *Manajemen UMKM (Konsep Dan Strategi Di Era Digital)*, EUREKA MEDIA AKSARA, 2021, 21.

⁴ Salman Al Farisi, Muhammad Iqbal Fasa, and Suharto, “Peran UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat,” *Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah* 9, no. 1 (2022): 73–84.

menciptakan dampak sosial yang positif bagi lingkungan sekitar.

Produk yang dihasilkan UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa meliputi kanvas lukis, cat air, styrofoam, lem styrofoam, dan gliter. Kanvas lukis merupakan media utama yang dibutuhkan untuk melukis. Selain kanvas kain, ada banyak kanvas styrofoam. Layar styrofoam ini digunakan sebagai media untuk media lukis anak-anak di taman bermain, pasar malam, dan alun-alun kota.⁵ UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa menyediakan kanvas dalam bentuk kain dan styrofoam. Untuk melengkapi kebutuhan seni, UMKM ini juga memproduksi cat air berkualitas tinggi.

Cat air atau *aquarel* adalah warna berbasis air yang menciptakan warna atau gambar transparan dengan gradiennya sendiri. Penggunaan ini digunakan dalam sapuan berulang untuk menghasilkan efek ekspresif dan mengesankan tergantung pada metode yang digunakan, seperti kain, kayu, kanvas, styrofoam. Cat air dibuat dari pigmen halus yang dicampur dengan *Arabic gum* sebagai bahan dasar, serta *gliserin* atau madu untuk meningkatkan kekentalan dan daya rekat. Penggunaannya memerlukan kuas berbulu lembut dengan air berlebih agar menciptakan warna-warna cerah dan segar yang memantulkan cahaya melalui lapisan cat transparan.⁶ Cat air produksi UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa didesain dengan warna-warna cerah dan tekstur yang mudah diaplikasikan, menjadikannya pilihan ideal bagi pemula maupun profesional. Dengan bahan dasar air, cat ini lebih ramah lingkungan dan aman digunakan, sehingga mendukung kenyamanan dalam berkreasi.

⁵ Laura Dwi Marsiluna et al., “Respons Anak Usia Dini Dan Anak Sekolah Dasar Beserta Orang Tua Mereka Pada Kegiatan Melukis Di Eco-Canvas Sebagai Alternatif Kanvas Styrofoam Pendahuluan,” *Edu Aksara: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 2, no. 2 (2023): 1.

⁶ Heru Subagjiyo, Nugroho Hari Sulistyo, “Dasar Artistik I”, Jakarta: Kemendikbud, 2013: 28.

Selain produk seni lukis, UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa juga mengembangkan usahanya di bidang produksi Styrofoam yang memiliki berbagai fungsi sebagai dekorasi, kerajinan tangan, dan media pembelajaran. Styrofoam ini tersedia dalam berbagai bentuk dan ukuran sesuai dengan kebutuhan pasar. Untuk mendukung pemanfaatannya, UMKM ini juga menyediakan lem Styrofoam berkualitas tinggi yang memiliki daya rekat kuat dan cepat kering. Produk ini sangat membantu dalam proses perakitan dan pembuatan kerajinan berbahan dasar Styrofoam. Selain itu, glitter merupakan salah satu produk unggulan yang dihasilkan oleh UMKM ini.

Glitter adalah partikel atau potongan kecil yang tidak lebih besar dari 1 mm dan umumnya mengkilap dan berbentuk serbuk.⁷ Glitter merupakan salah satu produk unggulan UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa. Produk ini tersedia dalam berbagai warna dan ukuran partikel, sehingga cocok digunakan untuk memperindah karya seni dan dekorasi. Dengan kilau yang tahan lama dan daya tahan yang baik, glitter ini cocok digunakan untuk berbagai kebutuhan kreatif, seperti melukis, membuat kerajinan, dan dekorasi lainnya.

