

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya penting untuk tetap dapat menunjang berlangsungnya kegiatan perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu dari berbagai macam bagian penting tersebut. Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di lingkungan bisnisnya. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya lainnya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Peranan sumber daya manusia diartikan sebagai bentuk kemampuan secara maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang mencakup seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan kegiatan sampai pada evaluasi hasil kegiatan.

Bagi organisasi yang bergerak pada sektor penjualan dan pelayanan seperti dealer Yamaha CV.Indo Perkasa, maka karyawan dituntut untuk mempunyai kualitas dan kapabilitas bekerja yang baik dan cermat. Manajemen kinerja yang

diterapkan di CV. Indo Perkasa ternyata belum berhasil meningkatkan antusiasme karyawan untuk memberikan hasil karya yang lebih baik untuk organisasi yang dipengaruhi oleh kepemimpinan demokratis, komitmen dan motivasi kerja karyawan yang rendah. Kenyataan tersebut dapat dilihat dari kondisi jam kerja karyawan pada bagian administrasi di CV.Indo Perkasa sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rata-Rata Presentase Jam Kerja Karyawan di Bagian Administrasi Dealer
Yamaha CV.Indo Perkasa pada Tanggal 25 April – 26 Mei 2017

Per Minggu	Bagian Administrasi	Minggu Ke-1	Minggu ke-2	Minggu ke-3	Minggu ke-4	Minggu ke-5
Jam Kerja seharusnya	Pencairan	40 Jam	40 Jam	40 Jam	48 Jam	32 Jam
	Tagihan					
	Audit Stock					
	Pajak					
	Faktur dan BPKB					
Rata-rata jam kerja sebenarnya	Pencairan	20 Jam	22 Jam	26 Jam	16 Jam	13 Jam
	Tagihan	15 Jam	20 Jam	22 Jam	18 Jam	12 Jam
	Audit Stock	30 Jam	25 Jam	30 Jam	18 Jam	12 Jam
	Pajak	10 Jam	15 Jam	20 Jam	12 Jam	6 Jam
	Faktur dan BPKB	25 Jam	20 Jam	16 Jam	24 Jam	16 Jam
Presentase Rata-rata jam kerja sebenarnya	Pencairan	50%	55%	65%	33%	40%
	Tagihan	37%	50%	55%	37%	37%
	Audit Stock	75%	62%	75%	37%	37%
	Pajak	25%	37%	50%	25%	18%
	Faktur dan BPKB	62%	50%	40%	50%	50%

Sumber data: CV. Indo Perkasa

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa presentase jam kerja karyawan di bagian administrasi pada tanggal 25 April 2017 – 26 Mei 2017 telah terjadi fluktuasi presentase rata-rata jam kerja karyawan yang sebenarnya, hal ini karyawan belum mampu memenuhi target pencapaian perusahaan, dari data diatas

dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada CV.Indo Perkasa belum optimal. Kenaikan jumlah presentase rata-rata jam kerja karyawan sebenarnya yang tidak stabil setiap per minggu selama satu bulan menunjukkan penurunan kinerja karyawan dalam jam kerja yang di terapkan di organisasi.

Menurut Rivai (2005:14) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Penurunan kinerja karyawan bagian administrasi pada CV.Indo Perkasa menurut observasi yang dilakukan peneliti diduga adanya kepemimpinan demokratis, komitmen, dan motivasi rendah terhadap karyawan. Hasil observasi awal peneliti menunjukkan bahwa rata-rata karyawan di CV.Indo Perkasa banyak yang sudah berkeluarga. Sehingga banyaknya karyawan yang menggunakan kepentingan pribadi di waktu jam kerja pada waktu hari kerja mengakibatkan ketidak optimalan dalam bekerja. Hal ini menyebabkan karyawan tidak sanggup menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu, dengan kebiasaan karyawan di bagian administrasi ketika salah satu bagian administrasi tidak masuk kerja ataupun izin di saat jam kerja bagian administrasi lain di perbantukan di bagian administrasi tersebut, tetapi pada bagian administrasi pencairan dan administrasi faktur dan BPKB jika tidak masuk pada saat jam kerja ataupun izin di saat jam kerja pekerjaannya tidak bisa di kerjakan oleh bagian administrasi lainnya. Dari hal ini banyaknya karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing maka dalam pengontrolan data sering terjadi kesalahan, tidak hanya itu banyaknya izin siang setiap karyawan, izin keluar di saat jam kerja dan

waktu istirahat yang sudah ditetapkan selama 45 menit tapi dalam kenyataannya lebih dari 45 menit. Kebiasaan karyawan yang seperti itu karena karyawan menyalah gunakan kebebasan yang telah diberikan oleh pemimpin, pimpinan di dealer CV.Indo Perkasa memang tidak begitu memperhatikan lingkungan organisasinya, pimpinan berpikiran karyawan tahu tanggung jawabnya masing-masing atas pekerjaannya dan pencapaian perusahaan untuk lebih baik walaupun tidak ada pengawasan dari pimpinan. Sehingga karyawan berpikiran jika pekerjaannya sudah selesai apapun yang dilakukan karyawan di saat masih jam kerja baik itu karyawan melakukan pelanggaran peraturan perusahaan dan lain sebagainya tidak akan ada tindakan ataupun teguran dari pimpinan.

Kondisi kinerja karyawan pada bagian administrasi di CV.Indo Perkasa ini menunjukkan bahwa masih banyak kinerja karyawan yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah terlihat dari kualitas pekerjaan yang kurang baik sering terjadinya kesalahan dalam menyelesaikan tugasnya, dari kuantitas pekerjaan belum mampu memenuhi target pencapaian dealer, adanya penundaan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu, dan tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif dan mandiri, masih banyak membutuhkan pendampingan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Kimball Young (dalam Kartini Kartono, 1994:50) Kepemimpinan adalah bentuk dominasi didasari kemauan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptasi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus. Efektivitas para bawahan sebagian besar ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan seorang pemimpin (Hasibuan, 2001:42). Jadi pada dasarnya berhasil atau gagalnya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang optimal tergantung dari peran kepemimpinan yang ada pada perusahaan tersebut.

