

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
MELALUI OPTIMALISASI PERAN PEMIMPIN  
(Studi Pada UMKM Minuman Sari Apel Brosem Kota Batu)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
MANAJEMEN**



**OLEH**

**Margareta parera**

**NIM: 2018120183**

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi**

**FAKULTAS EKONOMI**

**MALANG**

**2023**

## **RINGKASAN**

Strategi optimalisasi peran pemimpin merupakan suatu tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Pemimpin yang tidak mempunyai strategi dalam meningkatkan kinerja setiap karyawannya akan menghasilkan karyawan yang kurang efektif dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui strategi optimalisasi peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di Sari Apel Brosem Kota Batu.

Metode analisis data yang digunakan yaitu deskriptif. Hasil analisa data membuktikan bahwa strategi yang berdasarkan hasil penelitian diketahui strategi pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui optimalisasi peran pemimpin pada UMKM Sari Apel Brosem yaitu pimpinan mampu mengambil keputusan secara tepat dan cepat, pimpinan tegas sehingga mendukung perbaikan kinerja karyawan, pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara memberikan perhatian kepada karyawan dengan saling tegur sapa, memberikan pelatihan pada karyawan baru, dan menjelaskan tata cara kerja kepada karyawan baru, pimpinan dalam berkomunikasi dengan karyawan secara sopan dan lemah lembut dengan memperhatikan tata krama, pimpinan dalam mengendalikan bawahan dengan cara melakukan rapat untuk menyampaikan program kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan bertanggung jawab penuh terhadap usaha, serta pimpinan untuk menegur karyawan yang salah dengan melakukan komunikasi secara langsung dan menanyakan kendala karyawan dalam bekerja. Pimpinan UMKM Minuman Sari Apel Brosem Kota Batu perlu melakukan revisi terhadap peraturan pemotongan gaji karyawan apabila terlambat masuk kerja.

**Kata Kunci : : *Kinerja Karyawan, Optimalisasi, Pemimpin, Peran, Strategi, UMKM***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam sebuah organisasi Faktor yang paling penting di dalamnya tidak lain adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap manusia yang berada dalam suatu organisasi tersebut akan menentukan kualitas dari organisasi tersebut. Tanpa sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan sukar untuk berkembang dengan baik. Sejumlah faktor yang akan membedakan faktor-faktor produksi yang ada di dalam suatu organisasi juga ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut yaitu pikiran dan perasaan yang terbentuk di setiap individu yang berada di dalam organisasi. Dengan demikian karakteristik dan peran yang dimiliki oleh setiap manusia menjadi penting di dalamnya. setiap organisasi dituntut untuk mampu secara terus-menerus mengelola faktor-faktor produksi secara efisien demi menciptakan sumber daya manusia yang dapat memicu baiknya suatu produk barang maupun jasa

Salah satu hal yang wajib untuk dilakukan dalam setiap organisasi ialah tidak lain yaitu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau sebuah perusahaan. untuk memajukan suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya menjadi bagian yang paling vital karena sumber daya manusia menjadi bagian utama yang menggerakkan kelancaran operasional. Pada kegiatan ekonomi suatu organisasi pada dasarnya setiap pimpinan yang ada

di dalam perusahaan bercita-cita untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul untuk memberikan hasil pekerjaan yang telah menjadi pekerjaan setiap karyawan dengan optimal (Iriani & Susanti, 2021). Dalam sebuah lingkungan pekerjaan karakteristik setiap karyawan akan secara langsung mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut (Astuti, 2017). Sejatinya setiap perusahaan telah menyadari bahwa kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap karyawannya menjadi hal penting dalam perkembangan perusahaan dalam skala lokal maupun nasional dengan demikian sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut perlu untuk setiap saat dikembangkan kepada level yang lebih baik untuk mencapai tujuan yang ada pada perusahaan.

