BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kota Gresik menjadi salah satu kota di Jawa Timur dengan penghasil sarung tenun seiring dengan julukan yang disematkan pada kota Gresik, yakni "Gresik Kota Santri". Sarung tenun menjadi produk utama yang sekaligus sebagai simbol identitas kaum santri di Kota Gresik. Oleh karena itu, sejarah keberadaan sarung tenun Gresik tidak dapat dipisahkan dari sisi ekonomi (Disperpusip Gresik, 2012). Pusat produksi sarung tenun dari Nusa Tenggara Barat, Samarinda, dll belum mampu memenuhi permintaan pasar. Permintaan pasar yang terus meningkat tanpa disertai peningkatan produksi di kantong-kantong produsen sarung membuat munculnya tempat produksi sarung. Dari sekian tempat yang terkenal adalah Gresik.

Banyaknya daerah yang menjadi produsen sarung tenun, mempengaruhi perbedaan latar belakang budaya dan lingkungan, akan menciptakan keunikan hasil tenun pada setiap daerah. Ragam hias sarung tenun di Gresik dibuat dengan cara tradisional, yaitu menggunakan peralatan dari kayu dan pewarna tradisional. Ragam hias sarung tenun Gresik meliputi tiga corak, yaitu geometris, antropomorfis (manusia), zoomorfis (hewan), dan floralistis (tumbuh-tumbuhan) (Ratyaningrum, 2013). Bentuk berbagai ragam hias tersebut ada yang mengandung simbol tertentu atau hanya sekadar hiasan bernilai seni. Sarung tenun Gresik sebagai salah satu warisan leluhur masih dijaga kelestariannya sampai saat ini. "Dalam Kamus Bahasa Indonesia (2022), tenun ialah hasil kerajinan yang berupa bahan (kain) yang dibuat dari benang (kapas, sutra, dsb) dengan cara memasuk-masukkan pakan secara melintang pada lungsin."

Di Kabupaten Gresik, sentra penghasil sarung tenun tradisional banyak tersebar di Kecamatan Cerme dan Benjeng. Salah satu usaha sarung tenun yang tidak menggunakan mesin (manual) yang berada di Kecamatan Cerme adalah UD Bin Aris yang beridiri pada tahun 2000, yang terletak di Jl. Wedani RT.04/RW.01 Kauman Barat, Cerme, Gresik. Hasil sarung yang diproduksi

lebih banyak dikirim ke luar kota seperti Madura, Surabaya, Pasuruan, Probolinggo dan Kota lainnya. UD Bin Aris ini memiliki 69 karyawan yang telah menghasilkan berbagai jenis produk sarung setiap bulannya. Pada bagian produksi jobdesk meliputi bagian oluri (perangkaian benang di papan tenun), menenun, sablon, packing, pengambaran, sketsa, dan pewarnaan.

Guna menjaga agar perusahaan tetap tetap mampu bersaing dengan kompetitor, maka suatu perusahaan harus menjaga kinerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis (2006) yaitu interaksi pemimpin terhadap karyawan, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan (disiplin kerja), kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Faktor-faktor ini harus diperhatikan agar karyawan atau pegawai memperoleh kinerja yang maksimal dan tidak berdampak negatif terhadap organisasi atau perusahaan. Pegawai yang mempunyai kemampuan tinggi akan dengan cepat meyelesaikan pekerjaan, sebaliknya pegawai yang memiliki kemampuan rendah akan lebih lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja dapat dikatakan sebagai kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien yang dibebankan kepadanya, disesuaikan dengan standart seperti kualitas, kuantitas dan waktu yang telah ditetapkan. Hasibuan (2001) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatutu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kedisiplinan, kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien diperlukan produktivitas dan profitabilitas yang lebih tinggi (Cahyono, 2019).

Karyawan bagian penenun di perusahaan ini dalam melaksanakan tugas dituntut untuk mencapai target yang ditetapkan, akan tetapi dalam realisasinya hasil yang diselesaikan kurang optimal. Jika dilihat secara kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan, tingkat penyelesaian dalam pelaksanaan tugas masih rendah. Dalam satu hari perusahaan memiliki target per-minggu memproduksi sebanyak 6 sarung/orang karyawan. Namun, setelah dilihat

karyawan di UD Bin Aris belum mampu memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan. Berikut tabel jumlah rata-rata produk yang dihasilkan karyawan pada bagian produksi tenun/minggu:

