

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam menunjang keberhasilan sebuah perusahaan. Terutama dalam menghadapi era globalisasi seperti sekarang ini dimana dunia persaingan semakin kompleks dan kompetitif dalam berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, hal yang paling penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia, karena ditangan manusia tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik. kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil dari *input* dan *output* yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang diharapkan atasannya. (Hasibuan (2012).

UD. Wirasena Inti Nusa Temuwulan merupakan salah satu perusahaan sepatu dan sandal yang ada di Temuwulan Kabupaten Jombang. Banyaknya pesaing serupa dalam bidang pembuatan sepatu dan sandal membuat perusahaan ini bertekad untuk terus meningkatkan kinerjanya demi menjaga produk yang berkualitas.

Fenomena yang terjadi pada UD. Wirasena Inti Nusa Temuwulan terutama mengenai kinerja karyawan dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu, sesuai dengan target perusahaan serta sedikit produk yang rusak. Kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian realisasi produksi,

penurunan produk rusak (*reject*) dan ketepatan waktu penyelesaian dalam tiga bulan terakhir. Berikut tabel Target dan realisasi produksi sepatu UD.

Wirasena Inti Nusa Temuwulan Bulan Januari-Maret tahun 2018 :

Tabel 1.1
Target dan realisasi produksi sepatu UD. Wirasena Inti Nusa Temuwulan tahun 2018

Periode	Target Produksi (pcs)	Realisasi (pcs)	Keterangan
Januari	12.000	12.024	Tercapai
Februari	12.000	12.152	Tercapai
Maret	12.000	12.193	Tercapai
April	12.000	12.190	Tercapai
Mei	12.000	12.200	Tercapai
Juni	12.000	12.208	Tercapai
Juli	12.000	12.212	Tercapai
Agustus	12.000	12.214	Tercapai
September	12.000	12.215	Tercapai

Sumber : UD. Wirasena Inti Nusa Temuwulan, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan terjadi realisasi produksi selama bulan Januari sampai bulan September 2018 karyawan mampu mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan, selama tiga bulan terakhir karyawan juga mampu mengurangi produk yang rusak (*reject*), karyawan juga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, selain itu karyawan dapat menggunakan peralatan dan bahan baku dengan efektif sehingga tidak banyak bahan baku yang terbuang percuma, karyawan juga dapat bekerja secara mandiri terutama dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja.

Pencapaian kinerja karyawan ini tidak lepas dari kepemimpinan yang ada selama ini di UD. Wirasena Inti Nusa Temuwulan. Pemimpin dan karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan yang memiliki peran penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Kepemimpinan adalah

kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang agar dengan penuh perhatian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu (Anoraga (1992) dalam Sutrisno, 2011). Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mau berubah menuju arah yang lebih baik. Tidak semua orang memiliki sifat atau jiwa kepemimpinan. Perilaku khusus yang dimiliki individu dapat membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin. Enam karakter yang membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin yaitu ambisi dan semangat, kejujuran, hasrat untuk memimpin, kepercayaan diri, integritas, kecerdasan dan pengetahuan mengenai pekerjaannya (Robbins, 2012).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada UD. Wirasena Inti Nusa Temuwulan menganut gaya kepemimpinan demokratis. Thoha (2010) mengatakan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan demokratis selalu ada upaya yang dilakukan pemimpin dalam melakukan koordinasi dengan semua karyawan, pemimpin selalu melakukan penekanan tanggung jawab pekerjaan masing-masing karyawan dan pimpinan mengajak untuk karyawan untuk melakukan kerjasama antar karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Peningkatan kinerja karyawan diduga pimpinan dan karyawan menunjukkan adanya keseimbangan hubungan yang harmonis, pemimpin berusaha menciptakan kerjasama yang serasi, pimpinan mendengarkan saran-

saran bawahan dan berusaha menumbuhkan loyalitas karyawan disamping itu pimpinan berusaha memberikan perhatian terhadap bawahan agar instruksi yang diberikan pimpinan dalam hal pemahaman tugas-tugas dapat terlaksana dengan mempertimbangkan partisipasi para bawahan. Penyelesaian permasalahan yang muncul melibatkan partisipasi bawahan, karena pemimpin menganggap karyawan lebih mengetahui pekerjaannya. Model kepemimpinan demokratis yang berjalan selama ini memberikan dampak yang positif, perilaku karyawan berusaha melakukan pekerjaan dengan tepat dan datang ke tempat kerja dengan tepat waktu. Penelitian Surbakti (2012) membuktikan bahwa gaya Kepemimpinan demokrasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Diskominfo.