Berkomitmen untuk menyediakan produk berkualitas tinggi, UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa berhasil mendapatkan kepercayaan banyak pelanggan tidak hanya pulau Jawa, namun juga banyak pelanggan di luar Pulau Jawa terutama dalam produk styrofoamnya. Keberhasilan ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan dan menjaga standar pelayanan yang baik. Berfokus pada inovasi dan pengembangan produk,

⁷ Novia Rachmawati and Nurul Khotimah, "Pengaruh Kolase Media Glitter Terhadap Kemampuan Motorik Halus Anak Kelompok A Di TK Dharma Wanita II UNESA Surabaya," *Jurnal PAUD Teratai* 7, no. 1 (2018): 3.

perusahaan akan selalu berusaha menawarkan koleksi yang beragam sejalan dengan tren terkini.⁸

Dalam perjalanan bisnis, UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa konsisten untuk membangun hubungan pelanggan jangka panjang melalui kualitas produk dan layanan purna jual yang prima. Dengan visi menjadi salah satu pemasok terkemuka di industri kertas dan perlengkapan seni, UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa terus berinvestasi dalam pengembangan SDM dan teknologi untuk menaikkan efisiensi operasional dan memperkuat kantor di pasar. Seiring dengan pertumbuhannya yang pesat, perusahaan berkomitmen untuk berkontribusi terhadap pengembangan ekonomi lokal dan mendukung komunitas kreatif sekitar. Melalui berbagai strategi pemasaran dan peningkatan kualitas produk, UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa berharap dapat terus memperluas pangsa pasar dan menjangkau konsumen sehingga dapat memberikan manfaat bagi pertumbuhan industri dan masyarakat.⁹

Motivasi dalam bekerja merupakan suatu proses kognitif berkaitan dengan alokasi usaha dan sumber daya pada suatu tugas, yang menunjukkan arah, intensitas dan ketekunan usaha dalam tugas tersebut.¹⁰ Menurut Anwar Prabu Mangkungara, bahwa indikator kerja meliputi menerima tanggung jawab atas kepercayaan pribadi yang besar terhadap profesinya, prestasi kerja untuk mencapai tugas kepada pejabat yang bersangkutan, peluang untuk mempromosikan, memastikan pembayaran didasarkan pada kinerja.¹¹ Selain itu,

⁸ Wawancara dengan pimpinan UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa, Kediri, 28 September 2024.

⁹ Wawancara dengan pimpinan UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa, Kediri, 28 September 2024.

¹⁰ Nopriadi Saputra, “*Manajemen Motivasi*”, Yogyakarta: Diandra Kreatif/Mirra Buana Media, 2021, 50–51.

¹¹ Charisyani Matualaga, Joorie Ruru, dan Novie R A Palar, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado,” *Jurnal*

penting untuk disadari bahwa motivasi kerja yang tinggi berdampak langsung pada produktivitas dan pada akhirnya kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Masyarakat dalam kehidupan sehari-hari ingin berbuat sesuatu asalkan dapat menghasilkan yang sangat bermanfaat bagi dirinya dan benar-benar ingin menjaga ketentraman, keamanan, dan lainnya. Firman Allah Ta'ala dalam Al-Qur'an Qs. Az-Zumar: 39

فُلِّ بِقَوْمٍ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya: “Katakanlah, Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.” (Qs. Az-Zumar: 39).¹²

Menurut teori kinerja yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russell, kinerja seorang karyawan dapat dinilai melalui enam aspek, yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efisiensi biaya, kebutuhan untuk pengawasan, dan kemampuan dalam membangun hubungan antarpersonal.¹³ Tabel berikut menggambarkan bagaimana UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa menerapkan strategi manajemen kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja karyawan berdasarkan indikator tersebut.

Tabel 1.3
Kinerja Karyawan UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa

| No | Kriteria | UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa |
|----|-----------------|--|
| 1 | Kuantitas kerja | Karyawan dapat memenuhi pesanan dalam skala besar sesuai dengan keinginan pelanggan. |
| 2 | Kualitas kerja | Produk yang dihasilkan memenuhi kriteria |

Administrasi Publik 10, no.2 (2024): 66.

¹² Siti Mujiatun Rahmi Andini Nasution, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan)”, *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)* 4, no.1 (2024):207.