Strategi ialah suatu hal yang memiliki karakteristik yang bersifat selalu meningkat secara konstan. Untuk menciptakan strategi diperlukan sudut pandang bagaimana perusahaan mampu memahami apa yang diinginkan oleh para customer di masa yang akan datang dengan demikian sebuah strategi tidak dimulai dari apa yang sudah terjadi namun dimulai dengan kemungkinan apapun yang dapat terjadi. Untuk mengimbangi perubahan yang ada pada kebiasaan konsumen dan inovasi yang ada di pasar diperlukan sebuah kompetensi inti. Menurut askiyanto dan kamhar (2021) suatu kebijakan sepatutnya dipertimbangkan secara detail regulasi pelaksanaannya supaya dalam kegiatan belajar mengajar bisa terlaksana secara baik.

Bangun (2012) menjelaskan bahwa hasil pekerjaan yang akan diperoleh suatu individu berdasarkan kriteria-kriteria pekerjaan yang dibutuhkan ialah sebuah

kinerja. Kinerja merupakan sebuah hasil dari pekerjaan yang memiliki relasi yang begitu signifikan terhadap apa yang telah menjadi tujuan organisasi yang strategis, konsumen dengan kepuasannya, serta kontribusi yang akan diberikan kepada suatu bidang ekonomi.

Aktivitas operasional yang ada di dalam sebuah perusahaan akan berjalan dengan lancar dijalankan oleh setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut dengan demikian karyawan menjadi aset yang paling utama di dalam sebuah perusahaan. Menurut Karimah (2012) karyawan merupakan agen yang menjual jasa berupa tenaga maupun pikiran yang akan ditukar dengan imbalan yang besarnya telah disepakati sebelumnya di samping karyawan menjadi orang-orang dengan umur kerja 15 hingga 64 tahun, atau pun sebagai penduduk yang ada di dalam sebuah bangsa yang bekerja menciptakan barang maupun jasa terhadap permintaan yang ada pada kemampuan mereka.

Kinerja karyawan dapat di maksud dengan sebuah proses yang memiliki visi pada tujuan yang diatur untuk dapat menjaga setiap aktivitas yang ada di dalam sebuah organisasi berada pada anaknya demi maksimalnya kinerja yang diberikan oleh setiap tim organisasi maupun karyawan (Moekijat, 2014). Suatu kinerja merujuk kepada seberapa tingkat kebaikan pada keberhasilan suatu individu dengan skala menyeluruh pada suatu periode tertentu di dalam pengerjaan tugas (Angelica, 2014). Semakin sering perusahaan dalam mengukur kinerja karyawannya, maka perusahaan tentunya semakin meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga mencapai tujuan utama dengan meningkatkan kualitas

karyawan (Astuti & Rifa'I, 2020). Mengetahui apa yang telah menjadi sejumlah bahasan mengenai definisi kinerja pada karyawan dapat disimpulkan bahwa sebuah kinerja karyawan merupakan pencapaian yang akan didapat oleh setiap karyawan pada perusahaan dengan perannya masing-masing dengan tingkat dan ranah yang telah disesuaikan bagi mereka.

Dalam rangka mengembangkan kinerja yang dimiliki setiap karyawan pada sebuah perusahaan maka strategi meningkatkan kinerja karyawan menjadi langkah yang perlu dilakukan. Hal tersebut digunakan demi mewujudkan tujuan perusahaan suatu perusahaan dipandang perlu untuk memahami apa yang menjadi sasaran kinerja pada setiap karyawan agar strategi peningkatan kinerja dapat berjalan dengan baik

Di dalam bidang manajemen optimalisasi ialah efektivitas dan capaian akan tujuan organisasi, yaitu bagaimana usaha yang akan dikeluarkan oleh sebuah perusahaan mampu secara efisien untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Suatu karakter yang ditunjukkan oleh seorang aktor pada sebuah pentas pertunjukan drama dimaksud sebagai peran namun pada bidang sosial suatu peran dimaksudkan pada sebuah fungsi yang diemban oleh setiap orang yang berhubungan dengan jabatan pada struktur sosial.

