

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Digitalisasi di dalam industri tekstil sedang marak-maraknya digencarkan di era 4.0 ini. Digitalisasi di industri tekstil dan produk tekstil perlu dilakukan mengingat komoditas ini tidak akan pernah berhenti sehingga diperlukan inovasi baru untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensinya. Dilansir disitus *bisnis.com* Chief Eksekutif Officer (CEO) 88Spares.com, Hartmut Molzhan mengatakan, digitalisasi itu datang untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Dia menjelaskan digitalisasi pada industri tekstil nasional akan memiliki dampak positif, baik untuk pelaku usaha maupun konsumen seperti hadirnya produk yang beragam, inovasi baru dan model bisnis yang berubah. Melihat dari fenomena tersebut maka pelaku usaha di dalam industri tekstil dan produk tekstil harus melakukan transformasi untuk menghadapi era industri 4.0.

Industri tekstil dan produk tekstil dipastikan akan terus berkembang dilihat dari banyaknya permintaan pakaian di masyarakat yang terus bertambah dan tak mungkin berkurang. Pertumbuhan penduduk dan perubahan gaya hidup pun termasuk faktor meningkatnya konsumsi produk tekstil. Berkembangnya industri fashion dan gaya fashionista juga merupakan dorongan yang kuat untuk industri tekstil dan produk tekstil agar terus berinovasi. Para pelaku usaha harus bisa menangkap peluang ini dengan cara *upgrade* mesin yang lebih modern sesuai dengan revolusi 4.0 serta peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang kompetitif agar terciptanya produktivitas dan efisiensi.

Sumber daya manusia mempunyai peranan khusus di dalam suatu organisasi dan tidak dapat disamakan dengan peranan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dianggap sebagai kekayaan atau aset penting di perusahaan. Dengan adanya segala potensi yang dimiliki oleh masing-masing individu maka perusahaan harus bisa mendayagunakan potensi tersebut agar dapat merealisasikan tujuan perusahaan. Peranan sumber daya manusia ini dapat dikatakan sebagai modal dasar untuk pembangunan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, aset sumber daya manusia perlu dipertahankan, dikembangkan dan diarahkan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik.

Ada banyak faktor yang dapat mengukur kemampuan sumber daya manusia, salah satunya adalah kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2018: 350) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya ukuran yang paling utama dalam kinerja adalah kemampuan yang dimiliki seorang individu. Dengan kata lain kinerja itu mengukur mampu atau tidaknya seseorang dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan dan mempunyai rasa semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak mendapatkan hal itu, maka akan berimbas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam perusahaan. Setiap perusahaan akan

selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai.

Kinerja yang baik akan mendorong para karyawan untuk berlomba-lomba memenuhi target bahkan melebihi target yang telah diberikan perusahaan, dengan begitu para karyawan akan semangat dan terdorong untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaannya demi menghadapi persaingan di era industri 4.0 ini.

Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk mendorong kinerja karyawannya yaitu dengan memotivasi karyawan tersebut. Satu-satunya orang yang berperan penting dalam memotivasi karyawan adalah pemimpin yang ada di dalam perusahaan itu. Pimpinan harus bisa memberikan motivasi yang mengikuti perkembangan zaman agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan perubahan yang sedang terjadi sehingga perusahaan dapat menghadapi persaingan yang ada dan tujuan perusahaan pun akan mudah dicapai. Pencapaian tujuan perusahaan ini erat kaitannya dengan kepemimpinan. Kepemimpinan itu harus ada dalam tangan seorang pemimpin yang tepat. Pemimpin yang efektif sangat dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinannya.

Menurut Jurnal Nurraeda dkk (2020: 3510) menyatakan perilaku kepemimpinan sebagai kemampuan individu (pemimpin) untuk memengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain (bawahan) mampu memberikan kontribusinya demi afektivitas dan keberhasilan organisasi.

Pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dengan mereka yang memimpin, sehingga akan timbul rasa

saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan pun akan muncul dengan sendirinya apabila hubungan antara pimpinan dengan karyawan terjalin dengan baik. Seseorang dikatakan sebagai pemimpin yang sukses apabila ia mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi karyawannya, serta mampu menjadikan karyawannya memiliki jiwa kepemimpinan dalam dirinya masing-masing. Karena, seseorang yang telah memiliki jiwa kepemimpinan di dalam dirinya, mereka akan mampu mengatur baik itu kehidupannya maupun pekerjaannya agar dapat terselesaikan dengan baik. Setelah pekerjaannya dapat dipimpin atau dikelola dengan baik, maka sumber daya manusia tersebut tentunya akan memunculkan ide-ide kreatif yang nantinya dapat meningkatkan kinerja maupun produktivitas perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan tentunya harus disertai dengan fasilitas-fasilitas yang mendukung kegiatan di perusahaan. Fasilitas-fasilitas tersebut salah satunya adalah penyediaan peralatan/mesin yang digunakan dalam proses produksi. Peralatan/mesin yang biasa kita sebut dengan teknologi itu tentunya harus mengikuti perkembangan zaman agar kegiatan produksi perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan. Dalam rangka penyediaan mesin/teknologi yang modern tentunya membutuhkan peran dan komitmen pemimpin dalam menetapkan kebutuhan perusahaan serta menetapkan strategi agar kesuksesan akan perubahan teknologi itu bisa tercapai. Kepemimpinan berperan agar pelaksanaan perbaikan dan perubahan dapat berjalan secara efektif.

Selain kepemimpinan, penyediaan mesin/teknologi yang modern tentunya harus disertai dengan kemampuan sumber daya manusia yang nantinya akan mengoperasikan teknologi tersebut. Sumber daya manusia harus bisa menguasai teknologi yang disediakan oleh perusahaan, karena untuk apa perusahaan menyediakan peralatan/mesin yang canggih apabila sumber daya manusianya tidak memiliki kemampuan yang kompeten dalam memanfaatkan dan mengoperasikan teknologi tersebut.

Dalam fungsi manajemen sumber daya manusia penguasaan teknologi ini termasuk dalam fungsi pengembangan tenaga kerja bagian pendidikan dan pelatihan (Mangkunegara, 2017: 3). Maka dari itu tentunya pihak manajemen puncak harus memikirkan proses pembelajaran yang harus diberikan kepada sumber daya manusia yang mereka miliki agar dapat memanfaatkan segala fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Pengalaman dari waktu ke waktu merupakan hal yang penting dalam rangka meningkatkan kemampuan penguasaan teknologi.

Menurut Jurnal Yani, Amri Darwis dan Yulina Eva Riany (2021: 1505) penguasaan teknologi merupakan seperangkat keterampilan dan pemahaman yang dibutuhkan oleh individu sehingga memungkinkan penggunaan teknologi informasi yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Teknologi ini berkaitan erat dengan masalah *means and methods* untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu tidak mungkin hanya dikaitkan dengan perangkat kerasnya saja. Teknologi yang berupa perangkat keras dapat dengan mudah ditemukan atau dibeli, sedangkan teknologi

yang berupa perangkat lunak dalam bentuk kemampuan yang tertanam dalam diri manusia tidak mungkin dibeli melainkan perlu dikembangkan agar dapat bermanfaat bagi perusahaan.

Menurut Mulyadi (2022: 12) teknologi yang dapat dipandang sebagai kemampuan manusia itu mencakup *technoware* (meliputi peralatan, mesin dan fasilitas), *humanware* (mencakup pekerja yang terlibat dalam penggunaan *technoware*), *infoware* (mencakup ketersediaan informasi prosedur), *orgaware* (yang berada pada level perusahaan).

Teknologi yang dapat dipandang sebagai kemampuan manusia ini disebut dengan komponen teknologi. Tingkat kecanggihan keempat komponen teknologi tersebut akan menentukan tingkat penguasaan teknologi yang dimiliki. Apabila tingkat penguasaan teknologinya sudah baik maka produk yang dihasilkan pun akan memiliki kuantitas dan kualitas yang baik, hal itu tentunya akan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam kegiatan produksinya. Untuk itu perlu dilakukan pengukuran tingkat penguasaan teknologi perusahaan agar mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

PT Hini Daiki Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil dan garmen yang memproduksi berbagai macam topi, kemeja, kaos, rajutan, dsb. Perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil dan garmen tentunya sangat banyak, sehingga menjadikan ketatnya persaingan pada industri yang sejenis. Oleh karena itu, PT Hini Daiki Indonesia dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam meningkatkan kinerja untuk menghadapi persaingan tersebut.