¹³ Iendy Zelviean Adhari, *Pendekatan Knowledge Management & Motivasi*, (Pasuruan: CV. Penerbit Qaira Media, 2021), 86-87.

| No | Kriteria | UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa |
|----|----------------------------|--|
| | | kualitas, tidak sembarangan dan memperhatikan aspek estetika dengan cermat. |
| 3 | Ketepatan waktu | Tugas diselesaikan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan tanpa adanya penundaan. |
| 4 | Efisiensi biaya | Menyusutkan penggunaan material dan mencegah pemborosan agar biaya produksi tetap terjangkau. |
| 5 | Kebutuhan pengawasan | Mengurangi penggunaan bahan dan menghindari pemborosan untuk menjaga agar biaya pembuatan tetap dapat dijangkau. |
| 6 | Hubungan antarperseorangan | Karyawan menunjukkan kolaborasi tim yang solid, saling mendukung dalam pelaksanaan proyek besar. |

Sumber: Data primer berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa 28 September 2024.

Berdasarkan Tabel 1.3, pemimpin UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa secara proaktif mengembangkan sistem kerja yang mendukung pencapaian kinerja karyawan melalui penjelasan tugas yang jelas, penetapan sasaran produksi, serta pelatihan dan bimbingan. Budaya kerja yang disiplin, tepat waktu, dan efisien diterapkan untuk meningkatkan produktivitas dan menekan biaya. Kemandirian karyawan tanpa pengawasan yang berlebihan menunjukkan keberhasilan kepemimpinan dalam membangun rasa tanggung jawab, sedangkan kolaborasi yang kuat di antara karyawan mencerminkan lingkungan kerja yang komunikatif dan mendukung. Ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran penting sebagai fasilitator dalam menciptakan kinerja karyawan yang maksimal.

Pengelolaan pekerjaan karyawan UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa masih mempunyai banyak kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, termasuk pekerja yang tiba di tempat produksi terlambat 5-10 menit dengan berbagai alasan dan masih belum berganti pakaian seragam yang telah disediakan selama bekerja. Akibatnya, upaya penyiapan pesanan pelanggan dan

inventaris masih sedikit terkendala.¹⁴

Berdasarkan ulasan di atas, penelitian ini berfokus pada UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa di Kecamatan Banyakan dengan menyoroti peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam UMKM, pemilik juga berperan sebagai pemimpin yang membentuk sistem kerja, memberikan arahan, serta membangun kedisiplinan dan tanggung jawab. Gaya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap pelaksanaan tugas karyawan, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu. Namun, masih sedikit penelitian yang membahas kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di sektor industri kreatif, khususnya UMKM kerajinan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan memahami bagaimana gaya kepemimpinan membentuk lingkungan kerja yang produktif dan efektif, dengan judul “Peran Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi di UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa Desa Manyaran Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri)”.

B. Fokus Penelitian

- 1 Bagaimana gaya kepemimpinan UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa Desa Manyaran Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri?
- 2 Bagaimana peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa Desa Manyaran Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan UMKM Cemerlang Anugerah

¹⁴ Wawancara dan Observasi UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa, Kediri, 28 September 2024.

Perkasa Desa Manyaran Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri.

2. Untuk menganalisis peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM Cemerlang Anugerah Perkasa Desa Manyaran Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini memperkaya literatur tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dapat berdampak pada motivasi kerja, tingkat produktivitas, serta efektivitas kinerja pegawai, khususnya di sektor usaha kecil dan menengah.

2. Kegunaan Secara praktis

a. Bagi pelaku usaha

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada pimpinan UMKM tentang pentingnya keterlibatan mereka dalam membangun dan memelihara kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dalam merumuskan strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dapat meningkatkan semangat kerja, seperti gaya pengembangan kepemimpinan dan sistem penghargaan yang tepat.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang perilaku organisasi dan

motivasi kerja. Selain itu dapat digunakan sebagai bahan kajian atau acuan dalam tugas akhir dan penelitian lanjutan yang berfokus pada peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu menumbuhkan kesadaran di kalangan pelaku UMKM serta masyarakat umum mengenai signifikansi penerapan gaya kepemimpinan yang dinamis dan mendukung dalam menciptakan suasana kerja yang efisien. Dengan demikian, hal ini diharapkan dapat mengembangkan budaya kerja yang baik dan meningkatkan kinerja para karyawan di sektor usaha kecil.

d. Bagi Karyawan

Penelitian ini memberikan wawasan kepada karyawan tentang bagaimana pimpinan perusahaan dapat memengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Dengan pemahaman ini, karyawan dapat bersemangat dan berpartisipasi aktif dalam mencapai target perusahaan.

e. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan tambahan pemahaman bagi peneliti mengenai keterkaitan antara metode kepemimpinan dan produktivitas pegawai, terutama dalam lingkungan UMKM. Di samping itu, studi ini dapat dijadikan dasar bagi penelitian berikutnya yang mengeksplorasi lebih jauh tentang elemen-elemen lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja di sektor usaha kecil dan menengah.

