

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seringkali mendengar keluhan dari rekan yang berada di tempat kerja yang sama bahwa pemimpin yang bekerja di tempat yang sama kurang perhatian terhadapnya ataupun faktor yang lain. Jika motivasi dan kepemimpinan yang bagus tercapai, maka rekan kerja atau bawahan pemimpin tersebut pun akan merasa senang dan semangat bekerja lebih tinggi, sehingga produktivitas karyawan akan maksimal. Motivasi yang kurang di tempat kerja, sering kali membuat karyawan merasa tidak dihargai ataupun semangat kerja menurun yang menyebabkan produktivitas karyawan menurun. Pemimpin yang memiliki gaya partisipatif pada tempat kerja, sering kali memiliki bawahan ataupun rekan kerja yang suka bekerja sama dengannya dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan menjadi lebih tinggi.

PT Astoria Bangun Perkasa bergerak di bidang *general supplier* dan kontrakter. Penerapan motivasi setiap perusahaan berbeda-beda dan prioritas akan motivasi kerja terhadap karyawan pun berbeda. Ada yang menerapkan penghargaan seperti bonus bulanan atau tahunan untuk memotivasi karyawannya dan ada juga yang memotivasi dengan memberikan promosi jabatan atau kesempatan lain yang dapat mendukung karyawan. Tetapi, setiap motivasi yang diberikan memiliki

pandangan yang berbeda lagi bagi karyawan yang menerima ataupun tidak menerima. Beberapa karyawan akan merasakan motivasi yang diberikan oleh perusahaan seringkali tidak sesuai harapannya yang dapat menyebabkan produktivitas karyawan menurun.

Berdasarkan penelitian Cahyantara, P. A. dan Subudi, M. (2015: 2019) menjelaskan bahwa penelitian tentang gaya kepemimpinan dilakukan oleh Aroma, dkk. (2006) untuk menguji adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dengan variabel perantara motivasi serta kemampuan kerja karyawan dan memiliki hasil yang signifikan. Penelitian tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rezaei & Safa (2010) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan partisipatif dapat membuat tenaga kerja terlibat dalam pengambilan keputusan, menjadi lebih terikat dan mengikuti pedoman yang ada tanpa menurunkan derajat pimpinan.

Tabel 1.1. Total Produktivitas dari Januari-September 2016

Bulan	Total Penjualan (per keeping)
Januari	5400
Februari	5100
Maret	4600
April	5200
Mei	5300
Juni	4900
Juli	4700
September	4800

Sumber: PT Astoria Bangun Perkasa (2016)

Setiap karyawan yang telah menjadi salah satu pemimpin, tentunya memiliki karakter yang berbeda dan kemampuan yang berbeda. Umumnya pemimpin yang

memiliki gaya kepemimpinan partisipatif akan lebih dihargai cara kerjanya dan perintahnya pada saat melakukan sebuah pekerjaan bersama-sama daripada pemimpin yang tidak memiliki gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif menjadi salah satu kelebihan seorang untuk melakukan suatu hal dan membawa satu tim untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan. Kebanyakan karyawan atau bawahan pun lebih menyukai memiliki atau di bina langsung oleh kepemimpinan yang memiliki gaya pemimpin partisipatif, sehingga dapat merasakan kerja sama antar pemimpin dan bawahan.

Berdasarkan penelitian Fitriani (2013: 992) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dicirikan oleh:

1. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari bawahan.
2. Pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai.
4. Motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Menurut Rumondor, V. W. (2013-1044) menjelaskan bahwa Ardana, dkk (2012:270) menyatakan produktivitas sebagai perbandingan Antara hasil yang

dicapai dengan keseluruhan daya atau factor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Kusriyanto (2000:2) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Sesuai dengan latar belakang yang ada, maka penulis akan mengangkat judul **“Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap produktivitas karyawan pada PT Astoria Bangun Perkasa”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah di jabarkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya partisipasi pemimpin dalam penyelesaian proyek sehingga produktivitas karyawan menurun.
2. Terdapat keluhan dari beberapa karyawan bahwa tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan penghasilan yang diterima sehingga motivasi karyawan menurun.
3. Produktivitas karyawan tidak selalu ekspetasi perusahaan.
4. Karyawan mengeluh bahwa sering dimarahi oleh atasan dalam penyelesaian masalah.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah merupakan batasan pembahasan dari penelitian yang dilakukan dengan tujuan agar penyusun laporan dapat diarahkan ke arah yang jelas.

Penelitian ini memiliki batasan atau ruang lingkup penelitian seperti:

1. Membatasi pembahasan motivasi kerja, gaya kepemimpinan partisipatif dan produktivitas karyawan hanya di PT Astoria Bangun Perkasa.
2. Membatasi kuesioner hanya akan dibagikan pada karyawan PT Astoria Bangun Perkasa.

1.4 Perumusan Masalah

Setelah mengidentifikasi masalah dan membuat batasan masalah yang akan dibahas dalam sebuah penelitian, maka didapatkanlah perumusan masalah yang akan menjadi pedoman awal sebagai masalah yang akan muncul dipenelitian ini.

Untuk perumusan masalah akan dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Astoria Bangun Perkasa?
2. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Astoria Bangun Perkasa?

3. Apakah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Astoria Bangun Perkasa?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan secara umum agar :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Astoria Bangun Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap produktivitas karyawan pada PT Astoria Bangun Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Astoria Bangun Perkasa

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membantu perusahaan mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan partisipatif yang ada dan memperbaikinya sehingga produktivitas karyawan dapat mencapai tahap maksimal atau sesuai keinginan perusahaan.

2. Menambah wawasan dan pengetahuan cara kerja tentang pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap produktivitas kerja.