

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki dunia bisnis dalam era globalisasi yang semakin pesat dengan ditandai revolusi komunikasi dan teknologi informasi telah mengakibatkan perubahan yang sangat luar biasa. Laju pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat di-iringi oleh berkembangnya berbagai macam perusahaan industri dan jasa mengakibatkan peningkatan persaingan. Oleh karena itu untuk membuat organisasi tetap berjalan dengan baik, maka di butuhkan kerjasama yang baik antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan. Dalam proses menghadapi persaingan, tentunya perusahaan harus mempunyai system manajemen yang baik.

Manajemen pengertiannya adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Handoko, 2014).

Namun berbeda dengan manajemen sumber daya manusia yang mempunyai kekhususan tersendiri di bandingkan dengan manajemen secara umum karena yang di “manage” adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia mempunyai dampak yang sangat luas.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, menilai, mengkompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015). Dengan kata lain,

faktor-faktor di atas akan menghasilkan ketidakpastian dan sukar untuk diprediksi, maka perusahaan harus mengembangkan bisnis dan menyusun rencana Sumber Daya Manusia secara sinergis dengan rencana bisnis dalam mengurangi resiko akibat ketidakpastian tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang baik. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional. Hal ini ditunjukkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Perusahaan tentunya mengharapkan kelangsungan hidup perusahaan berjalan dengan baik. Dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung kepada kinerja karyawan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi.

Pengertian kinerja menurut Nimran (2015) yang menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Jadi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang. Menurut Nimran (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi hasil kinerja antara lain: faktor dalam individu seperti keterampilan dan upaya yang dimiliki, faktor luar individu seperti keadaan ekonomi, faktor kebijakan pemerintah, faktor keterlambatan bahan baku.

Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan. Untuk membuat itu tercapai maka di perlukan pemimpin yang baik pula di dalam suatu organisasi. Baik disini diartikan sebagai baik dalam proses memimpin bawahannya. Sedangkan pengertian pemimpin adalah individu yang memiliki program / rencana dan bersama anggota kelompok bergerak untuk mencapai tujuan dengan cara yang pasti (Hartanto, 2009). Selanjutnya, setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, kepribadian sendiri yang unik dan khas, sehingga tingkah laku dan gayanya-lah yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya atau style hidupnya ini pasti akan mewarnai prilaku kepemimpinannya. Dari situlah dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Handoko (2014) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin atau kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Gaya kepemimpinan dari penanggung jawab produksi setiap perusahaan memang berbeda beda. Tergantung keinginan pemimpin itu sendiri menggunakan gaya atau style untuk memimpin sebuah perusahaan. Seorang pemimpin tentunya memiliki tipe gaya kepemimpinan yang dipercayai paling efektif untuk memimpin suatu organisasi atau perusahaan.

Seperti halnya menurut Usman (2013) menggambarkan gaya kepemimpinan secara umum terdiri dari gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan Laissez Faire (kendali bebas). Dari situlah pemimpin menetapkan dan memperlihatkan gaya atau style yang ia yakini paling efektif dan efisien. Menurut Robbins (2010) menggambarkan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan .

Selanjutnya adapun aktifitas-aktifitas perusahaan untuk memelihara kehidupan di perusahaan salah satu aktifitas tersebut yaitu rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah proses pencarian tenaga kerja untuk mengisi kekosongan pekerjaan dalam suatu perusahaan (Bangun, 2012). Sedangkan menurut Mondy (2008) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk mengisi lowongan dalam organisasi. Adapun manfaat rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “ *The Right Man On The Right Place* ”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Pengertian

seleksi menurut Rivai (2013) adalah rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan di terima.

CV. Surya Kencana Food merupakan CV yang bergerak di bidang jasa yang berfokus pada pembuatan dan pengemasan makanan seperti wafer dan snack. Sedangkan PT. Garuda Food sendiri tugas nya yaitu menyuplay bahan makanan yang selanjutnya akan di proses oleh CV. Surya Kencana Food. Setelah makanan itu sudah jadi dan sudah di kemas oleh CV. Surya Kencana Food kemudian akan dikirim kembali ke PT. Garuda Food. Pada dasarnya CV. Surya Kencana Food sudah beroperasi lebih dari 10 tahun dan untuk menjaga masa hidup perusahaan tetap konsisten maka di butuhkan kinerja karyawan yang baik. Karena kinerja karyawan berhubungan dengan langsung dengan pihak perusahaan. Apabila kinerja karyawan bagus maka akan berpengaruh positif terhadap perusahaan dan mencapai tujuan yang optimal.

Pada CV. Surya Kencana Food kinerja karyawan bagian produksi tergolong baik. Kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Surya Kencana Food dikatakan baik apabila tingkat produksi memenuhi target (kuantitas maupun kualitas) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penekanan Produksi pada CV. Surya Kencana Food tergantung kepada PT. Garuda Food. Dimana PT. Garuda Food yang menyuply bahan makanan ke CV. Surya Kencana Food. Artinya Besarnya atau peningkatan jumlah produksi tergantung pada supply bahan makanan. Hal ini di tunjang dengan data produksi CV.

