STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SOGAN BATIK REJODANI, SLEMAN, YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan

Memperoleh Gelar SarjanaStrata 1

Disusun oleh :

Sulia Megarani
NIM 12240084

Pembimbing :

Dra. Siti Fatimah, M.Pd
NIP.19690401 199403 2 002

JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2016

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856,Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR
Nomor: B-2080/Un.02/DD/PP.01.3/11/2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SOGAN BATIK REJODANI , SLEMAN ,YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama	: **Sulia Megarani**
NIM/Jurusan	: **12240084/MD**
Telah dimunaqasyahkan pada	: **Jumat, 4 Nopember 2016**
Nilai Munaqasyah	: **86,6 (A/B)**

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP 19690401 199403 2 002

Penguji II,

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

Penguji III,

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.
NIP 19820804 201101 1 007

Yogyakarta, 11 Nopember 2016
Dekan,

Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP 196003011987032001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230
Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr. wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengkoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : **Sulia Megarani**
NIM : *12240084*
Judul Skripsi : **Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani Sleman Yogyakarta**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.
Wassalamualaikum wr.wb

Yogyakarta,17 Oktober 2016

Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah

Drs. M.Rosyid Ridla, M.Si
NIP. 19670104 1993031 003

Pembimbing

Dra. Siti Fatimah, M.Pd
NIP. 19690401 199403 2002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama	: Sulia Megarani
NIM	: 12240084
Juruan	: Manajemen Dakwah
Fakultas	: Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani Sleman Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi, dan sepanjang pengetahuan peneliti tidak berisi materi yang di publikasikan atau di tulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti.

Yogyakarta, 17 Oktober 2016

Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
CDE9DADF608946253
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Sulia Megarani

NIM 12240084

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

MOTTO

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ
تَعۡمَلُونَ ١٠٥

"dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"

(QS. At-Taubah:105)[1]

[1] Indra Laksana, Dkk., *Syaamil Quran: Zalia Al-Qur'an Tajwid Dan Terjemahan*, (Bandung: Sigma Creative Media Corp., 2014), hlm.203.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang Maha pengasih lagi Maha penyayang, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyusun skripsi yang berjudul **"Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani Sleman Yogyakarta"** ini dengan baik. Sholawat dan salam semonga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari jalan kegelapan menuju jalan yang dirahmati oleh Allah SWT.

Selanjutnya tak lupa penulis mengucapkan trimakasih kepada semua pihak atas bantuan dan bimbingan sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini, semoga amal baik tersebut mendapatkan balasan dari Allah SWT. Oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati dan dengan rasa hormat, penulis bannyak mengucapkan trimakasih kepada :

1. Prof. Dr. KH. Yudian Wahyudi, M.A. Ph. D. Selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjanah, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M.Rosyid Ridla, M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Drs, Moh. Nazili, M.Pd Selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Aris Risdiana, S. Sos.I., MM. selaku Dosen Penasehat Akademik yang selalu memberi pengarahan dan bimbingannya.
6. Dra. Siti Fatimah, M.Pd selaku Dosen pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan waktu luang, pengarahan, saran, dan memberikan motivasi dalam berbagai permasalahan.
7. Hj. Tejowati, S.H. Selaku Staf TU Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan di Fakultas Dakwan dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Kepada Bapak Taufik Abdurrahman selaku Pimpinan Sogan Batik Rejodani, Mas Budi, Mbak Nanda, Mbak Nafta serta Karyawan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta yang ikut serta didalamnya yang telah memberikan saya izin dan data-data terkait penelitian sehingga skripsi saya selesai.
10. Untuk Ibu tercinta, terimakasih atas semua doa-doa yang di lantunkan serta pengorbanan jerih payah keringat yang keluar selama ini yang tak bisa saya ganti dengan apapun.
11. Untuk Bapak dan kakakku, terimakasih atas doa yang diberikan.
12. Terimakasih untuk seluruh Warga Wisma Peut yang selalu menghibur dan telah menjadi keluarga kedua bagi saya.
13. Untuk Abang Muhammad Khoirul Anam terimakasih untuk motivasi dan bantuannya selama ini sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

14. Teman-teman MD angkatan 2012 yang tak bisa di sebutkan satu persatu terimakasih atas persahabatan ini serta motivasinya.
15. Terimakasih juga kepada semua pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis dalam segala hal terutama makna kehidupan yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Yogyakarta, 17 November 2016

Sulia Megarani
NIM 12240084

ABSTRAK

Sulia Megarani, (12240084), Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta, skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam setiap perusahaan, karena setiap aktivitas dan kegiatannya melibatkan SDM. Akan tetapi kemampuan dan pengetahuan SDM pada dasarnya terbatas, sehingga diperlukan sebuah konsep strategi dalam mengelola SDM salah satunya yaitu strategi peningkatan kinerja karyawan. Mengingat akan semakin tingginya tingkat persaingan dibidang industri batik serta terdapat beberapa keterbatasan fisik yang dimiliki SDM pada perusahaan Sogan Batik Rejodani, sehingga peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan Sogan Batik Rejodani menjadi sangat penting karena karyawan dituntut harus mampu memberi tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya dalam mencapai tujuan perusahaan serta mampu bersaing dengan perusahaan industri lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan berusaha menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian diolah dalam bentuk kata-kata atau teks yang kemudian dituangkan dalam bentuk deskriptif atau narasi. Subyek dalam penelitian ini yaitu pimpinan, karyawan dan konsumen Sogan Batik Rejodani, sedangkan obyek penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan strategi peningkatan kinerja karyawan di Sogan Batik Rejodani Yogyakarta.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa strategi yang digunakan perusahaan Sogan Batik Rejodani dalam upaya meningkatan kinerja karyawannya yaitu dengan menggunakan dan memaksimalkan sistem manajemen SDM perusahaan melalui tiga proses yaitu proses pengadaan SDM berupa rekruitmen, seleksi dan penempatan SDM. Proses pengunaan SDM berupa spesifikasi latar belakang pendidikan dan kemampuan yang dimiliki dan kesempatan memperoleh pelatihan-pelatihan khusus, serta proses pemeliharaan SDM yang ada di perusahaan berupa upaya pengembangan SDM melalui pemberdayaan dan motivasi kerja serta menggunakan dan memanfaatkan sistem penilaian kinerja karyawan sebagai bahan perbaikan, sehingga mampu menghasilkan dampak positif pada perusahaan Sogan Batik Rejodani.

Kata kunci: ***strategi, peningkatan kinerja karyawan, Sogan Batik Rejodani***

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI iii

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN iv

HALAMAN PERSEMBAHAN v

MOTTO vi

KATA PENGANTAR vii

ABSTRAK x

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR GAMBAR xv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul 1

B. Latar Belakang Masalah 5

C. Rumusan Masalah 9

D. Tujuan Penelitian 9

E. Kegunaan Penelitian 9

F. Tinjauan Pustaka 10

G. Landasan Teori 13

H. Metode Penelitian 28

I. Sistematika Pembahasan 34

BAB II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN SOGAN BATIK REJODANI YOGYAKARTA

A. Letak Geografis 37

B. Profil Perusahaan 38

C. Sejarah Perkembangan Perusahaan Sogan Batik Rejodani 38

D. Logo Perusahaan 40

E. Visi, Misi dan Nilai Utama 40

F. Struktur Organisasi Sogan Batik Rejodani 42

G. Keterangan Kepengurusan 43

H. Tugas dan Tanggungjawab 43

BAB III. STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SOGAN BATIK REJODANO SLEMAN YOGYAKARTA

A. Memberikan Dorongan Positif (*Self Reinforcement*) 51

B. Melakukan Program Disiplin Positif 63

C. Memberikan Program Bantuan Karyawan 66

D. Menerapkan Sistem Manajemen Pribadi 70

E. Menetapkan Hukuman 72

BAB IV. PENUTUP

A. Kesimpulan 74

B. Saran 75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kerangka Berfikir 36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Triangulasi Teknik 33

Gambar 2. Triangulasi Sumber Data 34

Gambar 3. Logo Perusahaan 40

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penelitian skripsi ini berjudul: "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta". Agar tidak menimbulkan kesalahpahaman dan salah pengertian dalam memahami konteks judul skripsi ini, penting kiranya peneliti memberikan batasan dan penegasan istilah dari judul tersebut:

1. Strategi

Strategi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata strategi berarti; rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.[1] Menurut Chandler yang dikutip oleh Fredy Rangkuti dalam bukunya yang berjudul teknik pembedahan kasus bisnis analisis SWOT, strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumber daya.[2]

Jadi, yang dimaksud dengan strategi disini adalah suatu rencana yang cermat mengenai suatu kegiatan atau alat yang digunakan oleh perusahaan agar dapat memprioritaskan fungsi sumber daya yang dimiliki

---

[1] Anton M. Moeliono. Dkk, Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Dep. Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 859.

[2] Fredy Rangkuti, *Teknik Pembedahan Kasus Bisnis Analisis SWOT,* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka utama, 2015), hlm. 3-4.

untuk mencapai tujuan jangka panjang yang telah dirumuskan oleh perusahaan.