Menurut Danuwar (2021) kepemimpinan ialah sebuah aktivitas pada seseorang dalam mengatur orang lainnya dengan membimbing mempengaruhi dan memimpin orang tersebut agar melaksanakan sesuatu hal yang perlu diwujudkan. Menurut Sondang (2021) definisi kepemimpinan adalah kompetensi seseorang

dalam memberikan pengaruh kepada orang lain dalam konteks ini ialah karyawan, agar karyawan tersebut dapat melakukan atau melaksanakan apa yang telah menjadi keinginan pimpinan walau mungkin di satu sisi karyawan tersebut tidak menyenangkannya. Pentingnya sebuah kepemimpinan di dalam sebuah perusahaan dikarenakan bahwa kepemimpinan tersebut yang akan menjadi pengatur yang utama di dalam sebuah organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan tugas dari kepemimpinan menjadi sebuah tugas yang tidak gampang karena seorang pemimpin dituntut untuk mampu memahami karakter bawahannya yang bervariasi. karyawan yang ada di dorong dan diarahkan oleh seorang pemimpin untuk memberikan usahanya serta mengabdikan pada perusahaan dengan efisien dengan demikian secara tidak langsung kepemimpinan akan menentukan keberhasilan perwujudan suatu tujuan pada organisasi.

Istilah kepemimpinan dan juga pemimpin berhubungan erat dengan eksistensi perkumpulan atau kelompok secara berdampingan titik kelompok ialah kesatuan atau perhimpunan individu yang beraktivitas bersama-sama yang kemudian tercipta keterkaitan saling mempengaruhi dan saling memiliki pemahaman dalam saling membantu satu dengan yang lain. Pentingnya suatu kelompok bagi setiap manusia menjadi bukti bahwa manusia merupakan ciptaan yang bersifat sosial secara ilmiah setiap manusia tidak mampu untuk menjalani hidupnya secara sendiri karena dalam setiap kebutuhan kehidupan manusia membutuhkan adanya interaksi terhadap manusia lainnya.

Kelompok yang dimaksud diatas merupakan UMKM Minuman Sari Apel Brosem atau Apple Cider Brosem yang beralamat di Rumah Produksi Jl. Bromo I / 24 Kota Batu. Pemimpin UMKM Minuman Sari Apel Brosem merupakan seorang pemimpin yang baik dan diterima oleh setiap karyawannya. Pemimpinnya juga mempunyai wewenang fungsional guna mengawasi setiap karyawan yang ada di bawah kepemimpinannya. Saat ini pemimpin UMKM Minuman Sari Apel Brosem memiliki 17 karyawan. Kepemimpinan yang diterapkan beliau selaku pemimpin UMKM tersebut lebih memberikan kebebasan kepada setiap karyawannya, Hal ini juga terlihat dari tidak ada ketegasan dalam menetapkan jam kerja yang sesuai sehingga, membuat karyawannya kurang efektif dalam melakukan setiap pekerjaan yang ada. Mengetahui vitalnya peran pimpinan untuk menjalankan organisasi pada setiap manusia yang beragam, seorang pemimpin dituntut dalam mempunyai kualitas yang terbaik agar dapat mengoptimalkan perannya sebagai pemimpin untuk memimpin bawahan dengan baik sehingga tujuan organisasi juga mampu tercapai dengan efisien.

Berdasarkan latar belakang diatas dan penjelasan tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **(STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI OPTIMALISASI PERAN PEMIMPIN (Studi pada UMKM Minuman Sari Apel Brosem Kota Batu).**



## **1.2 Rumusan Masalah**

Bagaimana Strategi Pemimpin UMKM Brosem Kota Batu mengoptimalkan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM Sari Apel Brosem Kota Batu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Strategi Pemimpin UMKM Koperasi Brosem dalam mengoptimalkan peran kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawannya di Sari Apel Brosem Kota Batu?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan ilmu yang diperoleh di perguruan tinggi.
- b. Dapat memberikan manfaat terhadap perkembangan ilmu pengetahuan pada bidang sumber daya manusia khususnya strategi pemimpin mengoptimalkan peran kepemimpinannya dalam peningkatan kinerja karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya ataupun bagi mahasiswa lain yang berminat mendalami studi tentang strategi pemimpin dalam mengoptimalkan perannya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengembangan ilmu dalam memahami strategi optimalisasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di setiap Usaha Kecil dan Menengah.