PT Hini Daiki Indonesia menerapkan kepemimpinan visioner dimana seorang pemimpin yang visioner harus bisa menginspirasi dan memotivasi sesamanya serta memiliki empati terhadap anggota tim.

Dari hasil pengamatan dan wawancara dengan salah satu manajer personalia PT Hini Daiki Indonesia diketahui bahwa salah satu permasalahan yang menyebabkan kinerja di perusahaan ini kurang optimal adalah kurangnya semangat karyawan dalam mempercepat pekerjaannya sehingga jumlah karyawan yang tidak mencapai target perusahaan meningkat dan berakibat pada kinerja karyawan itu sendiri. Tentunya perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang kiranya memengaruhi kinerja karyawannya tersebut. Kurangnya motivasi dan keterbukaan antara pimpinan dan karyawan bisa menjadi salah satu penyebab karyawan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena karyawan PT Hini Daiki Indonesia hanya bisa menyampaikan pendapat ataupun kendala melalui kotak keluh kesah/saran yang disediakan oleh perusahaan. Kotak tersebut belum dapat dinilai efektif atau tidak untuk menampung semua aspirasi karyawan.

Selain itu, karyawan bagian produksi yang banyak menggunakan teknologi dituntut untuk mempunyai banyak keahlian, dimana mereka harus bisa *rolling* dalam kegiatan produksi. Sedangkan tidak semua karyawan bagian produksi menguasai fasilitas teknologi atau mesin yang disediakan untuk menyelesaikan kegiatan produksi diperusahaan. Hal tersebut mengakibatkan lambatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kualitas yang dihasilkan pun tidak akan maksimal karena jika terdapat produk yang cacat harus dikerjakan ulang dan memakan waktu lagi.

Karyawan yang lambat menyelesaikan pekerjaannya serta karyawan yang tidak mencapai target ini hanya diberikan teguran saja, sehingga karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Kurangnya motivasi serta kurangnya penguasaan terhadap fasilitas yang disediakan perusahaan menyebabkan kinerja karyawan terganggu yang ditandai dengan lambatnya proses kerja dan meningkatnya jumlah karyawan yang tidak mencapai target. Maka dari itu perusahaan harus berusaha untuk menemukan solusi agar mampu memicu kembali kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan”** (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian *Sewing Textile* di PT Hini Daiki Indonesia).

1.2 Identifikasi Masalah

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perilaku kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan bagian *sewing textile* di PT Hini Daiki Indonesia.
2. Bagaimana penguasaan teknologi pada karyawan bagian *sewing textile* di PT Hini Daiki Indonesia.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada bagian *sewing textile* di PT Hini Daiki Indonesia.
4. Bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan dan penguasaan teknologi terhadap kinerja karyawan pada bagian *sewing textile* di PT Hini Daiki Indonesia.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Perilaku kepemimpinan yang dilakukan oleh karyawan bagian *sewing textile* di PT Hini Daiki Indonesia.
2. Penguasaan teknologi pada karyawan bagian *sewing textile* di PT Hini Daiki Indonesia.
3. Kinerja karyawan bagian *sewing textile* di PT Hini Daiki Indonesia.
4. Pengaruh perilaku kepemimpinan dan penguasaan teknologi terhadap kinerja karyawan bagian *sewing textile* di PT Hini Daiki Indonesia.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan informasi, terkait manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan dan penguasaan teknologi terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Dapat memperdalam pemahaman khususnya tentang permasalahan yang diteliti sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

- b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

- c. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dalam menjunjung perkuliahan dan diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan.

d. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau saran untuk menjadi pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia di masa depan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di perusahaan PT Hini Daiki Indonesia yang bertempat di Jalan Raya Ciawi Km 13, Kp. Kebon Bencoy, Desa Mekar Wangi, Cisayong, Tasikmalaya, Jawa Barat, 46153.

Penelitian ini diharapkan dapat dilakukan selama 9 bulan dimulai dari bulan November 2021 sampai dengan bulan Agustus 2022, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.