1. Peningkatan Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, peningkatan adalah suatu proses, cara atau meningkatkan suatu usaha atau kegiatan[1] yang dilakukan oleh suatu organisasi/perusahaan guna mencapai hasil yang maksimal atau lebih baik lagi. Menurut Armstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo dalam bukunya yang berjudul manajemen kinerja menjelaskan bahwa kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.[2]

Jadi yang dimaksud dengan peningkatan kinerja adalah suatu proses atau cara untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja atau prestasi kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara atau strategi tertentu yang digunakan oleh perusahaan.

---

[1] Ebta Setiawan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Offline* Versi 1.1, Pusat Bahasa Software, 2010.

[2] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2013), hlm.2.

2. Karyawan

Karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Adapun beberapa rumusan mengenai karyawan dan pentingnya dalam suatu institusi yaitu dikemukakan oleh Hadari Nawawi, sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/perusahaan. Kemudian oleh Wirawan yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.[3]

Dari beberapa rumusan tersebut, karyawan atau sumber daya manusia adalah tenaga kerja dengan potensi yang mempunyai kemampuan fisik, kemampuan psikis, kemampuan karakteristik, kemampuan pengetahuan dan pengalaman hidup. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini antara lain staf marketing, staf produksi, staf administrasi keuangan dan staf HRD Sogan Batik Rejodani Yogyakarta.

3. Sogan Batik Rejodani

Sogan Batik Rejodani adalah sebuah perusahaan berbentuk komanditor (CV) yang memproduksi kain batik lebih tepatnya produsen batik tulis, batik cap hingga menjadi barang jadi yaitu baju muslim. Sogan

[3] Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Aswaja Pressindo: Yogyakarta, 2014), hlm. 6.

Batik Rejodani berlokasi di Sariharjo Ngaglik Sleman Rt.01/Rw.01 Jalan Palagan Tentara Km.10 Yogyakarta. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang dakwah atau organisasi Islam dimana dalam visi dan misinya adalah menjadi perusahaan yang mengikuti peradaban zaman untuk mencapai ridho Allah SWT, bermanfaat bagi masyarakat dan bermanfaat bagi lingkungan. Saat ini Sogan Batik Rejodani memiliki 50 karyawan di bidang produksi yang mana 60% karyawan tersebut adalah penyandang cacat fisik (difabel).[4]

Jadi, strategi peningkatan kinerja karyawan adalah cara atau rencana yang cermat untuk mengupayakan meningkatkan kemampuan, penampilan dan hasil kerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan secara maksimal dan sesuai dengan yang sudah ditetapkan perusahaan. Dalam penelitian ini akan dilakukan di perusahaan Sogan Batik Rejodani yang bergerak dalam bidang tekstil khususnya tekstil batik dengan maksud untuk mengetahui dan memberi gambaran jelas terkait strategi yang digunakan perusahaan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta dalam upaya peningkatan kinerja karyawannya.

[4] Wawancara dengan Mas Andi, Kepala Bagian Produksi Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta, 23 November 2015.

B. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau biasa disebut SDM merupakan asset terpenting yang dimiliki setiap perusahaan, karena setiap aktivitas dan kegiatannya melibatkan SDM. Akan tetapi kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki SDM pada dasarnya terbatas sehingga diperlukan konsep strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Setiap perusahaan baik di bidang jasa maupun industri pasti menggunakan strategi yang berbeda-beda. Strategi bertujuan untuk melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan dan tentunya mengharapkan akan tercapainya produktivitas yang setinggi-tingginya. Peran strategis sumber daya manusia menekankan bahwa orang-orang di dalam organisasi adalah sumber daya yang paling penting dan juga investasi perusahaan yang besar. Supaya sumber daya manusia dapat memainkan peran yang strategis, dia harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang.[5] Adapun salah satu strategi yang sangat berpengaruh yaitu strategi peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan adalah hal terpenting dalam suatu perusahaan karena karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada perusahaan. Jika kinerja karyawan dapat dikelola dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak positif terhadap produktivitasnya dan begitupun sebaliknya.

Semakin ketatnya persaingan khususnya di daerah Yogyakarta. Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Daerah Istimewa Yogyakarta

[5] Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia=Human Resource Management*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hlm.16.

menyebutkan bahwa jumlah industri batik di daerah itu terus mengalami pertumbuhan dengan jumlah industri mencapai 3.000 IKM, meningkat dari tahun 2013 yang sebelumnya berjumlah 2.980 IKM.[6] Yang menarik dari Sogan Batik Rejodani yaitu perusahaan tersebut merupakan organisasi islam karena dalam visinya yaitu menjadi perusahaan yang mengikuti peradaban zaman untuk mencapai ridho Allah SWT, bermanfaat bagi masyarakat dan bermanfaat bagi lingkungan serta misinya adalah mendukung pelestarian batik tulis sebagai peninggalan cagar budaya asli Indonesia. Berangkat dari visi dan misi inilah Ibu Iffah M. Dewi dan Bapak Taufiq Abdurrahman mendirikan usahanya.

Sogan Batik Rejodani juga merupakan salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan perkembangan kinerja karyawannya baik secara material maupun non material. Karena sebagian besar karyawan pada perusahaan Sogan Batik Rejodani adalah penyandang cacat atau biasa disebut dengan difabel, sehingga strategi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pun menjadi sangat penting dilakukan, hal tersebut dikarenakan supaya hasil akhir yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan perusahaan serta mampu bersaing dengan perusahaan industri lainnya tanpa harus memandang akan keterbatasan yang dimiliki setiap individu. Dalam Undang-Undang RI No. 4 Tahun 1997[7] pun menjelaskan bahwa difabel merupakan bagian dari

[6] http://www.harianjogja.com/baca/2014/10/02/sudah-ada-ribuan-industri-batik-di-diy-terus-bertambah-540774.

[7] Biro Hukum Departemen Sosial RI, Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat.

masyarakat Indonesia yang mempunyai kedudukan, hak, kewajiban dan peran yang sama dengan masyarakat Indonesia lainnya di segala aspek kehidupan dan penghidupan, akan tetapi belum terimplementasikan dengan baik di masyarakat. Di Indonesia terbentuk pola pikir masyarakat dimana produktifitas SDM dan kreatifitas selalu menjadi slogan bagi masyarakat, dari hal itu munculah diskriminasi terhadap kaum penyandang cacat (difabel) karena kaum difabel dipandang sebagai warga negara yang tidak produktif, tidak inovatif dan tidak kreatif serta merupakan manusia yang lemah mobilitasnya sehingga adanya "pembatasan" terhadap gerak mereka untuk berpartisipasi dalam berbagai aspek, baik aspek ekonomi, pendidikan, keagamaan dan lain sebagainnya.

Di dalam ajaran Islam, perintah menghormati difabel itu jelas terdapat di dalam Al-Qur'an surah *'Abasa* ayat 1-2. Surat ini turun ketika Nabi Muhammad SAW. sedang sibuk menjelaskan Islam kepada kaum Musyrikin yang dipimpin oleh Al-Walid Ibn Al-Maghfiroh, kemudian datang 'Abdullah Ibnu Ummi Maktum ra (seorang tuna netra) yang rupanya tidak mengetahui kesibukan Nabi, maka beliau menyela pembicaraan Nabi dan memohon agar diajarkan ilmu yang telah diajarkan Allah SWT. Sikap 'Abdullah ini tidak berkenan di hati Nabi saw. Beliau tidak menegur ataupun menghardiknya tetapi nampak diraut wajah beliau tidak senang.[8] Maka turunlah ayat yang berbunyi:

[8] M. Qurais Shihab, *Tafsir Al Misbah*, Volume 15, (Tanggerang Selatan: Lentera Hati, 2011), hlm. 60-61.

عَبَسَ وَتَوَلَّىٰٓ ۝١ أَن جَآءَهُ ٱلۡأَعۡمَىٰ ۝٢

Artinya :

“ Dia (Muhammad) bermuka masam dan berpaling, karena telah datang seorang buta kepadanya” (QS. ‘Abasa ayat 1-2)

Setelah turunnya ayat tersebut maka beliau langsung sadar dan menangguhkan urusan sahabat Abdullah Ibnu Ummi Maktum (seorang difabel). Dengan penjelasan diatas maka menghormati difabel itu termasuk perintah ajaran Islam dan umat Islam dianjurkan untuk memberikan kemanfaatan atau pelayanan kepada difabel dalam aspek sosial, pendidikan dan lain sebagainya.

Dari penjelasan diatas peneliti merasa tertarik dengan penelitian ini karena perusahaan Sogan Batik Rejodani sangat memberikan peluang dan kesempatan bagi siapa saja bahkan tak terkecuali para difabel yang ingin bekerja dan berkarya melalui seni batik dan fashion. Saat ini Sogan Batik Rejodani telah memiliki 50 karyawan dibidang produksi yang mana 60% karyawan tersebut adalah penyandang cacat fisik (difabel) yang diberi pelatihan dan pengembangan agar mampu menghasilkan kreatifitas yang berkualitas tinggi serta dengan adanya motivasi yang tinggi dari perusahaan sehingga hasil kerja karyawanpun menjadi berkualitas bahkan mampu bersaing dengan perusahaan lain yang sebagian besar memiliki karyawan dengan fisik yang lebih sempurna.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis dan menggambarkan bagaimana strategi yang digunakan perusahaan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis
   a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan keilmuan baik umum maupun ilmu dakwah pada khususnya yang berhubungan dengan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi/perusahaan.

b. Kepustakaan, hasil penelitian ini diharapkan menambah informasi ilmiah yang dapat dijadikan referensi dalam strategi meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi/perusahaan.