### **1.5 Fokus Dan Sub Fokus Penelitian**

Penelitian ini berfokus membahas tentang strategi pemimpin dalam mengoptimalkan perannya sebagai seorang pemimpin UMKM Minuman Sari Apel Brosem Kota Batu, sedangkan sub fokus dari penelitiannya yaitu Peningkatan kinerja karyawan pada UMKM Minuman Sari Apel Brosem Kota Batu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Askiyanto, M., & Kamhar, M. Y. (2022). Efektivitas Kebijakan Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP PGRI 01 Karangploso Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 9(2), 135-144.
- Astuti, T. B. (2017). Analisis Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Swasta STIE Malangkececwara Malang). *Akuntansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, 24(2), 92-105.
- Astuti, T. B., & Rifa'i, M. (2020). Penerapan Total Quality Management (TQM), Kinerja Sistem Pengukuran Dan Sistem Efektivitas Pada Manajerial Performa. *Jurnal Mantik*, 4, 739-743.
- Awaluddin, A., & Zulfikar, Z. (2020). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 10(2), 94-104.
- Damayanti, S. M. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Kasus Pada Perusahaan Konveksi Granada Klaten*) (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Danuwar, R. C. (2021). Optimalisasi Peran Kepemimpinan Dalam Pengembangan Kelompok Tani Sido Makmur Desa Pugung Raharjo Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur. Doctoral dissertation: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 27-35.
- Iriani, N. I., & Susanti, R. A. D. (2021). *Pengaruh Lingkungan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Putra Dasrim Kota Malang* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Universitas Tribhuwana Tungadewi).
- Kamus, T. P. (2007). *Kamus besar bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kasmir. (2018). *Kinerja Karyawan Pada Pd . Pembangunan kota Medan*.
- Kurnianingsih, E. (2017). Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan Guru.

*Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 1(1), 11–18.

- Astuti, T. B. (2017). the Influence of Work Performance, Motivation, and Job Placement Suitability, Towards Work Satisfaction (a Study Towards Stie Malangkececwara / Malang Economics Academy Private Higher Education). *Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 37. <https://doi.org/10.33366/ref.v5i2.749>
- Susanti, R. A. D., Marini, W. N., & Rifa'i, M. (2022). *Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengembangan Bisnis*. Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- Kusufa, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Penerbit Erlangga Cabang Malang. *JAMSWAP; Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(4), 65–73.
- Martono, S. (2013). Strategi Peningkatan Kinerja Program Studi Melalui Optimalisasi Peran Pimpinan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(1), 30–45.
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Anugrah* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sihombing, E. E. (2021). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal LPPM*, 12(2), 1-8.
- Susanti, R. A. D. (2020). Pengelolaan Modal Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Nilai Profitabilitas Dan Tingkat Likuiditas Koperasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 8(1), 134.
- Wirawan, R. (2019). *peran kepemimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan di bintang swalayan ponorogo perspektif islam* (Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO).
- Yuniza, M., Aini, N., Utari, R., Putri, R. D., & Syamsir, S. (2022). Strategi Kepemimpinan Camat Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Batang Anai Kabupaten Padang Pariaman. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 4(4), 266-272.
- Siregar, M & Batubara, R. A. (2020). Pengaruh Strategi Kepemimpinan Pada PTPN III Medan. *Jurnal Kreatif Agung*. 10(2), 408–425.
- Istikomah, I. (2018). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 5(2), 26–53.

Nurrahmah, S. A., Vitria, A., & Noor, A. S. (2021). Peran Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cv.Ud.Hana's Martapura. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.

Suardi, R. H. (2017). *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus: PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar)*. Skripsi. Universitas Hasanuddin, 11–29.