E. Telaah Pustaka

1. Penelitian Laurensius Marianus Yadi dengan judul “Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada UD. Mitra Nata Perdana Kabupaten Malang”.¹⁵

Dalam penelitian ini ingin mengkaji bagaimana peran pemilik usaha dalam mendorong semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kontribusi pimpinan dalam memberikan dorongan, arahan, bimbingan, dan pengawasan memiliki peran yang krusial dalam memotivasi karyawan yang berimplikasi pada peningkatan kinerjanya. Meskipun terdapat beberapa kendala dalam proses pemberian motivasi, seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman, namun secara umum dorongan dari pemilik usaha memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan membantu penguatan sosial melalui masyarakat sekitar.

Persamaan dengan penelitian yang saya lakukan, yaitu sama-sama membahas mengenai kontribusi pemimpin dalam meningkatkan performa karyawan. Keduanya menekankan bahwa keterlibatan langsung pemimpin dalam memberikan arahan, dukungan, dan pengawasan memberikan efek positif terhadap hasil pekerjaan karyawan. Namun, perbedaannya terletak pada fokus dan pendekatan teori yang diterapkan. Laurensius mengedepankan aspek motivasi kerja dalam konteks bisnis di Kabupaten Malang, sementara penelitian saya lebih menonjolkan gaya kepemimpinan yang berdasarkan

¹⁵Laurensius Marianus Yadi, “Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada UD. Mitra Nata Perdana Kabupaten Malang”, (*Skripsi, Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang*), 2022.

teori Kartini Kartono di UMKM sektor industri kreatif, khususnya kerajinan styrofoam di Kabupaten Kediri.

2. Penelitian Siti Suudah Armanda Firda dengan judul “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di MI Al-Islam Pranggang Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri”.¹⁶

Dalam penelitian ini ingin meneliti bagaimana peran kepemimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memegang peranan penting sebagai motivator dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui beberapa indikator, seperti menata lingkungan kerja fisik, menyediakan sumber belajar, dan meningkatkan disiplin kerja. Misalnya, kepala sekolah memberikan pembinaan kepada guru, memberikan arahan dalam menyiapkan perangkat pembelajaran, dan memberikan insentif kepada guru yang disiplin serta memberikan sanksi bagi yang melanggar aturan.

Penelitian saya dan penelitian Siti Suudah Armanda Firda memiliki kesamaan dalam tema yang diangkat, yaitu membahas bagaimana kepemimpinan memengaruhi performa individu di tempat kerja. Keduanya menyoroti betapa krusialnya peran seorang pemimpin dalam memberikan bimbingan, pelatihan, dan monitor. Namun, terdapat perbedaan dalam konteks dan fokus studi. Penelitian Siti Suudah lebih menyoroti motivasi kerja para pegawai dalam lingkungan pendidikan formal, sedangkan penelitian saya lebih mengutamakan gaya kepemimpinan yang dapat

¹⁶Siti Suudah Armanda Firda, “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Mi Al-Islam Pranggang Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri,” (*Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Kediri*), 2023.

meningkatkan kinerja karyawan di sektor industri kreatif, khususnya UMKM yang bergerak di bidang kerajinan styrofoam.

3. Penelitian Qiqi Fadilah dengan judul “Peran Pimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Guna Peningkatan Prestasi Kerja Di BRI Syariah KCP Genteng”.¹⁷

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui bagaimana cara pemimpin memotivasi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan motivasi yang dilakukan oleh pemimpin secara personal baik langsung maupun tidak langsung berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Misalnya, pemimpin menerapkan gaya komunikasi yang terbuka dan santai, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang berhasil memperoleh peringkat tertinggi dalam pencairan dana se-Kabupaten Banyuwangi dan meraih predikat juara dalam pelatihan Branch Operation Supervisor tingkat nasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Qiqi Fadilah memiliki kesamaan dengan penelitian yang saya lakukan, yaitu keduanya mengeksplorasi peran pemimpin dalam meningkatkan performa karyawan. Keduanya menekankan betapa pentingnya adanya komunikasi yang efektif, dukungan dari pemimpin, serta lingkungan kerja yang harmonis untuk mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal. Namun, perbedaan terletak pada fokus serta konteks dari penelitian tersebut. Qiqi lebih memfokuskan pada peran