2. Secara Praktis

a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan saran bagi perusahaan Sogan Batik Rejodani untuk terus mengembangkan strategi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia/karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan.

b. Masyarakat, sebagai acuan bagi masyarakat untuk terus berkarya dan melakukan kegiatan-kegiatan positif dalam masyarakat, seperti halnya dilakukan oleh para karyawan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta. Selain itu dapat pula dijadikan tambahan wawasan dan literatur bagi pemerhati sosial, akademisi, mahasiswa dan bagi masyarakat pada umumnya.

F. Tinjauan Pustaka

Sejauh pengetahuan peneliti ada beberapa karya yang mengungkap tentang kinerja sumber daya manusia/karyawan, akan tetapi tidak ditemukan penelitian yang membahas tentang strategi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta. Maka peneliti memaparkan beberapa hasil penelitian lain yang terkait dengan strategi peningkatan kinerja diantaranya:

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati Halim dengan judul, ”*Analisis Strategi Peningatan Kinerja Bagian Sekretariat Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Banggai*”, menjelaskan bahwa hasil analisis strategi peningkatan kinerja bagian sekretariat pada Dinas Dikpora Kabupaten Banggai termasuk dalam kuadran I yaitu, memiliki kondisi yang sangat menguntungkan untuk mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Adapun strategi yang digunakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan menggunakan analisis SWOT dimana perusahaan mengetahui betul akan kondisi lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang meliputi kekuatan (*strategi*), kelemahan (*weaknesess*), peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) perusahaan.[9]
2. Hasil penelitian yang di lakukan oleh Irfa Nurina Jati yang berjudul, “*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Di Perum Bulog Divre Jateng*”, adapun strategi untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pemberian motivasi kerja pada karyawan, apabila ada peningkatan kerja maka karyawan diberi tugas untuk mengikuti diklat dan apabila setelah mengikuti diklat karyawan ada peningkatan kinerja maka karyawan akan dipromosikan. Salah satunya

[9] Rahmawati Halim, “Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Bagian Sekretariat Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Banggai” *Jurnal Academica Fisip Untad*, Vol.6:1 (Februari, 2014), hlm. 1200-1201.

melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat yang meliputi diklat *on the job*, diklat *off the job* serta evaluasi berkala.[10]

3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulfajri yang berjudul "*Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Karyawan Di MTs Karangmojo Gunungkidul Yogyakarta*" menjelaskan bahwa pimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan karyawannya adalah selalu mengedepankan kedisiplinan, membuat kebijakan dalam pembelajaran, pemberian motivasi dan penghargaan, melakukan rapat koordinasi secara rutin, melakukan program pembinaan berupa; bedah standar kompetensi kelulusan, bimbingan teknik, mengadakan *workshop* rutinan serta ajang kompetisi seni dan olahraga. Sehingga hasil dari upaya tersebut dapat mengurangi persentase keterlambatan, administrasi lebih tertib dan sistematis dan hasil prestasi belajar siswa mencapai kelulusan 100%.[11]

Setelah mencari dari beberapa penelitian terdahulu, belum ada penelitian yang membahas tentang strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta. Dan dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan diatas banyak sekali upaya-upaya yang

---

[10] Irfa Nurina Jati, *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Di Perum Bulog Divre Jateng*, Skripsi (Semarang: Jurusan Manajemen Perkantoran Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2007), hlm. 81.

[11] Zulfajri, *Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Karyawan Di MTs N Karangmojo Gunungkidul Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013), hlm. 98-99.

dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawainya baik perusahaan, pemerintahan maupun pendidikan, strategi yang digunakan pun berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan saat ini. Berbeda pula pada perusahaan Sogan Batik Rejodani yang mana sumber daya manusia pada perusahaan memiliki keterbatasan secara fisik sehingga aktifitas yang dilakukan tidak semaksimal sumber daya manusia pada umumnya. Sehingga peneliti sangat tertarik melakukan penelitian ini dan sangat perlu untuk dilanjutkan karena berkaitan dengan bagaimana strategi peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan Sogan Batik Rejodani sehingga tetap sukses dan berjalan dengan baik hingga saat ini.

G. Landasan Teori

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Definisi

Menurut *webster's new world dictionary* yang dikutip oleh Jusuf dalam bukunya yang berjudul manajemen strategik, strategi adalah sebuah keterampilan dalam mengelola atau merencanakan suatu taktik atau cara yang cerdik untuk mencapai suatu tujuan.[12] Sedangkan menurut Michael E. Porter yang dikutip oleh Usmara dalam bukunya yang berjudul implementasi manajemen strategik, strategi adalah menciptakan penyesuaian di antara aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh sebuah perusahaan dimana keberhasilan suatu strategi tergantung

[12] Jusuf Udaya, Dkk, *Manajemen Strategik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 6.

pada melakukan banyak hal dengan baik, tidak hanya beberapa dan mengintegrasikannya.[13]

Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan termasuk ketertinggalan sumber daya manusia serta keragaman sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran sumber daya manusia.[14]

Jadi, strategi pengembangan sumber daya manusia adalah cara atau rencana cermat yang dibuat perusahaan untuk menghadapi tantangan-tantangan yang berkaian dengan sumber daya manusia dengan melakukan suatu perubahan dan perbaikan hasil kerja sumber daya manusia agar lebih maksimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

b. Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ditinjau dari masa pelaksanaannya, pelatihan sebagai bagian dari tugas pengembangan dan dapat dibedakan menjadi tiga yaitu; 1) *pre service training* (pelatihan pada tugas) yaitu pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja, 2) *in service training* (pelatihan dalam tugas) yaitu pelatihan yang dilakukan

[13] A. Usi Usmara (ed.), *Implementasi Manajemen Strategik: Kebijakan dan Proses*, (Yogyakarta: Amara Books, 2013), hlm. 43.

[14] Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 6.

untuk karyawan yang sedang bertugas dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, 3) *post service training* (pelatihan purna/pasca tugas) yaitu pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.[15]

Dalam pengembangan sumber daya manusia ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai strategi dalam pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan yaitu antara lain:[16]

1) Pengembangan sumber daya manusia melalui mutasi
2) Pengembangan sumber daya manusia melalui promosi
3) Pengembangan sumber daya manusia melalui pengawasan
4) Pengembangan sumber daya manusia melalui pemberdayaan
5) Pengembangan sumber daya manusia melalui motivasi kerja
6) Pengembangan sumber daya manusia melalui pembinaan karir
7) Pengembangan sumber daya manusia melalui *assessment center*
8) Pengembangan sumber daya manusia melalui gugus kendali mutu

2. Konsep Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam

[15] *Ibid.*, hlm. 31.

[16] Kadarisman, *Manajemen Pengembangan*, hlm. 67-423.

pengertian yang lebih sederhana kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.[17]

Hal tersebut dibenarkan dengan pernyataan Wibowo yang menyebutkan bahwa kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.[18]

Seperti yang telah disebutkan diatas bahwa kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dimana jika kinerja tidak ada maka suatu kegiatan organisasi tidak akan dapat berjalan. Dalam bukunya M. Ma'ruf Abdullah menerangkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.[19] Oleh karena itu kinerja adalah ujung tombak dimana untuk setiap karyawan apabila

---

[17] M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis syariah*, (Yogyakarta: ASWAJA, 2013), hlm. 331.

[18] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hlm. 7.

[19] Abdullah, *Manajemen Dan Evaluasi*, hlm. 3-4.

tidak bekerja dengan baik dan tidak adanya motivasi dari organisasi tersebut maka kinerja karyawanpun akan semakin menurun.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip oleh Anwar dalam bukunya yang berjudul manajeman sumber daya manusia perusahaan yang merumuskan bahwa:

Human Performance = *Ability* + *Motivation*

Motivation = *Attitude* + *Situation*

Ability = *Knowladge* + *Skill*

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan + keterampilan). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kinerja).[20]

Menurut Siagian dalam bukunya Kadarisman yang berjudul manajemen pengembangan sumber daya manusia menjelaskan bahwa hal yang menyebabkan manusia melakukan kerja sama dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya tersebut dengan memasuki suatu organisasi. Pada dasarnya menurut Maslow ada lima kebutuhan pegawai dalam organisasi yang disusun secara hierarkis (bertingkat), yaitu sebagai berikut:

"1) kebutuhan yang bersifat fisiologis (*physiological needs*) seperti sandang, pangan, dan papan; 2)kebutuhan akan keamanan (*safety needs*) seperti kebutuhan akan keamanan jiwa dan harta; 3) kebutuhan social (*social needs*) seperti kebutuhan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, perasaan maju, dan tidak gagal serta kebutuhan ikut serta di dalam organisasi; 4) kebutuhan akan prestise (*esteem needs*) yaitu kebutuhan akan status yang diduduki seseorang; 5) kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization needs*) yaitu kebutuhan untuk

[20] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 67.

mengembangakan kapasitas mental dan karyawan melalui *on the job training*, seminar, lokakarya dan lain sebagainnya".[21]

c. Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi pegawai dikenal dengan istilah "*performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating, service rating*" untuk mempermudah sebagai terjemahan dalam bahasa Indonesia dipakai istilah " penilaian kinerja".

