

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitas akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Dengan demikian, perhatian dan pengembangan kepada sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus terus ditingkatkan. Agar sumber daya manusia bisa lebih produktif dalam bekerja. Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat menentukan, karena keberhasilan dan kemunduran suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memilih karyawan yang mempunyai keahlian yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkannya, agar kinerjanya sesuai dengan harapan perusahaan.

Adapun upaya meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima karyawan, yang bisa berupa finansial dan non finansial. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang tinggi dan sesuai pekerjaannya, akan lebih bertanggung jawab dalam bekerja. Sehingga karyawan dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Jika kompensasi dikelola dengan baik, akan membantu perusahaan untuk

mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik (Veithzal Rivai (2013) h.741).

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi individu atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan.

Menurut Anoraga (dalam Edy Sutrisno (2009) h.214), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang – orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Gaya kepemimpinan adalah sikap atau perilaku pimpinan dalam mempengaruhi serta memberi contoh individu untuk usaha mencapai tujuan. Dalam memimpin perusahaan seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang bisa atau mungkin tidak sesuai dengan kondisi perusahaan dan karyawannya. Salah satu gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang cenderung melibatkan bawahan atau karyawan dalam menganbil keputusan. Karyawan yang diberi kebebasan dan di ikut sertakan dalam menyelesaikan permasalahan di lingkup pekerjaannya, karyawan akan lebih senang dan giat dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Perusahaan dapat berhasil jika kinerja karyawannya yang semakin lama semakin baik, yang dapat menyelesaikan target dengan kualitas dan kuantitas yang diharapkan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu

tindakan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2000) dalam Mangkunegara (2005) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Diharapkan dengan adanya kompensasi yang tinggi. Karyawan lebih produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan dapat mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu, dengan adanya pemimpin demokratis juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas – tugasnya dengan baik. Jadi pengaruh kompensasi dan kepemimpinan demokratis yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

UD. Favorite merupakan salah satu perusahaan konveksi yang menghasilkan produk kaos kaki. UD. Favorite ini membuat berbagai macam kaos kaki yang sesuai dengan permintaan konsumen. Dalam proses produksi, perusahaan ini selalu memperhatikan kualitas dengan di lengkapi peralatan yang berstandar nasional. Setiap hari perusahaan ini memproduksi sebanyak 700 lusin pasang kaos kaki, dengan didukung 70 karyawan produksi yang berpengalaman. Jadi setiap bulannya perusahaan dapat memproduksi 17.500 lusin pasang kaos kaki dengan sistem kerja borongan.

Berikut ini peneliti sajikan data produksi kaos kaki UD. Favorite mulai dari bulan Desember 2016 sampai bulan April 2017.

Tabel 1.1
Data Produksi Kaos Kaki UD. Favorite
Bulan Desember-April 2017

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Target Produksi	Capaian Produksi	Prosentase
Desember	23	16.100 lusin	18.400 lusin	114 %
Januari	26	18.200 lusin	18.200 lusin	100 %
Februari	24	16.800 lusin	15.720 lusin	94 %
Maret	27	18.900 lusin	16.200 lusin	86 %
April	18	12.600 lusin	9.000 lusin	71 %

Sumber: UD. Favorite

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil produksi mulai bulan Februari 2017 sampai bulan april 2017 mengalami penurunan. Penurunan pada bulan februari sebesar 6%. Untuk bulan maret dan april penurunan sebesar 8% dan 15%. Penurunan ini dikaitkan dengan kinerja karyawan yang mengalami penurunan dari segi kuantitas.

Dari informasi yang kami peroleh dari pemilik perusahaan, hasil kerja karyawan tidak selalu sesuai standar, serta informasi tentang waktu

penyelesaian pekerjaan, karyawan juga sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil observasi awal kami di UD. Favorite Jombang. Melalui wawancara dari beberapa karyawan, yang menyatakan bahwa kompensasi dirasa kurang sesuai dengan pekerjaan mereka dan kepemimpinan demokratis yang dirasa juga kurang baik.

Hal ini menjadi tantangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan kompensasi menjadi hal mendasar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penyelesaian pekerjaan. Rendahnya kompensasi karyawan UD. Favorite dapat ditunjukkan dari hasil pengamatan terhadap karyawan bahwa ada yang cenderung bermalas – malasan dalam menjalankan pekerjaan. Kinerja karyawan dalam bekerja masih terlihat rendah, ini ditunjukkan oleh karyawan untuk menunda pekerjaan hari ini dan meminta untuk dikerjakan esok hari.

Kompensasi karyawan perlu menjadi perhatian perusahaan karena kompensasi tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap organisasi itu sendiri. Rendahnya kompensasi karyawan juga merupakan salah satu penyebab kinerja karyawan kurang maksimal, terlihat dari adanya beberapa karyawan yang cenderung bermalas-malasan.

Kinerja karyawan yang optimal telah direncanakan untuk kepentingan bersama serta selalu memerlukan profesional kerja karyawan. Kepemimpinan demokratis juga berperan penting dalam meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam bekerja, serta mengikutkan karyawan

dalam memecahkan masalah yang muncul akibat tanggungjawab pekerjaan mereka, para karyawan dituntut memiliki sikap kerjasama antar karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dari hasil pengamatan di UD. FAVORITE terdapat kurangnya koordinasi pemimpin dengan bawahan dalam mengambil keputusan. Selain itu, pemimpin kurang memberi keleluasaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pertukaran gagasan diantara para karyawan dalam suatu perusahaan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung dengan baik, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih baik. Hubungan secara teoritis tersebut didukung oleh beberapa penelitian empiris yang didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah Cahyandini (2015) bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardiana (2014) bahwa variabel kepemimpinan demokratis berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Untuk peningkatan kinerja karyawan di UD. Favorite, kompensasi dan kepemimpinan demokratis merupakan salah satu faktor penting sebagai pendukung kinerja karyawan. Oleh karena itu kompensasi dan kepemimpinan demokratis ada kaitannya dengan kinerja karyawan, maksudnya semakin tinggi kompensasi dan kepemimpinan demokratis maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan produksi UD. Favorite.

Berdasarkan fenomena pada UD. Favorite Jombang, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang : **"Pengaruh Kompensasi Dan**

Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Favorite Jombang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Favorite Jombang ?
2. Apakah kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Favorite Jombang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas tujuan peneliti adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. Favorite Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja UD. Favorite Jombang.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti. mengenai pengaruh kompensasi dan kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis, berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek di dalam perusahaan. mengenai pengaruh kompensasi dan kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dan mengembang dari tujuan yang semula direncanakan, sehingga mempermudah mendapat data dan informasi yang diperlukan, maka penulis menetapkan batasan – batasan penelitian hanya karyawan produksi UD.FAVORITE saja.