

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Berkembangnya kota Purwokerto membuat usaha konveksi menjadi banyak disukai oleh pelaku usaha. Bagi Kamus Besar Bahasa Indonesia( kbbi. kemdikbud. go. id) Konveksi merupakan sesuatu aspek kegiatan yang menciptakan busana jadi serta serupanya yang terbuat dengan cara massal yang dijual dalam kondisi jadi, tidak diukur menurut pesanan, namun bagi dimensi yang telah ditetapkan. Pabrik konveksi ialah tipe industri yang sedang, sebab daya kerjanya sedang relatif sedikit.

Berdasarkan peraturan bupati Banyumas nomor 6 tahun 2019 tentang pakaian dinas pegawai negeri sipil dan perangkat desa di lingkungan pemerintah kabupaten Banyumas, mewajibkan seluruh ASN dan perangkat desa yang berjumlah 12.539 ([jateng.bps.go.id](http://jateng.bps.go.id)) menggunakan pakaian dinas. Belum lagi keinginan busana sekolah, institusi, lembaga serta komunitas yang banyak kegiatannya memakai busana serupa. Inilah kesempatan yang didapat pelaku usaha konveksi dalam penyedia pakaian. Kesempatan bidang usaha pada aspek konveksi amat menjanjikan. Omset yang di dapatkan oleh owner juga tidak sedikit pula ditopang oleh keuntungan yang maksimal, perihal ini membuat banyak wiraswasta yang membuat industri konveksi.

Bersumber pada hasil survei Badan Pusat Statistik Jawa Tengah( BPSJateng) jumlah masyarakat provinsi Jawa Tengah bertambah pada tahun 2015 hingga 2020 dengan jumlah masyarakat 33. 774. 141 menjadi 34.

940078, ini jadi aspek yang mendesak perkembangan pabrik konveksi terus menjadi bertambah. Sebab keperluan baju, pakaian maupun segala hal yang berkaitan dengan konveksi akan bertambah tinggi ([jateng.bps.go.id](http://jateng.bps.go.id)). Purwokerto ialah salah satu kota referensi buat para siswa menuntut ilmu, alhasil banyak sekali permohonan pembuatan seragam dikala tahun akademik. Tidak hanya itu pula banyak sekali kegiatan - kegiatan yang membutuhkan ciri busana, misalnya aktivitas kampanye, parade, lomba berolahraga serta lain serupanya.

Banyaknya permintaan pemesanan busana alhasil membuat banyak industri konveksi bermunculan. Berdasarkan informasi dari Kemenperin. go. id ada 223 perusahaan konveksi, sebaliknya di Purwokerto ada 5 konveksi yang lumayan besar semacam PandawaCloth, SUI, Sallsa Konveksi, Setyowati Screen Printing, MultyCloth. Perihal ini membuat banyak orang perantauan di Jakarta semacam di Cengkareng, Tamboran, Grogol banyak yang beralih ke konveksi Purwokerto, banyaknya konveksi pula membuat penguasa mengubah fungsi pabrik gula yang telah tidak beroperasi jadi pabrik garmen PT Sansan saudara tex jaya di kec. Kalibagor.

Dengan mulai bertumbuhnya pabrik konveksi di Purwokerto membuat para owner usaha membuat produk dengan mutu terbaiknya, perihal ini membuktikan kalau pegawai wajib bertugas dengan semaksimal mungkin menggapai sasaran industri. Bagi Veitzhal Rival ( 2009), kinerja pegawai ialah suatu fungsi dari dorongan serta keahlian untuk menuntaskan kewajiban atau

pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Bersamaan ketatnya kompetisi wiraswasta konveksi di Purwokerto membuat para owner konveksi menata strategi buat memusatkan para karyawannya dengan style kepemimpinannya supaya tujuan industri berhasil cocok dengan konsep perusahaan. Bagi Peter Gram Northouse( 2017) style kepemimpinan seorang bisa mempengaruhi orang lain supaya menjajak apa yang di idamkan oleh seseorang atasan. Perihal itu melingkupi sikap perintah( kewajiban) serta sikap sokongan( ikatan). Perilaku perintah membantu anggota kelompok mencapai tujuan dengan memberi perintah, mencapai tujuan dan metode evaluasi, menetapkan tenggat waktu, menetapkan peran, dan menunjukkan cara mencapai tujuan.

Tiap industri menginginkan atasan buat menentukan kedudukan tiap- tiap anggotanya buat menggapai apa yang di idamkan oleh perusahaan. Bagi riset dari Susetyo( 2017) style kepemimpinan memiliki akibat yang besar serta pula postif kepada kinerja, tetapi perihal ini berlainan dengan riset dari Razak( 2018) yang menarangkan kalau style kepemimpinan dalam pengaruhnya kepada kinerja tidak memiliki akibat yang besar.