Menurut Anwar Prabu, penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematik berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.[22] Sedangkan menurut Manulang dan Marithot, penilaian pegawai adalah suatu penilaian secara sistematis kepada pegawai oleh beberapa orang ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu.[23]

Ada beberapa metode penilaian terhadap pegawai. Metode mana yang harus dianut tergantung pada kondisi dan situasi suatu perusahaan. Metode penilaian yang akan dianut tergantung pula

[21] Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber*, hlm. 280.

[22] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya*, hlm. 69.

[23] M. Manullang Dan Marithot Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011), hlm. 136.

terhadap tersedianya tenaga penilai yang telah berpengalaman. Adapun lima macam penilaian pegawai yaitu:[24]

1) *Rangking Method*
2) Perbandingan karyawan dengan karyawan lain
3) *Granding Method*
4) *Check List Method*
5) *Graphic Raiting Method*

3. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan

a. Definisi

Secara umum strategi adalah proses penentuan rencana pemimpin puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara/upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai.[25] Sedangkan menurut Moekijat, peningkatan kinerja karyawan adalah usaha untuk memperbaiki pelaksanaan kinerja karyawan yang sekarang maupun yang akan datang sehingga pelaksanaan tujuan organisasi lebih efisien. Dengan kata lain peningkatan kinerja karyawan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan mengubah perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan, dan sikap.[26]

---

[24] *Ibid.*, hlm. 143.

[25] Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung: Refika Aditama, 2014), hlm.2.

[26] Kamar Risky Dalimunthe, Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Panen PT. Perkebunan Nusantara III, http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/23161/4/Chapter%20II.pdf, diakses tanggal 15 Maret 2016

Jadi, strategi peningkatan kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk memajukan karyawan baik dari pengetahuan, dan kemampuan karyawan sehingga dapat mengubah kemampuan bekerja, berfikir dan ketrampilan-ketrampilan lainnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga pelaksanaan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

b. Rencana Perbaikan Kinerja

Menurut Kirkpatrick dalam bukunya Wibowo yang berjudul manajemen strategik, rencana perbaikan kerja untuk dapat memberikan hasil seperti diharapkan harus memenuhi kriteria sifat sebagai berikut:[27]

1) Praktis

Spesifikasi rencana harus berhubungan dengan kinerja yang harus diperbaiki. Memperbaiki kinerja dengan cara membaca buku teori atau mengikuti kursus psikologi industri sangat tidak praktis dan memerlukan waktu terlalu lama.

2) Orientasi pada waktu

Waktu batas akhir penyelesaian pekerjaan harus ditentukan secara realistis dan dipertimbangkan bersama. Tidak ada pekerjaan tanpa batasan waktu.

[27] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hlm. 279.

3) Spesifik

Harus jelas menguraikan apa yang akan dikerjakan. Apabila bidang yang diperbaiki adalah kualitas komunikasi dengan pekerja, maka harus secara spesifik referensi yang harus diperbaiki.

4) Melibatkan komitmen

Baik manajer maupun pekerja harus menjual rencana dan mempunyai komitmen terhadap implementasinya. Mereka harus sepakat tentang apa yang harus dilakukan.

Menurut Kirkpatrick, rencana perbaikan kinerja dirancang untuk mengubah perilaku pekerja. Untuk melakukan perubahan perilaku, perlu memenuhi lima persyaratan, yaitu sebagai berikut:[28]

1) *Desire* (Keinginan)

Terdapat keinginan dari pekerja sendiri untuk berubah tanpa adanya keinginan dari yang bersangkutan, perilaku tidak mungkin berubah.

2) *Knowledge and Skill* (Pengetahuan dan Ketrampilan)

Pekerja harus tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukan. Untuk itu, harus mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan.

3) *Climate* (Iklim)

Pekerja harus bekerja dalam iklim yang memberikan kesempatan berperilaku dengan cara berbeda. Faktor terpenting dalam iklim

[28] *Ibid*., hlm. 280-281.

adalah manajer. Manajer dapat memberikan tipe iklim sebagai berikut:

a) *Preventing*

Manajer tidak mengizinkan pekerja melakukan apa yang mereka ingin lakukan. Iklim kerja semacam ini tidak akan mendorong pekerja berkembang.

b) *Discouraging*

Manajer tidak mendorong keberanian pekerja untuk melakukan tindakan apabila tidak diperintah. Pekerja menjadi pasif dan tidak bersedia mengeluarkan gagasan.

c) *Neutral*

Manajer menyerahkan pada pekerja untuk menentukan sendiri sikapnya. Terdapat kebebasan bagi pekerja untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan.

d) *Encouraging*

Manajer bersikap mendorong pekerja untuk bersedia mengembangakan prakarsa. Iklim demikian menciptakan motivasi kuat bagi pekerja.

e) *Requiring*

Manajer bersedia membantu meningkatkan kemampuan dan kinerja pekerja.

4) *Help and Support* (bantuan dan dukungan)

Apabila pekerja bersedia memperbaiki diri, mereka memerlukan dorongan dan bantuan. Orang mungkin takut mencoba sesuatu yang baru karena takut kegagalan atau pekerja mungkin bermaksud mencoba, tetapi tidak melakukan sampai mendapat dorongan atau orang mungkin tidak mempunyai keberanian tanpa dorongan dan bantuan. Bantuan dapat datang dari manajer, pelatih profesional atau keduanya.

5) *Reward* (penghargaan)

Orang yang tahu bahwa mereka dihargai karena melakukan perubahan cenderung untuk perubahan. Juga apabila *reward* benar-benar diterima mereka akan termotivasi untuk merubah di masa depan.

c. Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja

Para manajer lini dapat melakukan banyak hal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mereka dapat mengambil tindakan berdasarkan sebab-sebab kekurangan yang teridentifikasi kecuali kemampuan. Jika tidak adanya kemampuan merupakan sebab maka diperlukan pelatihan. Adapun strategi untuk meningkatkan kinerja sebagai berikut:[29]

[29] Randall S Schuler And Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke 21*, (Jakarta: Erlangga, 1999), hlm. 64-70.

1) Dorongan Positif (*Positif Reinforcement*)

Sistem dorongan yang positif dapat dirancang berdasarkan prinsip-prinsip teori dorongan. Dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan. Dorongan ini berprinsip pada dua prinsip fundamental yaitu (1) orang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka, (2) dengan memberikan penghargaan yang semertinya. Suatu dorongan yang positif dibanggun dengan empat tahap yaitu:

a) Lakukan audit kinerja
b) Tetapkan standar dan tujuan kinerja
c) Berikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerjanya
d) Beri karyawan pujian atau imbalan lain yang berkaitan langsung dengan kinerja.

2) Program Disiplin Positif

Beberapa organisasi memperbaiki kinerja melalui penggunaan disiplin positif atau disiplin yang tidak menghukum program ini memberi tanggungjawab perilaku karyawan di tangan karyawan sendiri. Bagaimanapun program ini memberitahu karyawan bahwa perusahaan peduli dan akan tetap memperkerjakan karyawan selama ia berkomitmen untuk bekerja dengan baik.

3) Program Bantuan Karyawan

Program bantuan karyawan menolong karyawan mengatasi masalah-masalah kronis pribadi yang menghambat kinerja dan kehadiran mereka di tempat kerja. Program bantuan karyawan yang berhasil mempunyai sifat-sifat berikut:

a) Dukungan manajemen puncak
b) Dukungan karyawan atau serikat pekerja
c) Kerahasiaan
d) Akses yang mudah
e) Penyelia yang terlatih
f) Pengurus serikat pekerja yang terlatih, jika berada di lingkungan serikat pekerja
g) Asuransi
h) Ketersediaan banyak layanan untuk bantuan dan referensi
i) Kepemimpinan profesional yang terampil
j) Sistem untuk memantau, menilai dan merevisi.

4) Manajemen Pribadi

Manajemen pribadi adalah suatu pendekatan yang relatif masih baruuntuk mengatasi ketidaksesuaian kinerja. Hal ini mengajari orang bahwa mampu menjalankan kendali terhadap perilakunya sendiri. Manajemen pribadi dimulai ketika orang menilai permasalahannya sendiri dan menetapkan tujuan yang

tinggi dan spesifik (tetapi individual) dalam kaitannya dengan permasalahan itu. Bekerja jarak jauh dan bentuk-bentuk lainnya menunjukkan meningkatkan produktifitas.

5) Hukuman

Meskipun sebagian besar karyawan ingin menjalankan pekerjaannya sendiri dengan cara yang bisa diterima oleh organisasi dan rekan kerjanya, masalah absensi, kinerja dan pelanggaran terhadap peraturan semakin meningkat. Ketika diskusi informal atau pengarahan gagal menetralisir perilaku menyimpang ini diperlukan tindakan disiplin formal.