¹⁷Qiqi Fadilah, “Peran Pimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Guna Peningkatan Prestasi Kerja Di BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu (KCP) Genteng,” (*Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember*), 2017.

pemimpin dalam memberikan dorongan kerja di sektor perbankan syariah (BRI Syariah KCP Genteng), sementara penelitian saya lebih mengedepankan gaya kepemimpinan yang dianalisis melalui indikator seperti komunikasi, motivasi, ketegasan, dan perhatian, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di UMKM yang bergerak di industri kreatif kerajinan styrofoam.

4. Penelitian M. Yusron Kurniawan dengan judul “Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan Di Meuble UD. Gembira Dolopo Madiun”.¹⁸

Penelitian ini membahas tentang fungsi kepemimpinan dalam mendorong kinerja karyawan pada UD. Gembira Dolopo Madiun. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemimpin memberikan dorongan dan bimbingan kepada karyawan serta tantangan yang dihadapi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin di UD. Gembira secara rutin memberikan dorongan, bimbingan, dan penghargaan melalui rapat mingguan, briefing metode, dan penerapan sanksi bagi karyawan yang kurang disiplin. Namun demikian, masih terdapat tantangan berupa motivasi kerja yang rendah dan pengaruh rekan kerja yang mudah dihadapi oleh karyawan, yang menjadi kendala bagi pemimpin dalam memotivasi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh M. Yusron Kurniawan memiliki kesamaan dengan penelitian saya, yaitu sama-sama membahas peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keduanya menekankan tanggung

¹⁸M. Yusron Kurniawan, “Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan Di Meuble UD.Gembira Dolopo Madiun,” (*Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*), 2019.

jawab pemimpin dalam memberikan motivasi, arahan, serta menetapkan aturan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan dan peningkatan produktivitas. Namun, terdapat perbedaan dalam fokus teori dan konteks usaha yang diteliti. Yusron lebih menekankan pada fungsi kepemimpinan dalam memotivasi karyawan, sedangkan penelitian saya lebih berfokus pada gaya kepemimpinan berdasarkan indikator komunikasi, ketegasan, motivasi, dan perhatian kepada karyawan. Di samping itu, penelitian Yusron dilakukan di sektor mebel di Madiun, sementara penelitian saya dilakukan dalam konteks UMKM di industri kreatif kerajinan styrofoam di Kabupaten Kediri.

5. Penelitian Roudhotul Jannah dengan judul ‘Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di FCK Corporation Kota Kediri’.¹⁹

Dalam penelitian ini ingin mengkaji bagaimana motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memotivasi karyawan di FCK Corporation Kota Kediri memang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. FCK Corporation Kota Kediri menerapkan berbagai langkah untuk meningkatkan motivasi, seperti memberikan *reward* untuk karyawan yang berprestasi, memberikan sanksi pelanggaran bagi karyawan yang melanggar.

Penelitian yang dilakukan oleh Roudhotul Jannah memiliki kesamaan dengan penelitian yang saya lakukan, yaitu keduanya fokus pada faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Keduanya juga mengindikasikan bahwa dukungan yang berasal dari dalam

¹⁹ Roudhotul Jannah, “Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Fck Corporation Kota Kediri”, (*Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Kediri*), 2021 .

perusahaan, melalui motivasi dan kepemimpinan, memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas dan disiplin kerja. Perbedaannya terletak pada aspek variabel yang diteliti. Roudhotul lebih mengutamakan motivasi kerja sebagai variabel utama dan berlangsung di perusahaan yang lebih besar (FCK Corporation Kota Kediri) sedangkan dalam penelitian saya, perhatian lebih diberikan pada gaya kepemimpinan, termasuk elemen komunikasi, ketegasan, motivasi, dan perhatian terhadap karyawan, sementara penelitian saya dilakukan di usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) dalam industri kreatif kerajinan styrofoam, yang memiliki struktur organisasi dan kepemimpinan yang lebih langsung serta personal.