Purwokerto masih tergolong kota hijau dibandingkan dengan di Jakarta sehingga membuat suasana kerja yang nyaman dari segi suhu udara. Bagi Nitisemito( 2006), lingkungan kerja terdiri dari seluruh bagian yang terdapat di dekat tempat kegiatan yang berpotensi mempengaruhi kemampuan orang dari kewajiban yang diserahkan. Dengan garis besar, tipe area kegiatan bisa

digolongkan jadi 2 jenis ialah area lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Area kegiatan fisik merujuk pada totalitas situasi fisik yang terdapat di dekat tempat kegiatan yang bisa berakibat pada pegawai bagus dengan cara langsung ataupun tidak langsung. Kebalikannya, area kegiatan non fisik melingkupi seluruh situasi yang berkaitan dengan profesi yang berhubungan dengan ikatan interpersonal, bagus dengan pimpinan, kawan, ataupun anak buah. Riset lebih dahulu yang dicoba oleh Pujiyanto( 2017) membuktikan kalau lingkungan kerja mempengaruhi positif penting kepada kinerja. Tetapi dalam riset yang dicoba oleh Laliasa( 2018), ditemui kalau lingkungan kerja tidak mempengaruhi positif penting kepada kinerja.

Dekat dengan keluarga menjadi salah satu motivasi para perantauan untuk bekerja di Purwokerto. Hasibuan( 2007) menarangkan kalau motivasi berperan selaku daya pendorong yang menancarkan antusias buat bekerja sama, bertugas dengan cara berdaya guna, serta menggabungkan dengan cara efisien dengan seluruh pangkal energi yang ada buat menggapai kepuasan. Pengaruh positif serta jelas dari motivasi kegiatan kepada kepuasan kegiatan pegawai teruji.

Motivasi membagikan peluang pada pegawai untuk meningkatkan antusias serta antusias kerjanya. Tetapi ada perbandingan opini perihal ini begitu juga dibuktikan oleh riset riset lebih dahulu yang dicoba oleh Situmorang( 2019) yang mencermati terdapatnya akibat positif serta penting motivasi kepada

kinerja, serta Razak( 2018) yang tidak menemukan pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja.

Pada umumnya pekerja yang sempat bertugas di Jakarta baik di garmen atau di konveksi mereka umumnya mempunyai keahlian yang bagus dari bidang metode, keapikan, kecekatan dalam melaksanakan profesinya. Semacam yang dikemukakan oleh Wibowo( 2012), penafsiran kompetensi merujuk pada keahlian buat melakukan kewajiban ataupun peranan yang dilandasi oleh keahlian serta wawasan, dan dibantu oleh tindakan kegiatan yang diaplikasikan oleh pekerja.

Para pekerja umumnya mengambil bagian yang mereka kuasai, dengan sedemikian itu mereka mendapatkan hasil maksimum. Riset lebih dahulu sudah menciptakan hasil yang berlawanan pada ikatan antara kompetensi serta kinerja. Dengan cara khusus, riset Dharmanegara( 2016) menciptakan terdapatnya akibat positif penting kompetensi kepada kinerja, sebaliknya riset Tambingon( 2019) memberi tahu tidak terdapat akibat penting kompetensi kepada kinerja.

Salah satu aspek penunjang para pekerja yakni insentif yang diserahkan bila perkerjaan memenuhi sasaran. Bagi Hasibuan( 2007), insentif merujuk pada desakan yang diserahkan pada pegawai khusus bersumber pada hasil kegiatan mereka untuk mendorong meningkatkan hasil kegiatan mereka. Dengan demikian, insentif dapat menciptakan kekuatan pendorong yang memaksa individu untuk bekerja secara efektif dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, sehingga memunculkan rasa semangat untuk bekerja dan

motivasi di antara karyawan. Oleh karena itu, kecenderungan individu untuk bekerja secara produktif sangat dipengaruhi oleh adanya dorongan motivasi yang kuat.

Pendapatan bonus yang didapat para pekerja hendak memberikan antusias buat meningkatkan kemampuan. Bagi riset terdahulu yang dicoba oleh Ekstrak( 2016), insentif mempunyai akibat positif yang penting kepada kinerja. Tetapi dalam riset yang dicoba oleh Tandri( 2019), ditemui kalau insentif tidak berakibat pada kinerja.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, masih banyaknya perbedaan hasil penelitian terdahulu. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi, dan *Insentif* Terhadap Kinerja Karyawan" studi pada konveksi yang berada di daerah Purwokerto.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas mengemukakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, dan insentif. Dari hal tersebut dapat diambil pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan konveksi di Purwokerto?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan konveksi di Purwokerto?

3. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan konveksi di Purwokerto?
4. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan konveksi di Purwokerto?
5. Apakah insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan konveksi di Purwokerto?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berangkat dari perumusan masalah yang disajikan, peneliti bertujuan untuk mencapai target sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan konveksi di Purwokerto.
2. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan konveksi di Purwokerto.
3. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan konveksi di Purwokerto.
4. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan konveksi di Purwokerto.
5. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan konveksi di Purwokerto.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti

Diharapkan terjadi peningkatan pemahaman tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, dan insentif serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di industri tekstil Purwokerto.

2. Manfaat bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berharga untuk eksplorasi dan pengembangan studi lebih lanjut yang mendalam tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, dan insentif yang terkait dengan kinerja karyawan..

3. Manfaat bagi perusahaan terkait

Diharapkan dapat memberikan wawasan kepada para pelaku usaha yang bergerak di bidang manufaktur tekstil di Purwokerto, agar dapat meningkatkan produktivitas karyawannya dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, dan insentif..

#### **E. Pembatasan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka perlu ditetapkan parameter penelitian, khususnya subjek penelitian yang akan dibatasi pada karyawan konveksi di Purwokerto..