Sasaran hukuman adalah mengurangi frekuensi perilaku yang tidak diinginkan. Hukuman bisa meliputi konsekuensi material, seperti pemotongan gaji, skorsing disipliner tanpa gaji, penurunan jabatan atau akhirnya pemberhentian. Hukuman yang lebih umum bersifat interpersonal dan mencakup teguran lisan dan petunjuk-petunjuk nonverbal, seperti kerut di dahi dan bahasa tubuh agresif.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara atau prosedur untuk memperoleh pemecahan terhadap masalah yang sedang dihadapi.[30] Maka disini perlu peneliti tentukan bagaimana cara dalam penelitian ini. Penelitian adalah suatu usaha untuk memperoleh fakta atau prinsip dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data mengenai suatu masalah yang diteliti.[31] Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian lapangan (*field Research*) yang bersifat kualitatif.[32] Yaitu kegiatan penelitian di lingkungan tertentu untuk mengadakan atau melakukan pengamatan di suatu tempat tertentu, dan untuk memperoleh data dalam hal ini akan dilakukan di perusahaan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta.

2. Subyek dan Obyek Penelitian

a. Subyek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber informasi mencari data dan masukan-masukan dalam mengungkapkan masalah penelitian.

---

[30] Made Wirartha, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2005), hlm. 77.

[31] Hermawan Wasito, *Pengentar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997), hlm. 7.

[32] Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 64.

Adapun informasi adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.[33]

Dalam hal ini yang menjadi subyek penelitian adalah pimpinan Sogan Batik Rejodani, karyawan penyandang cacat (difabel) dan pelanggan atau pembeli di Sogan Batik Rejodani Yogyakarta.

b. Obyek penelitian

Obyek penelitian yaitu apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.[34] Adapun obyek dalam penelitian ini adalah strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta.

3. Metode Pengumpulan data

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan metode pengumpulan data diantaranya :

a. Metode Interview (wawancara)

Menurut Malhotra wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur dan individual, ketika seorang responden ditanyai

[33] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 100.

[34] *Ibid.,* hlm. 101.

pewawancara guna mengungkapkan perasaan, motivasi, sikap atau keyakinannya terhadap suatu topik SDM.[35]

Dalam wawancara ini peneliti menggunakan wawancara bebas terpimpin yaitu peneliti menggunakan pedoman wawancara dalam memperoleh suatu data akan tetapi tidak menutup kemungkin bahwa wawancara yang dilakukan bisa berkembang namun tetap berkaitan dengan strategi peningkatan kinerja karyawan pada Sogan Batik Rejodani. Adapun informan dalam pengumpulan data dengan metode wawancara ini adalah pimpinan dan beberapa karyawan Sogan Batik Rejodani.

b. Metode Observasi

Observasi biasanya diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan yang sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.[36] Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi non partisipan, yaitu peneliti tidak turut ambil bagian dalam kegiatan perusahaan. Dalam hal ini peneliti hanya mengamati kondisi umum perusahaan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta, yang berkaitan dengan strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta.

---

[35] Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia:Cara Praktis Mengukur Stress, Kepuasan Kerja, Komitmen Loyalitas, Motivasi Kerja Dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm. 44.

[36] Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1989), hlm. 136.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara membaca atau mengutip dokumen-dokumen yang dipandang relefan dengan permasalahan yang diteliti.[37] Seperti data-data perusahaan, website Sogan Batik Rejodani, foto atau dokumen lainnya dengan cara menyalin dan menganalisis terhadap data yang tersedia.

4. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan guna menyempitkan dan membatasi penemuan-penemuan hingga menjadi suatu data yang teratur serta tersusun dan lebih berarti.[38] Lexy J. Moleong mendefinisikan analisis data sebagai proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan suatu uraian dasar.[39]

Metode analisis yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan dengan data-data atau kalimat dan disusun berdasarkan urutan pembahasan yang telah direncanakan. Data yang diperoleh kemudian disusun dan digambarkan menurut apa adanya, semata-mata untuk memberi gambaran yang tepat dari suatu individu, secara obyektif berdasarkan kerangka tertentu yang

[37] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Metods),* (Bandung: Alfabeta,2011), hlm. 192.

[38] *Ibid*., hlm. 87.

[39] Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 280.

telah dibuat dengan ungkapan-ungkapan kalimat sehingga dapat dijadikan kesimpulan yang logis terhadap permasalahan yang diteliti.

5. Teknik Keabsahan Data

Dalam pengujian keabsahan data ini, peneliti menggunakan uji kredibilitas, dimana data yang diperoleh dari metode-metode pengumpulan data kemudian diuji tingkat kepercayaannya agar dapat diperoleh hasil yang akurat.[40] Selanjutnya jenis metode kredibilitas yang digunakan adalah metode triangulasi yang merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lahir diluar data itu dan untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding data tersebut.[41] Dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi teknis dan triangulasi sumber data

a. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.[42] Adapun teknik pengumpulan datanya adalah observasi langsung di lapangan, wawancara dan dokumentasi serta dilakukan juga penelusuran data *online* guna melengkapi informasi-

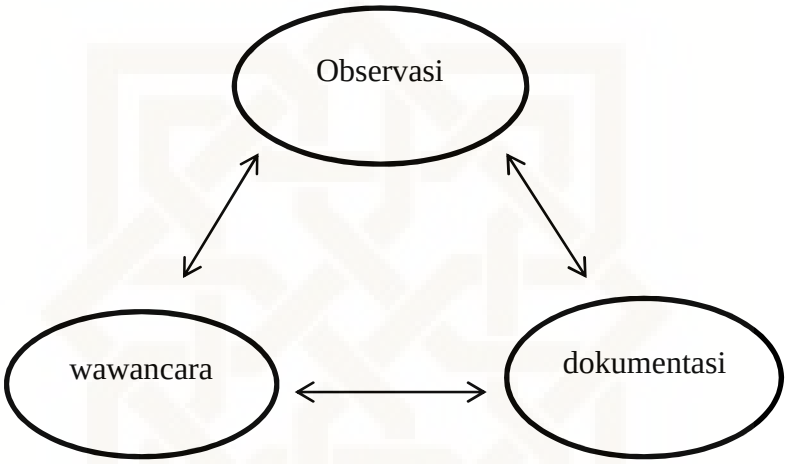
[40] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, hlm. 365.

[41] Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 331.

[42] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, (Bandung: Alphabet, 2007), hlm. 440.

informasi yang berkaitan dengan yang akan diteliti di Sogan Batik Rejodani Yogyakarta.

Gambar 1. Triangulasi Teknik

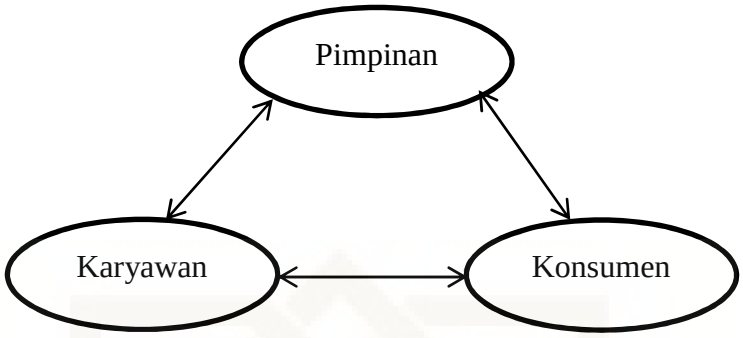


b. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda dengan menggunakan teknik yang sama.[43] Dalam hal ini sumber datanya adalah pimpinan Sogan Batik Rejodani, para karyawan difabel serta konsumen Sogan Batik Rejodani.

[43] *Ibid.*, hlm. 440.

Gambar 2. Triangulasi Sumber



I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi ini, peneliti membutuhkan adanya kerangka sistematis yang dituangkan ke dalam beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, pada bab ini akan membahas mengenai penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