Tabel 1.1 rata –rata Jumlah Produk yang Dihasilkan Setiap Karyawan Bagian Penenun/Minggu Pada Tahun 2021

No	Karyawan	Jumlah Produk/Minggu
1.	Atun	2
2.	Badriyah	2
3.	Erna	5
4.	Eka	3
5.	Endah	5
6.	Halima	5
7.	Ju	4
8.	Kemi	5
9.	Kartinik	3
10.	Lik	5
11.	Lifah	2
12.	Luluk	4
13.	Marti	4
14.	Mahmudah	2
15.	Mu'afah	7
16.	Mustiah	3
18.	Muhtaroh	2
19.	Nemu	3
20.	Ni'	4
21.	Nur	5
22.	Nur Majid	6
23.	Siti Rawan	5
24.	Sunarti B	5
25.	Suarno	3,5
26.	Siti	5
27.	Satri	4
28.	Sulaseh	6
29.	Sila	5
30.	Sipah	5
31.	Senah	2
32.	Satilah	4
33.	Taqim	6
34.	Tatik B	3,5
35.	Temu	3
36.	Teni	5
37.	Tono	6
38.	Ummi	4

39.	Uliyah	3,5
40	Wati	6
41	Wiwin	3
42	Zulkarnain	5

Sumber: Data Produksi industri Sarung Tenun UD Bin Aris, 2021

Dari Tabel 1.1 di atas menggambarkan bahwa setiap karyawan pada bagian penenun rata-rata mengerjakan hanya memperoleh 2-5 jumlah sarung dalam pekerjaannya. Sedangkan, perusahaan memberi target kepada karayawan untuk menyelesaikan pekerjaan selama 6 hari kerja dengan target 6 kain sarung terselesaikan. Selanjutnya, pada bagian pewarnaan sarung terkadang mengalami kecatatan gambar dan kurang telitinya karyawan terhadap produk yang akan di packing.

Pada bagian packing sarung, terkadang mengalami kendala pada stiker dikarenakan keterlambatan pengiriman oleh pihak ekpedisi sehingga proses penempelan stiket terhambat. Selanjutnya, tas sarung juga mengalami keterlambatan dalam proses pengiriman, selain itu pada bagian penggambaran sketsa juga sering mengalami keterlambatan waktu karena karyawan mengalami kebigungan karena sering berubahnya motif pada sarung tenun.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan arahan kepada karyawan atau bawahannya. Karyawan atau bawahan membutuhkan kepemimpinan yang dapat memberdayakan bawahannya, maka dari itu pemimpin dalam organisasi mempunyai tugas untuk mengerakkan karyawannya yang memiliki beragam sikap, perilaku dan latar belakang yang berbeda guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara maksimal. Menurut Hasibuan (2011) gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan juga membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemimpin di UD Bin Aris ini selalu mempercayai kemampuan bawahannya dalam bekerja, termasuk dalam pengambilan keputusan, apabila ada suatu masalah. Pemimpin berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau

mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit pengarahan atau petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing individu.

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan *laissez faire* pemimpin mengharapkan akan ada respon yang positif pada diri karyawan. Memberikan kepercayaan penuh terhadap bawahan dalam hal pekerjaan dan menghindari konflik antara atasan dengan bawahan adalah cara yang tepat untuk memunculkan perasaan aman dan nyaman terhadap bawahan kepada pimpinan. Melalui stimulus positif berupa memberikan kepercayaan penuh terhadap bawahan dalam hal pekerjaan dan menghindari konflik antara atasan dengan bawahan diharapkan akan muncul perilaku disiplin kerja yang dilakukan oleh semua kayawan UD. Bin Aris. Seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku-perilaku pengikutnya adalah dengan menggunakan cara atau gaya kepemimpinan yang mereka terapkan dalam memengaruhi para pengikutnya (Miftah, 2012).

Namun yang terjadi di lapangan adalah berbeda dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin UD. Bin Aris. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan memberikan rasa aman dan nyaman kepada semua karyawannya di harapkan akan ada timbal balik yang positif yang muncul pada diri karyawan. Akan tetapi kenyataan yang muncul di lapangan adalah dengan rasa aman dan nyaman tersebut justru memunculkan dua respon yang berbeda pada diri karyawan ada yang merespon hal tersebut secara negatif dengan melakukan tindakan tidak disiplin dalam bekerja karena menganggap dengan gaya kepemimpinan tersebut pimpinan membebaskan karyawannya, dan pada sebagian lainnya merespon hal tersebut secara positif dengan melakukan perilaku disiplin kerja pada UD Bin Aris.

