

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri merupakan usaha untuk memproduksi barang untuk dijadikan bahan baku atau bahan mentah melalui proses produksi penggarapan dengan jumlah yang besar sehingga barang tersebut dapat diperoleh dengan harga serendah mungkin tetapi dengan kualitas yang baik. Sekarang ini, banyak negara-negara di dunia terus berupaya untuk menumbuhkan ekonominya. Langkah yang diambil oleh industri yakni mengembangkan dirinya dalam menunjang perdagangan. Para industri saling bersaing untuk mendapatkan tempat di pasar global, karena di dalam pasar global itu sendiri terjadi perdagangan bebas dari dan tentang suatu negara. Salah satu hal yang mendukung ialah sektor industrialisasi.

Dalam perkembangan selanjutnya, negara-negara berkembang mulai mengikutsertakan diri dalam aspek tersebut. Tidak hanya ekonomi yang dibangun dari sektor non industri, tapi mereka telah jauh melangkah mengupayakan terciptanya industri yang *fleksibel*, dalam arti mampu meningkatkan daya saing di pasaran. Sehingga negara berkembang pun tidak dengan mudah mengikuti arus global saja. Namun, mereka mampu berkompetisi dengan baik.

Menurut pendapat Swastha dan Sukotjo (2002) definisi atau pengertian perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan

dengan cara yang menguntungkan. Sedangkan menurut Simamora (2003:45) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Dan batasan terkait dengan konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Hal ini berarti bahwa *performance* adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Sedangkan Pengertian Kepemimpinan menurut Dubrin (2005:3), mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam

rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Dengan kata lain kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.

Tahap selanjutnya yang harus dilakukan adalah penempatan, yaitu menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Tenaga kerja yang ditempatkan pada jabatan tertentu hendaknya sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki. Hal ini dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat didalam ruang lingkup usahanya. Luas sempitnya tujuan tergantung dari besar kecilnya organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki tujuan yang luas, jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan beragam. Dalam keadaan yang demikian, suatu organisasi atau perusahaan dituntut mampu menyediakan sejumlah pegawai sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada. Akan tetapi karyawan yang ada belumlah cukup sehingga perlu

adanya pembagian kerja agar masing-masing karyawan memperoleh tugas sendiri - sendiri untuk dipertanggung jawabkan.

Oleh karena itu pembagian kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting karena adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Menurut (Iskandar, 1982:28) Wewenang, kewajiban dan tanggung jawab menjadi jelas, ini akan mencegah kekacauan, konflik kekuasaan, tumpang tindih pekerjaan dan kecenderungan saling melempar tugas, wewenang dan tanggung jawab apabila ada kemungkinan kesulitan.

Pembagian kerja mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya pembagian kerja mereka akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan yang berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi atau paling tidak tujuan organisasi akan terhambat pencapaiannya, oleh karena itu di dalam suatu organisasi perlu sekali adanya pembagian kerja yang baik yang dapat memberikan penjelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab, sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan lancar. jika suatu organisasi mempunyai tujuan yang luas, maka jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan bermacam- macam. (Iskandar, 1982:37)

Namun pembagian kerja harus diikuti dengan penempatan karyawan pada tempat yang tepat (*The right man on the right place*). Selain penempatan karyawan pada tempat yang tepat juga perlu diperhatikan tentang penyesuaian beban kerja. Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan seseorang karyawan, karena mungkin saja seorang karyawan sanggup diberi tugas yang banyak, namun apakah ia mampu untuk menyelesaikannya. Pembagian kerja dilakukan dengan asumsi bahwa semakin kecil tugas yang dibebankan maka akan semakin cepat penyelesaiannya dari waktu, semakin ringan dari segi tenaga yang digunakan, semakin mudah didalam penggunaan pikiran, semakin hemat biaya yang digunakan.

PT Kinara Gilang Semesta atau yang di sebut PT KGS adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perhiasan emas, yang saat ini sangat pesat perkembangan pasarnya dikarenakan produknya yang terkenal sangat bagus dengan perhiasan emas model barunya, saat ini PT Kinara Gilang Semesta ini memiliki beberapa divisi yang masing masing memiliki peran yang saling berkaitan satu sama lain, namun ada satu divisi yang saat ini sangat menjadi sorotan bagi para manajernya yaitu divisi areso yang saat ini sedang melakukan pengembangan produksinya dengan menambah satu bagian produksi yang di namakan Material Areso.