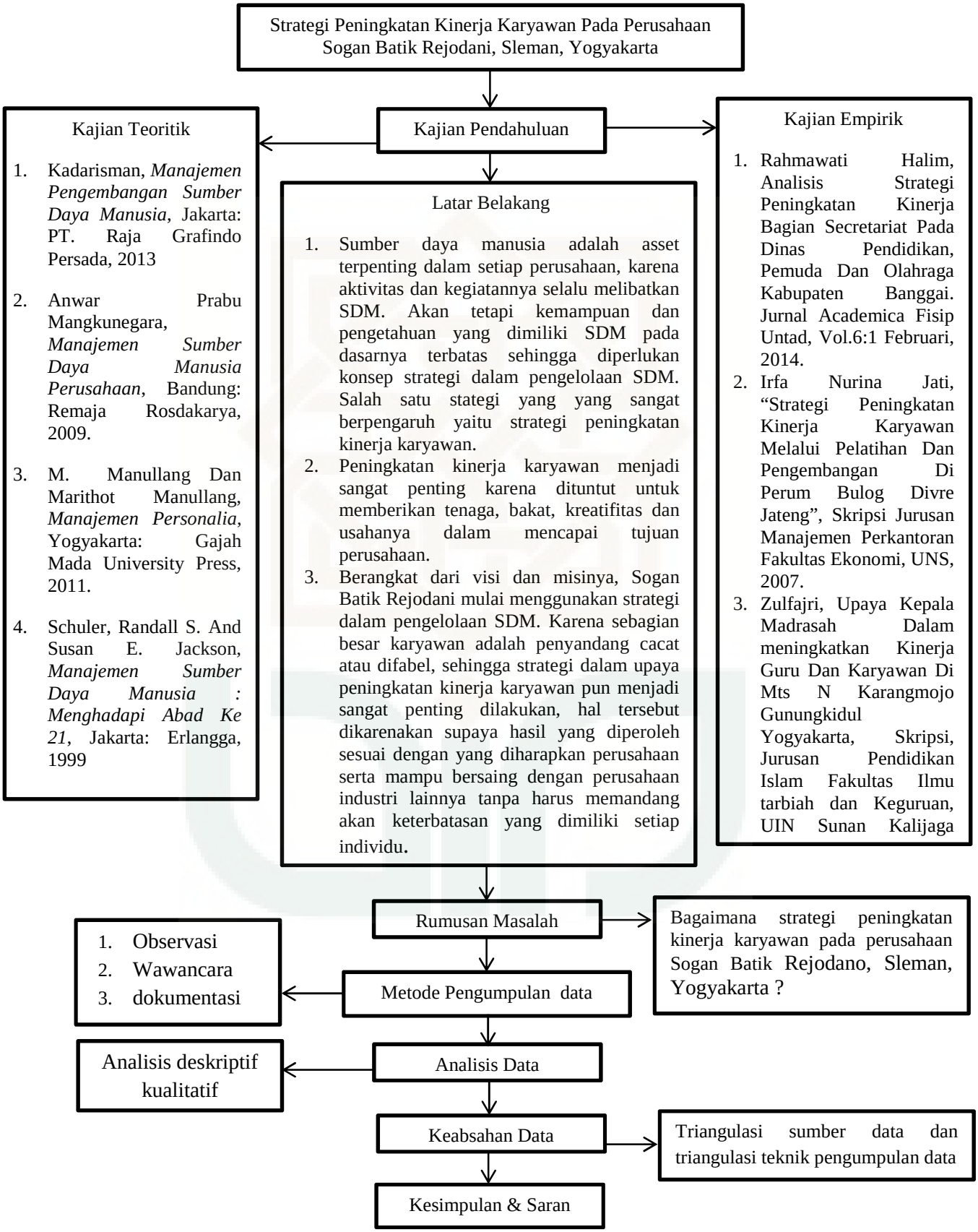
Bab II Gambaran umum perusahaan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta. Pada bab ini akan membahas mengenai : sejarah berdirinya perusahaan, letak geografis, visi, misi dan tujuan perusahaan, struktur organisasi, produk perusahaan serta gambaran kegiatan sumber daya manusia yang ada di perusahaan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta.

Bab III Pembahasan, pada bab ini akan membahas mengenai pokok permasalahan dari penelitian ini yaitu menganalisis kondisi internal

maupun eksternal perusahaan yang berkaitan dengan strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia yang meliputi pengadaan sumber daya manusia, penggunaan sumber daya manusia dan pemeliharaan sumber daya manusia pada perusahaan Sogan Batik Rejodani.

Bab IV Penutup, pada bab ini peneliti akan memberikan kesimpulan penelitian, saran dan kritik serta selanjutnya skripsi ini akan memuat daftar pustaka dan lampiran- lampiran terkait dengan penelitian.

Tabel 1. Kerangka Berfikir



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman,Yogyakarta, analisis data dan pengecekan keabsahan data yang diperoleh dilapangan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman Yogyakarta mampu menghasilkan dampak yang positif, namun untuk penerapannya masih jauh dari kesempurnaan karena penerapan strategi yang digunakan belum dilakukan sercara teratur dan terstruktur dengan baik.

Penerapan strategi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dilakukan oleh pimpinan Sogan Batik Rejodani dan kepala devisi bagian yang kemudia diaplikasikan kepada seluruh karyawan. Adapun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya dilakukan dengan lima tindakan yaitu memberikan dorongan yang positif (*self reinforcement*), melakukan program disiplin positif, memberikan program bantuan karyawan, menerapkan sistem manajemen pribadi dan penetapan hukuman.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh selama pelaksanaan penelitian, adapun saran-saran yang dapat peneliti kemukakan dan diharapkan kedepannya untuk dijadikan bahan perbaikan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya diadakan penambahan tenaga kerja untuk dibagian staf HRD guna membantu dalam proses perbaikan dan memaksimalkan sistem manajemen dan pengembangan yang berhubungan dengan SDM dalam upaya lebih meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perlu diadakannya sistem evaluasi kinerja secara keseluruhan atau semua unit bagian guna lebih memaksimalkan perbaikan secara teratur dan perubahan untuk lebih menunjang kemajuan perusahaan.
3. Sebaiknya untuk sistem penginformasian lebih terbuka, hal tersebut bertujuan guna mengurangi *miscommunication* antar karyawan.
4. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti pada perspektif yang berbeda contonya tentang kepuasan konsumen atau penilaian kinerja dengan pendekatan kuantitatif sehingga menambah khasanah keilmuan jurusan manajemen dakwah.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. Ma'ruf, *Manajemen Bisnis syariah*, Yogyakarta: ASWAJA, 2013.

Abdullah, Ma'ruf, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.

Biro Hukum Departemen Sosial RI, Peraturan Pemerintah RI Nomor 43 Tahun 1998 Tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat.

Dalimunthe, Kamar Risky, Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Panen PT. Perkebunan Nusantara III, http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/23161/4/Chapter%20II.pdf, diakses tanggal 15 Maret 2016.

Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1989).

Halim, Rahmawati, "Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Bagian Secretariat Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Banggai" *Jurnal Academica Fisip Untad*, Vol.6:1 Februari, 2014.

http://www.harianjogja.com/baca/2014/10/02/sudah-ada-ribuan-industri-batik-di-diy-terus-bertambah-540774.

Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia:Cara Praktis Mengukur Stress, Kepuasan Kerja, Komitmen Loyalitas, Motivasi Kerja Dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010.

Jati, Irfa Nurina, *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Di Perum Bulog Divre Jateng*, Skripsi, Semarang: Jurusan Manajemen Perkantoran Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2007.

Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.

Manullang M. Dan Marithot Manullang, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia=Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat, 2001

Moeliono, Anton M., Dkk, Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa, Dep. Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesi*, Jakarta: Balai Pustaka, Tt.

Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.

Rangkuti, Fredy, *Teknik Pembedahan Kasus Bisnis Analisis SWOT,* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka utama, 2015.

Schuler, Randall S. And Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menghadapi Abad Ke 21*, Jakarta: Erlangga, 1999

Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, Bandung: Refika Aditama, 2014.

Setiawan, Ebta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Offline* Versi 1.1, Pusat Bahasa Software, 2010.

Shihab, M. Qurais, *Tafsir Al Misbah*, Volume 15, Tanggerang Selatan: Lentera Hati,2011.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Metods),* Bandung: Alfabeta, 2011.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, Bandung: Alphabet, 2007.

Tanzeh, Ahmad, *Metodologi Penelitian Praktis*, Yogyakarta: Teras, 2011.

Udaya, Jusuf, Dkk, *Manajemen Strategik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

Usmara A. Usi (ed.), *Implementasi Manajemen Strategic: Kebijakan dan Proses*, Yogyakarta: Amara Books, 2013.

Wasito, Hermawan, *Pengentar Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Press, 2013.

Wirartha, Made, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2005.

Zulfajri, *Upaya Kepala Madrasah Dalam meningkatkan Kinerja Guru Dan Karyawan Di Mts N Karangmojo Gunungkidul Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Ilmu tarbiah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2013.

LAMPIRAN

1. Pedoman wawancara
2. Struktur Organisasi Sogan batik Rejodani
3. Ulasan penilaian konsumen
4. Kuisioner kualitas Sogan Batik Rejodani
5. Dokumentasi foto dan data penelitian
6. Brosur perusahaan
7. Daftar riwayat hidup
8. Kartu bimbingan skripsi
9. Surat ijin penelitian
10. Surat bukti penelitian
11. Sertifikat-sertifikat

