

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ditahun 2006-2007 ini semakin banyak perusahaan-perusahaan yang saling berusaha bersaing dengan perusahaan lainnya. Keadaan yang demikian menuntut pengelolaan manajemen yang dinamis dan cepat tanggap terhadap setiap perubahan yang terjadi, untuk itu diperlukan seorang pemimpin yang memiliki pemikiran luas, kreatif, serta cepat dan tepat dalam mengambil keputusan.

Faktor Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor produksi mempunyai peran yang cukup penting dalam meningkatkan efektivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Karena tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berdisiplin semuanya akan sia-sia. Dibutuhkan semangat yang tinggi dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, baik oleh pemimpin, maupun para pegawai, agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan (*leadership*) untuk mengarahkan merupakan faktor penting dalam efektivitas pemimpin. Banyak terjadi organisasi yang tampaknya akan bangkrut mendapat kekuatan baru ketika pimpinan puncaknya diganti. Namun sulit kiranya untuk mengidentifikasi karakteristik pemimpin yang efektif. Sekiranya sikap dan perilaku pemimpin

dapat diidentifikasi, niscaya dapat dipelajari dan diajarkan, sehingga mampu meningkatkan efektivitas organisasi.

Seorang pemimpin di dalam gaya kepemimpinannya akan menunjang terbentuknya suatu gaya kepemimpinan yang efektif. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin membawa pengaruh yang besar terhadap kelangsungan kegiatan dan pertimbangan perusahaannya.

Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah salah satunya dengan cara menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan lingkungan perusahaan.

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin di dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dalam menjalankan aktivitas perusahaannya akan sangat menentukan kinerja perusahaan tersebut, karena apabila tidak terjalinnya hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan karyawannya maka perusahaan tersebut untuk menyatukan indikator-indikator yang ada dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan.

Melihat betapa pentingnya peranan seorang pemimpin di dalam mengoperasikan perusahaan yang berarti pula seorang pemimpin harus dapat mendorong semangat bawahannya agar produktif dan tujuan perusahaan dapat

dicapai secara efektif dan efisien. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Unggul Bukit Kencana”.

1.2 Identifikasi Masalah

Hal yang harus diperhatikan di dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah kerja sama yang baik diantara para karyawan. Demikian juga kerja sama antar karyawan dengan pimpinan perlu ditingkatkan agar tercipta suatu kerja sama yang serasi, dimana masing-masing pihak saling menghormati, saling mengerti akan hak dan kewajibannya, dan dapat bekerja sama dalam melaksanakan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk dapat merealisasikan tujuan perusahaan diperlukan pemimpin yang berinisiatif untuk bertindak dan menghasilkan suatu pola kerja yang konsisten untuk dapat merealisasikan masalah bersama yang diarahkan kepada pencapaian tujuan perusahaan.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mempengaruhi orang-orang dalam suatu lingkungan kerja tertentu dibutuhkan suatu pola perilaku kerja yang konsisten dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pola perilaku yang konsisten inilah yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Apabila gaya kepemimpinan efektif maka semangat kerja akan meningkat dan akhirnya akan terjadi integrasi dengan jabatan dan perusahaan.

Dengan dasar pemikiran di atas, penulis bermaksud mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Unggul Bukit Kencana.
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Unggul Bukit Kencana.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Unggul Bukit Kencana.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian kesarjanaan pada Universitas Kristen Maranatha dan untuk mengumpulkan data berupa informasi yang diperlukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Unggul Bukit Kencana. Sedangkan tujuan lain dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan bagian produksi di PT. Unggul Bukit Kencana.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat produktivitas karyawan bagian produksi di PT. Unggul Bukit Kencana.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Unggul Bukit Kencana.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis memiliki manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan yang bersangkutan dengan harapan hasil penelitian ini membantu memberikan masukan bagi perusahaan dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang telah ada terhadap produktivitas karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan kebijaksanaan guna mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi pihak lain dapat dijadikan bahan perbandingan untuk penelitian-penelitian serupa yang lebih luas dan mendalam.
3. Bagi penulis, untuk menambah wawasan serta pengetahuan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapatkan dalam perkuliahan selama ini di Universitas Kristen Maranatha.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi, karena dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, faktor manusia memegang peranan yang paling dominan. Suatu perusahaan didirikan karena adanya tujuan tertentu yang telah ditetapkan atas persetujuan bersama. Tujuan tersebut harus dicapai dengan efektivitas dan efisiensi yang maksimal.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka pemimpin tidak dapat mengabaikan karyawan dan situasi lingkungan kerjanya. **Bernardine dan Susilo Supardo** (2005:14), mengemukakan bahwa:

“Kepemimpinan akan efektif bila pemimpin dapat memberikan inspirasi kepada yang dipimpin dan tergantung pada kecocokan antara tugas, kekuasaan, sikap, dan persepsi “.

Sedangkan menurut **Malayu S.P Hasibuan** (2000:169), mengemukakan bahwa:

“Kepemimpinan yang ditetapkan seorang pemimpin dalam organisasi dapat menciptakan intergrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal”.

Seseorang yang menggunakan wewenang dengan sifat kewibawaan dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Dimana dalam pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi.