Material Areso adalah satu bagian produksi yang kerjanya menghasilkan barang jadi berupa bahan awal untuk pembuatan perhiasan emas, sebelum adanya bagian tersebut, PT Kinara Gilang Semesta memperoleh bahan baku dengan cara membeli dari perusahaan lain dengan

harga yang sangat mahal, dengan adanya bagian Material Areso pihak perusahaan sangat diuntungkan karena bisa menghemat biaya karena bisa menghasilkan bahan baku sendiri tanpa harus membeli dari perusahaan lain.

Namun Hal tersebut tidaklah mudah bagi PT Kinara Gilang Semesta khususnya pada Divisi Areso dikarenakan pihak perusahaan tidak menambah karyawan untuk mengisi bagian Material Areso melainkan dengan mengurangi bagian lain yang ada pada Divisi Areso dan memasukannya pada bagian Material Areso, Hal tersebut menjadi persoalan yang harus bisa di selesaikan oleh para pemimpin agar karyawannya tetap bisa memberikan kinerja yang baik namun dengan jumlah karyawan yang lebih sedikit, berikut adalah jumlah karyawan produksi Divisi Areso PT Kinara Gilang Semesta.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Produksi Divisi Areso PT KGS

| NO | BAGIAN | JUMLAH KARYAWAN | | |
|--------|------------------|-----------------|-----------|-----------|
| | | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1 | Material Areso | - | - | 18 Orang |
| 2 | Plong | 27 Orang | 26 Orang | 24 Orang |
| 3 | Gosok | 10 Orang | 10 Orang | 8 Orang |
| 4 | Rakit Kunci veer | 24 Orang | 24 Orang | 22 Orang |
| 5 | Patri | 70 Orang | 73 Orang | 71 Orang |
| 6 | Selep Mesin | 28 Orang | 26 Orang | 24 Orang |
| 7 | Selep Tangan | 33 Orang | 33 Orang | 30 Orang |
| 8 | Bombing | 25 Orang | 24 Orang | 22 Orang |
| 9 | Poles dan Amplas | 20 Orang | 20 Orang | 17 Orang |
| JUMLAH | | 237 Orang | 236 Orang | 236 Orang |

Sumber : HRD PT Kinara Gilang Semesta (2019).

Dalam kaitanya dengan apa yang sudah di paparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang :

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI ARESO PT KINARA GILANG SEMESTA”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti dapat merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Areso PT Kinara Gilang Semesta
2. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Areso PT Kinara Gilang Semesta
3. Apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Areso PT Kinara Gilang Semesta

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Areso PT Kinara Gilang Semesta
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan Divisi Areso PT Kinara Gilang Semesta
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Areso PT Kinara Gilang Semesta

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian terdapat beberapa manfaat diantaranya adalah manfaat teoritis dan manfaat praktis, Dimana manfaat teoritis di tujukan untuk

langkah pengembangan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan tentang kinerja karyawan. Adapun manfaat praktis di maksudkan untuk pemecahan secara nyata yaitu peningkatan kinerja karyawan.

Berikut manfaat yang sangat di harapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan bagi dunia pendidikan yang berkaitan tentang sumber daya manusia khususnya pada kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Menambah wawasan peneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan

b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dengan hasil penelitian untuk menentukan kebijakan yang dilakukan tentang peningkatan kinerja karyawan khususnya pada bagian produksi.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini di harapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya tentang kinerja karyawan khususnya dengan variabel gaya kepemimpinan demokratis dan pembagian kerja.

E. Batasan Masalah

Batasan penelitian ini hanya meneliti tentang berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Divisi Areso PT Kinara Gilang Semesta tahun 2018.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian yang di lakukan

Bab II : Tjauan Pustaka

Bab ini berisi teori-teori yang di perlukan dalam menjelaskan penelitian yang di teliti

Bab III : Metode penelitian

Dalam bab ini di jelaskan tentang jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, bentuk dan strategi penelitian, sumber data, analisis data sampling.

BAB IV : Hasil Dan Pembahasan

Bagian ini berisi analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan PT Kinara Gilang Semesta

BAB V : Kesimpulan

Pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian.