PEDOMAN WAWANCARA

A. Pimpinan Perusahaan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta

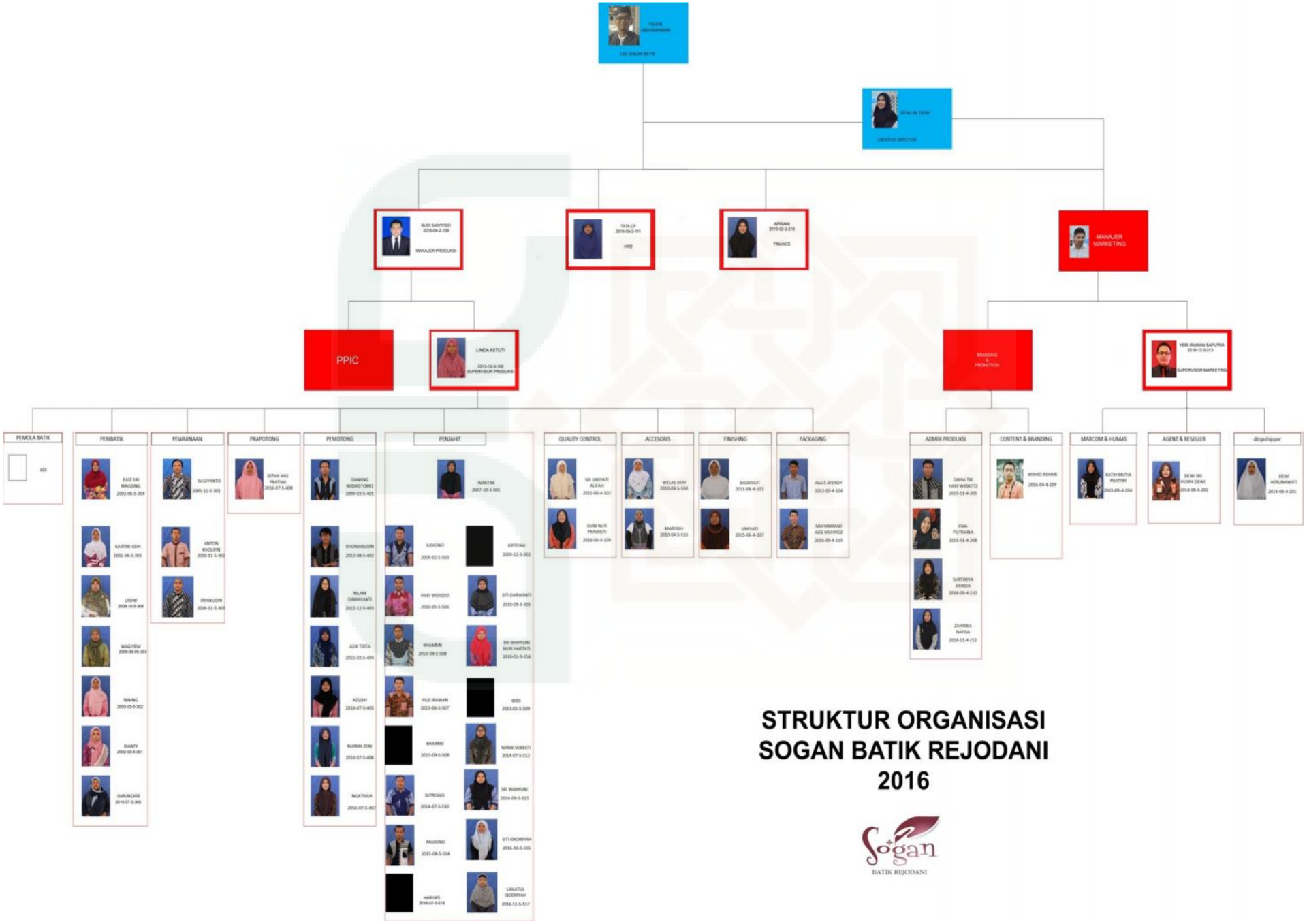
1. Adakah standar kerja perusahaan Sogan Batik Rejodanoi Yogyakarta?
2. Apakah strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan mengacu pada standar kerja perusahaan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta?
3. Bagaimana penilaian kinerja karyawan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta?
4. Bagaimana umpan balik/respon karyawan setelah diterapkannya strategi peningkatan kinerja karyawan?
5. Apakah penerapan strategi peningakatan kinerja karayawan berpengaruh pada hasil kerja karyawan, baik sebelum maupun sesudah?
6. Siapa sajakah yang terlibat dalam penerapan strategi peningkatan kinerja karayawan?
7. Apa tujuan yang ingin dicapai dari diterapkannya strategi peningkatan kinera karyawan dilingkungan kerja perusahaan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta?
   a. Tujuan bagi lembaga?
   b. Tujuan bagi karyawan?
8. Mengapa (seberapa pentingkah) strategi peningkatan kinerja karyawan perlu diterapkan didalam pengellaan karyawan perusahaan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta?

B. Manajer HRD Prusahaan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta

1. Bagaimana penerapan strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta?
2. Bagaimana penerapan sistem manajemen sumber daya manusia pada perusahaan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta?
   a. Proses pengadaan sumber daya manusia?
   b. Proses penggunaan sumber daya manusia?
   c. Peroses pemeliharaan sumber daya manusia?
3. Bagaimana penerapan sistem penilaian dan evaluasi kinerja karyawan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta?

C. Karyawan Sogan Batik Rejodani Yogyakarta

1. Apakah tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan sangat berat untuk anda?
2. Apakah pimpinan selalu memberikan motivasi kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya?
3. Apa saja fasilitas yang disediakan perusahaan guna menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja?
4. Menurut anda kegiatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan Sogan Batik Rejodani telah sesuai dengan harapan karyawan?
5. Menurut anda pentingkah motivasi dilakukan oleh pimpinan/perusahaan dan bentuk motivasi apa yang sangat anda inginkan?
6. Menurut anda pentingkah evaluasi kinera dilakukan?
7. Menurut anda apakah anda merasa sudah maksimal dalam melakukan tugas dan tanggungjawab yang diiberikan perusahaan?
8. Bagaimana pendapat anda tentang kinerja/hasil dari pekerjaan yang anda lakukan
9. Apa hasil yang diterima karyawan sesuai dengan jerih payah yang selama ini karyawan lakukan?

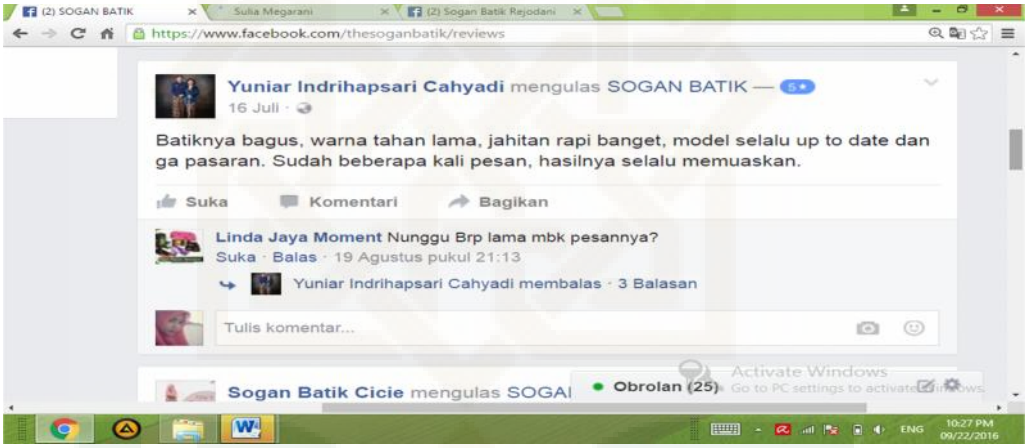


STRUKTUR ORGANISASI
SOGAN BATIK REJODANI
2016

Sogan
BATIK REJODANI

ULASAN PENILAIAN KONSUMEN

SOGAN BATIK REJODANI



KUISIONER KUALITAS SOGAN BATIK REJODANI

Assalamualaikum wr.wb
Kepada Yth Customer Sogan Batik Rejodani

Dalam rangka mengukur kinerja dari Sogan Batik Rejodani, kami memohon kesediaan anda untuk meluangkan waktu untuk menjadi responden penelitian ini dengan mengisi daftar pertanyaan yang diajukan. Jawaban yang anda berikan tidak akan dinilai benar atau salah, serta identitas responden akan dijamin kerahasiaannya.
Pada kuisioner ini hasil dari penilaian anda akan kami jadikan masukan untuk meningkatkan kualitas dari Sogan Batik Rejodani agar menjadi lebih baik lagi.

Terima Kasih, Wassalamualaikum wr.wb

BAGIAN I PROFIL RESPONDEN

Nama Responden
Jawaban Anda

Jenis Kelamin
- Laki-laki
- Perempuan

Usia
- 16-20 tahun
- 21-25 tahun
- 26-30 tahun
- 31-35 tahun
- 36-40 tahun
- lebih dari 40 tahun

Jenis Pekerjaan
- Pelajar
- Mahasiswa
- PNS
- Swasta
- Lainnya :

Apakah anda pernah membeli produk (langsung ke toko/online) di Sogan Batik Rejodani dan Batik Danar Hadi sebelumnya?
- Ya
- Tidak

Dari manakah anda mengetahui Sogan Batik Rejodani?

- o Media Sosial
- o Brosur
- o Internet
- o Teman/kerabat
- o Lainnya :

BAGIAN II KUISIONER TINGKAT KEPUASAN PELANGGAN

Pilihlah pada salah satu jawaban yang menurut anda sesuai dengan pertanyaan di bawah ini.
keterangan :
TB : Tidak Baik
KB : Kurang Baik
B : Baik
SB : Sangat Baik

NB : Jika anda menggunakan smartphone dan pilihan TB, KB, B, dan SB tidak terlihat anda dapat menggeser layar pada kolom jawaban atau memposisikan smartphone anda pada posisi horizontal sehingga terlihat pilihan TB, KB, B, dan SB.