Menurut **Ishak Arep dan Hendri Tanjung** (2003:93) pengertian gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

“Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seseorang untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain atau suatu masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tujuan tertentu”.

Amatlah sukar untuk memformulasikan suatu daftar tipe-tipe pribadi terinci yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang sesuai dengan segala pekerjaan dan segala zaman, bagi setiap organisasi, dan segala situasi kerja. Gaya kepemimpinan yang menyebabkan ia dipilih sebagai pemimpin, berhubungan erat dengan tujuan organisasi yang hendak direalisasikan, jenis aktivitas yang harus dipimpin, karakteristik para bawahan, motif usaha serta kondisi lain yang bakal mempunyai dampak terhadap organisasi, baik positif maupun negatif.

Dalam suatu perusahaan karyawan membawa seperangkat kebutuhan yang berbeda-beda kedalam situasi pekerjaan mereka, maka seorang pemimpin harus dapat mengetahui dan memahaminya. Di antara hal tersebut persepsi karyawan merupakan hal yang dapat dipahami oleh seorang pemimpin.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut menurut **Awaloedin Djamin** (2000:252) adalah sebagai berikut:

- 1. Kepribadian**
- 2. Lingkungan**
- 3. Kultur sosial**
- 4. Pendidikan**
- 5. Keahlian**

Kepemimpinan yang berhasil akan sangat dipengaruhi oleh perilaku pimpinan (*Leadeship behavior*), dimana seorang pimpinan melibatkan atau menempatkan diri pada proses memberi arah dan mengkoordinasi tugas - tugas dari anggota kelompoknya. Karena kepemimpinan sesungguhnya adalah mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu pengambilan keputusan oleh pimpinan penting artinya bagi keberhasilan organisasi.

Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Produktivitas menyangkut masalah seberapa hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Efisiensi diukur dengan rasio output dan

input. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja dan efektivitas.

Menurut **Paul Mali**, yang dikutip oleh **Sedarmayanti** (2001: 57-58), mengemukakan bahwa:

“Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu”.

Faktor faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi menurut **Sedarmayanti** (2001: 72-76), antara lain:

1. Sikap mental
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen
5. Hubungan Industrial Pancasila (HIP)
6. Tingkat penghasilan
7. Gizi dan kesehatan
8. Jaminan sosial
9. Lingkungan dan iklim kerja
10. Sarana pribadi
11. Teknologi
12. Kesempatan berprestasi

Tingkat produktivitas yang tinggi merupakan harapan bagi setiap perusahaan. Adapun berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas, seperti pemberian upah dan gaji dan layak, suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan, kesempatan berkarier, kesempatan untuk maju dan lain-lain.

Dalam penanganan faktor produksi, pemimpin harus senantiasa memperhatikan keinginan setiap karyawan. Setiap karyawan di dalam perusahaan

harus senantiasa dipelihara dan dikembangkan yang merupakan tugas seorang pemimpin dalam mengidentifikasi dan mengaktifkan motivasi karyawan agar dapat berprestasi dengan baik yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Seperti salah satunya menurut **John French dan Betram Raven**, yang dikutip oleh **Hasibuan** (2001:142) mengatakan bahwa:

“Manajer yang baik adalah manajer yang mampu memberikan dorongan, pengarahan, bimbingan, penyuluhan, pengendalian, keteladanan, dan bersikap jujur serta tegas, agar para bawahan mau bekerja sama dengan lebih efektif untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan”.

Sedangkan menurut **Awaloedin Djamin** (2000:252) bahwa:

“Mengacu pada produktivitas kerja karyawan yang maksimum, maka batasan gaya kepemimpinan adalah sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama, sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis, efisien, dan efektif untuk mencapai hasil karya sebagaimana diinginkan”

Kemampuan dalam diri seseorang tidak akan memberi pengaruh yang berarti dalam proses pencapaian tujuan perusahaan tanpa didukung oleh gaya kepemimpinan yang baik dan produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawannya. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Produktivitas adalah rasio antara apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (*input*). Apabila suatu perusahaan memiliki pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka akan

meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan dasar pemikiran tersebut, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

“Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan”.

1.6 Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data-data yang mempunyai hubungan erat dengan permasalahan yang akan diteliti dan membandingkannya dengan pengetahuan teori untuk merumuskan persoalan serta kemungkinan untuk mencari pemecahannya.

Untuk keperluan tersebut, maka penulis menggunakan bentuk-bentuk penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penulis terjun langsung ke lapangan yang menjadi objek penelitian dengan meneliti secara langsung di tempat pelaksanaan kerja. Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara :

a. Wawancara

Penulis mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu secara tertulis maupun secara lisan mengenai masalah-masalah yang akan diteliti kepada pimpinan perusahaan.

b. Kuesioner

Seperangkat pertanyaan-pertanyaan yang diberikan secara tertulis langsung kepada seseorang untuk diisi.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penulis melakukan pengumpulan data dengan membaca literatur-literatur serta sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian kemudian membandingkannya dengan pelaksanaan yang sebenarnya.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian untuk menyusun skripsi ini dilaksanakan pada PT. Unggul Bukit Kencana, yang beralamat di Jl.Ranca Jigang no. 88, Majalaya-Bandung. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan januari 2007 sampai selesai.