Kepemimpinan demokratis di CV.Indo Perkasa menurut observasi yang dilakukan peneliti bahwa pemimpin kurang memperhatikan para bawahan dan lingkungan yang ada di dalam organisasinya, dalam kenyataannya ada beberapa karyawan yang sering izin dalam waktu jam kerja sehingga karyawan tersebut tidak dapat melakukan pekerjaan itu sendiri, sehingga memerlukan bantuan di bagian administrasi lainnya seperti bagian administrasi pencairan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Tetapi pemimpin ini tidak memperhatikan bagian administrasi pencairan ini bahwa beban pekerjaan administrasi pencairan sudah banyak, bagian administrasi pencairan untuk satu minggu sekali harus meng-update data piutang leasing ke setiap kepala cabang dealer dan leasing, dan mengerjakan data pencairan setiap harinya, membantu bagian audit stock selama 1 bulan sekali untuk meng-audit stock unit dan sparepart di setiap cabang dealer. Dari beberapa tugas pekerjaan yang harus dibebankan di bagian administrasi pencairan sehingga hasil kinerja yang dicapai bagian administrasi pencairan tidak maksimal banyaknya data piutang yang salah data yang sudah cair di tagih kembali di data piutang, banyaknya data yang belum di input ke dalam system. Dalam hal ini kurangnya pemimpin dalam memperhatikan organisasinya dapat merugikan bagi perusahaan karena piutang perusahaan yang tidak terkontrol dengan baik menimbulkan kerugian perusahaan dalam berlangsungnya perusahaan untuk bisa berkembang lebih baik.

Dealer CV.Indo Perkasa Ploso dengan banyaknya karyawan yang sudah berkeluarga untuk berkomitmen tinggi terhadap perusahaan sangat rendah. Masih banyak karyawan yang lebih mengutamakan ke egoisan masing-masing dalam

kepentingan pribadi dari pada mau berkorban demi pencapaian perusahaan untuk memenuhi target ataupun pengembangan karir didalam perusahaan. Dalam kenyataannya setiap akhir bulan bagian administrasi Faktur dan BPKB harus lembur untuk meng-email target penjualan sepeda motor seluruh cabang dealer sampai selesai untuk target dealer yang sudah di tentukan setiap satu bulannya. Tetapi bagian yang lainnya tidak memperdulikan atas hal itu karena karyawan bagian lain merasa itu bukan tugas pekerjaan mereka sehingga mereka memilih pulang dari pada menunggu di kantor sampai semuanya selesai. Dari hal tersebut pemimpin yang memang kurang memperhatikan organisasinya dan mempengaruhi bawahan untuk berkomitmen tinggi terhadap perusahaan sehingga karyawan berwenang sesuai karyawan. Dengan komitmen tinggi mampu mencapai kinerja yang maksimal, baik komitmen terhadap perusahaan atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Komitmen organisasi adalah variabel sikap yang ditandai dengan keterikatan psikologis dalam waktu jangka panjang (Wirawan, 2013:713). Komitmen organisasi sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi ada keinginan untuk mencurahkan prestasi kerjanya demi organisasi.

Motivasi dalam organisasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan untuk pencapaian yang optimal. Tetapi kenyataan dalam organisasi di dealer CV.Indo Perkasa pemimpin kurang dalam memberikan motivasi di bagian administrasi, seperti halnya di bagian administrasi plosa ini menjadi administrasi

pusat seluruh cabang dealer yang dimana semua pengontrolan perusahaan dan pengerjaan data-data penting di bagian administrasi plosor. Pada bagian pencairan bertanggung jawab atas pengontrolan data piutang semua cabang dealer, pada bagian administrasi pajak bertanggung jawab atas pengurusan pajak semua cabang dealer, bagian administrasi audit stock bertanggung jawab atas audit stock semua cabang dealer, pada bagian administrasi Faktur dan BPKB bertanggung jawab atas proses pengajuan faktur sampai jadinya STNK dan BPKB semua cabang dealer. Dari hal itu jika semua cabang dealer mampu mencapai target penjualan dan mendapatkan insentif target penjualan di bagian administrasi plosor tidak mendapatkan apa-apa yang mendapat insentif penjualan hanya setiap kepala toko cabang dan sales masing-masing cabang.

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Silalahi, 2013:354). Motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasi kerja atau kinerjanya. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan.

Melihat fenomena tersebut, terlihat masih kurangnya tingkat kepemimpinan demokratis perusahaan untuk mempengaruhi dalam diri karyawan berkomitmen tinggi dan memberikan motivasi yang tinggi dalam diri karyawan yang belum maksimal, sedangkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan demokratis, komitmen dan motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti berinisiatif mengambil judul penelitian **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI PADA CV.INDO PERKASA PLOSO”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada CV.Indo Perkasa?
2. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada CV.Indo Perkasa?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada CV.Indo Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi CV.Indo Perkasa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi CV.Indo Perkasa.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi CV.Indo Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Melalui penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan dan memperluas wawasan pengetahuan yang berkaitan dengan apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Penulis dapat menyalurkan ide dan pengetahuan yang didapat selama perkuliahan untuk diaspirasikan di Instansi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi CV.Indo Perkasa
Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam melaksanakan kebijakan yang akan ditempuh, yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
- b. Bagi Pembaca dan Pihak Lain
Sebagai bahan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.