Tabel 1.1
Tebel produksi CV. Surya Kencana Food

ITEM	Januari-17			Februari-17			Maret-17		
	PT. Garuda Food (Supplayer)	REALISASI	PERS(%)	PT. Garuda Food (Supplayer)	REALISASI	PERS(%)	PT. Garuda Food (Supplayer)	REALISASI	PERS(%)
WPC4	8,500	8,769	103%	7,000	7,040	100%	8,640	9,588	111%
WPK4	9,500	9,542	100%	9,000	8,928	99%	8,640	9,994	116%
WPC2	-	-	-	5,800	5,896	101%	5,000	5,135	103%
WES4R	70,000	70,777	101%	40,000	40,790	101%	40,000	42,043	106%
BIC4	170,000	170,774	100%	181,000	181,181	100%	210,000	218,722	104%
WLCKB	37,000	37,522	101%	32,500	32,317	99%	15,300	15,229	99%
CSP4	75,000	76,805	102%	100,000	99,991	100%	100,000	96,921	97%
	370,000	374,219	101%	375,300	376,143	100%	387,580	397,632	105%

Sumber: CV. Surya Kencana Food, 2017

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan hasil realisasi produksi pada CV. Surya Kencana Food dalam tiga bulan terakhir. Pada umumnya bisa di simpulkan bahwa tingkat produksi di CV. Surya Kencana Food relative baik. Hal ini terlihat dari Presentase yang terhitung dari bahan baku yang di supply oleh PT. Garuda Food dan hasil produksi yang dilakukan CV. Surya Kencana Food .

Jadi bisa di pastikan tingkat produksi CV. Surya kencana food naik apabila melebihi supply bahan makanan dari PT. Garuda Food.

Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentang kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Surya Kencana Food tentunya peran pemimpin di perusahaan di butuhkan. Pemimpin harus dapat mengelola karyawan dengan baik dan benar. Selain itu pemimpin pun harus dapat memberikan contoh yang baik kepada karyawannya. Pada dasarnya gaya kepemimpinan penanggung jawab bagian produksi di CV. Surya Kencana Food terjalin

dengan baik. Penanggung jawab bagian produksi di CV. Surya Kencana Food berjalan dengan serasi antara pemimpin terhadap bawahan sehingga menimbulkan rasa loyalitas karyawan kepada perusahaan. Tipe gaya kepemimpinan penanggung jawab produksi di CV. Surya Kencana Food adalah tipe demokratis. Pengertian gaya kepemimpinan demokratis Menurut Solihin (2009) adalah gaya kepemimpinan yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan

Hal ini di buktikan dengan di adakannya rapat atau pertemuan antara pemimpin dan perwakilan karyawan bagian produksi setiap akhir pekan untuk menyampaikan pendapat, kritik dan saran ataupun pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan berupa evaluasi pekerjaan. Artinya pemimpin tidak menjaga jarak dengan bawahan dan pemimpin selalu menyertakan bawahan dalam mengambil keputusan. Pemimpin penanggung jawab produksi juga siap menerima kritik dan saran dari bawahan nya. Sehingga tercipta kerja sama yang baik antara karyawan dengan penanggung jawab produksi. Tidak hanya itu pemimpin juga melakukan pendekatan partisipatif kepada karyawan sehingga menimbulkan kesadaran diri karyawan tentang keberadaannya di perusahaan. Hal ini juga akan membuat hubungan antara karyawan dan penanggung jawab bagian produksi terjalin dalam suasana persahabatan.

Selain gaya kepemimpinan demokratis dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Rekrutmen dan seleksi juga tidak kalah penting. Rekrutmen dan seleksi biasanya dilakukan sesuai kebutuhan perusahaan. Misalnya dalam rekrutmen terjadi kebijakan organisasi bahwa diadakannya penambahan tenaga kerja karena ada penambahan alat, kekurangan karyawan atau penyusutan karyawan misalnya di karenakan ada karyawan melanggar tata tertib yang telah ditetapkan CV. Surya Kencana Food, karyawan yang sudah tidak memasuki usia produktif. Dalam rekrutmen juga memerlukan seleksi yang efektif.

Proses rekrutmen dan seleksi di CV. Surya Kencana Food tidak terlalu ketat seperti instansi pemerintah atau perseroan terbatas (PT). Prekrutmen dan seleksi di bagian produksi CV. Surya Kencana Food mayoritas tidak mengutamakan pendidikan yang tinggi. Namun tentunya hal ini sesuai prosedur rekrutmen yang sesuai kebijakan perusahaan. Dalam proses seleksi dalam kategori umur CV. Surya Kencana Food memasang kategori tingkatan umur secara spesifik. Asalkan minimal 17 tahun keatas dan maksimal 35 tahun. Artinya selama calon karyawan bisa mengikuti alur perusahaan seperti kerja shift dan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki maka calon tenaga kerja akan di pertimbangkan untuk bekerja di CV. Surya Kencana Food.

Namun rekrutmen dan seleksi pada produksi akan berbeda jauh jika terjadi rekrutmen dan seleksi pada bagian administrasi, Staf HRD dan lain sebagainya. Dimana pelamar diwajibkan mempunyai kompetensi yang telah di standart kan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan mempunyai standart tersendiri untuk mengisi bagian tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Kencana Food Bagian Produksi** ”

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food ?
2. Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food ?
3. Apakah proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menjelaskan apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Surya Kencana Food.
2. Untuk menguji dan menjelaskan apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Surya Kencana Food.
3. Untuk menguji dan menjelaskan apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Surya Kencana Food.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran yang bermanfaat mengenai gaya kepemimpinan demokratis, rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi peneliti lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.