

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, salah satunya sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi sumber daya manusia yang mendukung. Maka dari itu keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan melalui sikap pemimpin yang melibatkan bawahan dalam melaksanakan tugasnya, memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan hasil kerja karyawan serta pemberian motivasi yang akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dengan optimal.

PT Hyup Sung Indonesia adalah perusahaan yang bergerak pada produksi bulu mata. Perusahaan ini didirikan oleh pengusaha asal negeri Korea yang bernama Mr. Park Noh Jin dan perusahaan ini berlokasi di jalan raya Karangmanyar KM 1, Desa Kalikabong, Kecamatan Kalimanah, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Bulu mata yang diproduksi oleh perusahaan ini merupakan bulu mata yang terbuat dari plastik sintesis yang diimpor langsung dari Korea. Untuk pemasaran produknya, selain di dalam

negeri produk ini juga diekspor ke luar negeri seperti Korea, China, Jepang, Turkey, Lebanon, USA, dan Mexico.

Untuk mengedepankan produksi PT. Hyup Sung Ind mengedepankan kualitas produksi, adapun target yang harus di capai oleh setiap karyawannya dalam memproduksi. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Mangkuprawira, 2011:121).

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tentang kinerja yang baik tetapi juga tergantung pada sikap pemimpin. Kepemimpinan merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Sebab kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan pada bawahan. Dalam riset ini saya akan membahas tentang gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah pemimpin ini menitikberatkan pada partisipasi kelompok dengan memanfaatkan pandangan-pandangan atau pendapat-pendapat kelompok. Inisiatif dari kelompok sangat dianjurkan oleh pemimpin tipe ini. Kegagalan kepemimpinan dari pemimpin tipe ini adalah apabila anggota kelompok tidak cakap dan kurang tergerak bekerja sama (Martoyo, 2007:200).

Tidak hanya sikap pemimpin, dalam sebuah perusahaan untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan salah satunya dengan cara menetapkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang dicapai. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin (Hasibuan, 2007:117).

Selain faktor gaya kepemimpinan dan kompensasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan, motivasi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Pada dasarnya tujuan perusahaan dapat tercapai jika memperhatikan adanya motivasi yang ada pada karyawan. Apapun yang dilakukan karyawan jika termotivasi akan mendorong usahanya lebih giat dan cenderung meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Handoko, 2011:251).

Perbedaan ini dengan penelitian Andreani adalah tempat penelitian, waktu dan penambahan variabel penelitian. Penelitian terdahulu diadakan di PT. Sinar Jaya Abadi Bersama pada tahun 2015 dengan menggunakan variabel pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Hyup Sung Ind Purbalingga pada tahun 2017 dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan demokratis.

Gaya kepemimpinan demokratis pada dasarnya sudah banyak sekali diteliti oleh para peneliti yaitu dengan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompensasi, seperti Wijaya dan Andreani (2015) pada objek PT. Sinar Jaya Abadi Bersama bahwa motivasi dan kompensasi memiliki nilai R^2 sebesar 53,4%. Penelitian yang dilakukan oleh Yugusna et.al.(2016) yang mengambil objek pada Perusahaan SPBU Randu Garut Semarang bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai R^2 sebesar 0,587. Penelitian ini mengupayakan penggabungan dari variabel-variabel tersebut. Dan dasar dari keseluruhan jurnal penelitian dan studi kasus yang ada, belum terdapat penelitian yang menggabungkan ketiga variabel tersebut. Maka maksud dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HYUP SUNG IND PURBALINGGA”**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan PT. Hyup Sung Ind ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Hyup Sung Ind ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Hyup Sung Ind ?
4. Apakah terdapat pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Hyup Sung Ind ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan PT Hyup Sung Ind.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Hyup Sung Ind.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Hyup Sung Ind.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Hyup Sung Ind.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan yang berguna terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya terkait dengan gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan motivasi.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai wawasan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan sebagai suatu masukan positif untuk keberhasilan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi dan bahan bacaan untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.