Sogan Batik Rejodani

	TB	KB	B	SB
Bagaimana harga produk yang adadi Sogan Batikrejodani?	o	o	o	o
Bagaimana kualitas bahan dari Sogan Batik Rejodani?	o	o	o	o
Bagaimana kualitas produk yang dihasilkan Sogan Batik Rejodani?	o	o	o	o
Bgaimana variai produk yang dihasilkan Sogan Batik Rejodani?	o	o	o	o
Point Eapakah ciri khas yang dihadirkan Sogan Batik Rejodani?	o	o	o	o
Bagaimana motif batik yang dihasilkan Sogan Batik Rejodani?	o	o	o	o
Apakah branding Sogan Batik Rejodani cukup Baik?	o	o	o	o
Bagaimana dengan kualitas pelayanan yang Diberikan oleh Sogan Batik Rejodani?	o	o	o	o

Bagaimana kecakapan respon dari customer service Sogan Batik REjodani?	o	o	o	o
Bagaimana keramahan pelayanan yang Diberikan oleh Sogan Batik Rejodani?	o	o	o	o
Bagaimana kenyamanan tempat di Sogan Batik Rejodani?	o	o	o	o
Bagaimana promosi (media social, brosur, surat kabar) yang dilakukan Sogan Batik Rejodani?	o	o	o	o
Apakah promo khusus (diskon akhir tahun, hari Raya, penawaran khusus) yang diberikan Sogan Batik Rejodani?	o	o	o	o
Bagaimana kemudahan saat anda melakukan Transaksi di Sogan Batik Rejodani?	o	o	o	o
Apakah proses pembayaran di Sogan Batik Rejodani cukup baik?	o	o	o	o
Apakah pendistribusian barang dari Sogan Batik Rejodani baik?	o	o	o	o

BAGIAN III KUISIONER TINGKAT HARAPAN

Pilihlah pada salah satu jawaban yang menurut anda sesuai dengan pertanyaan di bawah ini.
keterangan :
TP : Tidak Penting
KP : Kurang Penting
P : Penting
SP : Sangat Penting

NB : Jika anda menggunakan smartphone dan pilihan TP, KP, P, dan SP tidak terlihat anda dapat menggeser layar pada kolom jawaban atau memposisikan smartphone anda pada posisi horizontal sehingga terlihat pilihan TP, KP, P, dan SP.

	TP	KP	P	SP
Pentingkah sebuah UKM Batik memiliki cabang Atau galeri di pusat kota agar mudah dijangkau Oleh customer?	o	o	o	o
Pentingkah inovasi produk pada kerajinan Batik?	o	o	o	o
Pentingkah UKM Batik memiliki aplikasi Android/	o	o	o	o

IOS untuk kemudahan transaksi customer?				
Pentingkah memperkuat marketing dengan Melakukan endorsement kepada artis/public figure?	o	o	o	o

Klik SUBMIT jika anda selesai menjawab

Terimakasih atas waktu dan partisipasi anda untuk mengisi kuisioner ini.
Wassalamualaikum wr.wb

KIRIM

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. Laporkan Penyalahgunaan - Persyaratan Layanan - Ketentuan Tambahan

Rumah produksi Sogan Batik Rejodani

Lingkungan kerja karyawan bagian produksi Sogan Batik Rejodani

Wawancara dengan Bapak Taufiq Abdurrahman sebagai Pimpinan Sogan Batik Rejodani

Wawancara dengan Mbak Nanda sebagai manajer marketing Sogan Batik Rejodani

Wawancara dengan Mbak Nafta sebagai manajer HRD Sogan Batik Rejodani

www.soganbatik.com

Rejodani, Jl Palagan Tentara Pelajar km 10 Yogyakarta

soganbatik

soganbatik

0896.394.57.411
0895.189.13.301

0274-436.04.37

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama	: Sulia Megarani
Tempat/ Tanggal Lahir	: Situbondo, 03 Februari 1993
Agama	: Islam
Alamat	: Dk. Bawang Ds. Purbowangi Rt.03 Rw.06 Kec.Buayan Kab.Kebumen, Jawa Tengah
Jenis Kelamin	: Perempuan
Email / No. HP	: suliamegarani22@gmail.com/ 0857 0147 2624
Warga Negara	: Indonesia

Latar Belakang Pendidikan

(2000-2005) SDN 1 SUMBERANYAR

(2005-2008) SMPN 1 BANYUPUTIH

(2008-2011) SMKN 1 KARANGAYAR

(2012-2016) UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

SOGAN BATIK REJODANI
Jl. Palagan Tentara Pelajar km 10 Sariharjo
Ngaglik, Sleman 55581, Yogyakarta, Indonesia

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No : 001-PENLT/B/HRD SOGAN BATIK/IX/2016

Nama yang bersangkutan dibawah ini telah melakukan penelitian di Sogan Batik Rejodani dan telah kami izinkan yang bersangkutan untuk mempublikasikan hasil penelitian yang telah dilakukan pada perusahaan kami.

Nama : Sulia Megarani

NIM : 12240084

Jurusan : Manajemen Dakwah

Judul penelitian : ***"Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan pada perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman Yogyakarta"***

Waktu penelitian : 22 Maret – 26 agustus 2016

Demikian surat ini kami keluarkan sebagai bukti keterangan resmi dari Sogan Batik Rejodani untuk peneliti yang telah melakukan penelitian kepada perusahaan kami agar dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya dengan penuh bertanggung jawab.

Yogyakarta, 19 September 2016
CEO Sogan Batik Rejodani

Sogan
BATIK REJODANI

(Taufiq Abdurrahman., SE)

www.soganbatik.com
(0274) 4360437

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

Nomor : UIN.02/DD.I/PN.01.1/676 /2016 — Yogyakarta, 31 Maret 2016
Lamp. : 1 (satu) eks proposal penelitian
Hal : **PERMOHONAN IJIN PENELITIAN**

Kepada Yth.
Gubernur Pemerintah DIY
C.q. Kabiro Administrasi Pembangunan
Sekretaris Daerah Istimewa Yogyakarta
Kepatihan, Danurejan
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan bahan penulisan skripsi, dengan ini kami mengajukan permohonan ijin mengadakan riset/penelitian bagi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan data sebagai berikut:

Nama	:	Sulia Megarani;
NIM/Jurusan	:	12240084/MD;
Alamat	:	Purbowangi Rt 03 Rw 06 Kebumen;
Judul Skripsi	:	STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SOGAN BATIK REJODANI , SLEMAN ,YOGYAKARTA;
Pembimbing	:	Dra. Siti Fatimah, M.Pd.;
Metode Penelitian	:	Kuantitatif / Kualitatif *
Waktu	:	7 April 2016 - 7 Juni 2016;
Lokasi Penelitian	:	Perusahaan Sogan Batik Rejodani Sleman Yogyakarta

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian surat kami, atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum wr. wb.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Prof. Dr. Hj. Khuliq, MA.,BSW.,Ph.D.
NIP 196800101199203 1 003

Tembusan:
1. Dekan (sebagai laporan);
2. Mahasiswa yang bersangkutan;
3. Pertinggal.

PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
Jalan Parasamya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511
Telepon (0274) 868800, Faksimilie (0274) 868800
Website: www.bappeda.slemankab.go.id, E-mail : bappeda@slemankab.go.id

SURAT IZIN

Nomor : 070 / Bappeda / 1430 / 2016

TENTANG
PENELITIAN

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Dasar : Peraturan Bupati Sleman Nomor : 45 Tahun 2013 Tentang Izin Penelitian, Izin Kuliah Kerja Nyata, Dan Izin Praktik Kerja Lapangan.

Menunjuk : Surat dari Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman
Nomor : 070/Kesbang/1361/2016 Tanggal : 04 April 2016
Hal : Rekomendasi Penelitian

MENGIZINKAN :

Kepada	:
Nama	: SULIA MEGARANI
No.Mhs/NIM/NIP/NIK	: 12240084
Program/Tingkat	: S1
Instansi/Perguruan Tinggi	: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Alamat instansi/Perguruan Tinggi	: Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Alamat Rumah	: Bawang Purbowangi Buayan Kebumen
No. Telp / HP	: 085701472624
Untuk	: Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul **STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SOGAN BATIK REJODANI SLEMAN YOGYAKARTA**
Lokasi	: Sogan Batik di Sariharjo Ngaglik Sleman
Waktu	: Selama 3 Bulan mulai tanggal 04 April 2016 s/d 04 Juli 2016

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. *Wajib melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.*
2. *Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.*
3. *Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.*
4. *Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.*
5. *Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.*

Demikian izin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman
Pada Tanggal : 4 April 2016
a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Sekretaris
Kepala Bidang Statistik, Penelitian, dan Perencanaan

PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

ERNY MARYATUN, S.IP, MT
Pembina, IV/a
NIP 19720411 199603 2 003

Tembusan :
1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala Dinas Perindagkop Kab. Sleman
3. Kabid. Ekonomi Bappeda Kab. Sleman
4. Camat Ngaglik
5. Kepala Desa Sariharjo, Ngaglik
6. Pimp. Sogan Batik di Desa Sariharjo Ngaglik Sleman
7. Dekan Fak. Dakwah & Komunikasi UIN Suka Yk
8. Yang Bersangkutan

PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN
070/REG/V/12/4/2016

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK FAK. DAKWAH DAN KOMUNIKASI** Nomor : **UIN.02/DD.I/PN.01.1/676/2016**

Tanggal : **31 MARET 2016** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegitan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementrian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **SULIA MEGARANI** NIP/NIM : **12240084**
Alamat : **FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI, MD, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
Judul : **STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SOGAN BATIK REJODANI SLEMAN, YOGYAKARTA**
Lokasi :
Waktu : **1 APRIL 2016** s/d **1 JULI 2016**

Dengan Ketentuan
1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal **1 APRIL 2016**
A.n Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.
Kepala Biro Administrasi Pembangunan

PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA BIRO ADM. PEMBANGUNAN

Drs. Tri Mulyono, MM
NIP 19620830 198903 1 006

Tembusan :
1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. BUPATI SLEMAN C.Q KA. BAKESBANGLINMAS SLEMAN
3. WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK FAK. DAKWAH DAN KOMUNIKASI, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
4. YANG BERSANGKUTAN