Berdasarkan informasi wawancara dari beberapa karyawan, melihat kondisi sekarang ini gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di UD Bin Aris masih belum maksimal. Kondisi ini bisa dilihat dari tingkat ketidakhadiran beberapa karyawan UD Bin Aris dalam bekerja selama per-bulannya. Berikut tabel ketidakhadiran kerja oleh karyawan UD Bin Aris:

Tabel 2.2 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan UD Bin Aris Dilihat dari Absensi Pada Januari-Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Tidak Hadir (orang)
Januari	69	15
Februari	69	5
Maret	69	3
April	69	8
Mei	69	4
Juni	69	3
Juli	69	3
Agustus	69	7
September	69	3
Oktober	69	17
November	69	6
Desember	69	4

Sumber: UD Bin Aris Tahun 2021

Tabel 2.2 dapat dilihat jumlah karyawan UD Bin Aris yang absen setiap bulan selama periode Januari hingga Desember tahun 2021 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang absen setiap bulan selalu ada dengan jumlah yang berfluktuasi setiap bulannya, mulai dari karyawan yang sakit, izin ataupun tidak hadir tanpa keterangan. Hal tersebut akan berpengaruh kepada berlangsungnya keberhasilan suatu perusahaan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2017).

UD Bin Aris memerlukan karyawan yang memiliki sifat teliti, terbuka, kreatif, sopan santun, disiplin, tenang, dan tekun. Selain faktor kepribadian yang mempengaruhi hal ini, salah satunya juga karena gaya kepemimpinan yang kurang sesuai (Firmana, 2018). Padahal, untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan gaya kepemimpinan yang sesuai dan dapat diterima oleh karyawan, sehingga dapat memberikan dampak yang positif (Siagian, 2017). Dampak positif yang dapat dirasakan oleh seluruh karyawan diharapkan menumbuhkan semangat kerja, senang, dan menciptakan iklim kerja yang harmonis untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan seperti ini secara tidak langsung akan sedikit menghilangkan jarak dan pembeda antara atasan dan bawahan karena mereka akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan (Rizal, 2017). Komunikasi dalam bentuk pengarahan atau evaluasi yang masih lemah, sehingga kejujuran karyawan kurang dapat dilihat, karena karyawan bekerja cenderung santai dan tidak berusaha harus datang tepat waktu. Di sisi lain bisa jadi karena kurangnya pengawasan dari pemimpin disaat karyawan bekerja yang membuat pekerja sering datang terlambat ke perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat situasi yang terjadi pada Industri Sarung Tenun UD Bin Aris sebagai topik penelitian dan melaksanakan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Industri Kerajinan Sarung Tenun UD Bin Aris", teknik pengumpulan data diambil melalui wawancara dan kuesioner dengan teknik analisis data Program SPSS menggunakan *software* IBM SPSS Statistics 25.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka rumusan masalah penelitian adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Bin Aris ?
2. Apakah gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh terhadap disiplin kerja di UD Bin Aris ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD Bin Aris ?
4. Apakah gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi di UD Bin Aris ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah dapat di simpulkan tujuan dan kegunaan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan *laissez faire* terhadap kinerja karyawan UD Bin Aris
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan *laissez faire* terhadap disiplin kerja UD Bin Aris
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Bin Aris
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan *laissez faire* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi UD Bin Aris.

1.4 Batasan Masalah

1. Objek penelitian ini dibatasi pada karyawan di UD Bin Aris di Jl. Wedani RT.04/RW.01 Kauman Barat, Cerme, Gresik.
2. Indikator yang digunakan yaitu pada variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan teori dari Moherino (2012) yaitu; efektif, efesien, kualitas, ketepatan waktu, dan produktivitas. Selanjutnya, indikator yang digunakan sebagai variabel gaya kepemimpinan *laissez faire* (X) yaitu, Handoko dan Reksohadiprodjo (1997) yaitu; pemimpin memberikan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri, pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umun, dan bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok. Dan indikator yang digunakan sebagai variabel disiplin kerja (Z) menurut teori dari Sutrisno (2019) yaitu; peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat kerja, peraturan dasar tentang bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain dan peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya gaya kepemimpinan *laissez faire* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat meningkatkan pengeloaan SDM perusahaan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya penelitian tentang gaya kepemimpinan *laissez faire* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.