Pimpinan sekaligus pemilik UD. Wirasena Inti Nusa tidak segan untuk turun langsung mengajari bawahan yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, pimpinan juga terjun langsung kelapangan. Pemimpin mengajak karyawan untuk saling bertukar pikiran mengenai pekerjaan yang dikerjakan, pemimpin juga dapat membuat karyawan bekerja lebih giat untuk memajukan perusahaan dengan mengesampingkan urusan pribadi mereka, selain itu pimpinan dapat membuat karyawan lebih semangat bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya Kepemimpinan merupakan persepsi umum yang dimiliki pimpinan dalam organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan, dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Gaya Kepemimpinan merupakan bagian dari kehidupan perusahaan yang berhubungan dengan perilaku, sikap,

dan efektivitas seluruh karyawan, gaya kepemimpinan demokratis yang sesuai dengan harapan bawahan, pemimpin selalu memperhatikan aspirasi bawahan membawa akibat peningkatan kinerja karyawan

Selain gaya kepemimpinan, komunikasi intern juga memiliki peran dalam menciptakan kinerja yang baik. Penelitian Siswandi (2015) membuktikan bahwa Komunikasi Internal mempunyai hubungan/korelasi yang signifikan dengan Kinerja Karyawan. Komunikasi intern adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan maupun bawahan dengan bawahan (Teviana, 2011). Menurut Effendy (2009) komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan/jawatan tersebut lengkap dengan terstruktur yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan horizontal dan vertikal didalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (organisasi dan manajemen), dengan Kinerja yang tinggi pegawai akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka dapat berprestasi dengan baik, sebaliknya apabila pihak pimpinan kurang memperhatikan bawahannya maka semangatnya akan turun karena pegawai merasa kurang mendapat perhatian dari pimpinan dan adanya rasa segan terhadap pimpinan

Berdasarkan pengamatan penulis komunikasi pada UD. Wirasena Inti Nusa terlihat dari adanya komunikasi sesama karyawan yang intensif, Komunikasi dengan karyawan bagian lain, karyawan selalu melakukan interaksi dalam menyelesaikan pekerjaan, pimpinan lebih banyak bekerja dengan menjalin hubungan kerja dengan para karyawannya. Pimpinan juga selalu berkoordinasi dengan karyawan misalnya memberi teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja, selain itu karyawan juga melakukan koordinasi dengan pimpinan dalam bentuk menyampaikan laporan setelah melakukan suatu pekerjaan kepada bapak pimpinan secara periodik.

Komunikasi merupakan faktor yang amat penting untuk kelancaran di dalam menjalankan organisasi di suatu perusahaan. Karyawan berkomunikasi satu sama lain untuk saling menunjukkan kesediaannya bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Tanpa adanya komunikasi diantara karyawan maupun kepada atasan maka akan sulit komunikasi internal dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hal ini dikarenakan atasan cenderung melakukan komunikasi dan bersedia mendengarkan pendapat dari bawahannya. Lalu, opini bawahannya direspon dengan baik oleh atasannya. Adanya keseimbangan komunikasi internal ini mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan komunikasi internal terhadap Kinerja Karyawan UD. Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka untuk memperoleh gambaran yang jelas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahannya, yaitu;

- a. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang?
- b. Apakah komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut ;

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan UD. Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan UD. Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Dapat mengembangkan wawasan dan memberikan pengetahuan bagi yang membaca dan dapat dijadikan referensi untuk ilmu pengetahuan.

b. Manfaat Praktis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan, memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.