

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi perusahaan. Kelangsungan hidup suatu perusahaan bergantung pada kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dari perusahaan itu sendiri. Kinerja yang baik akan menunjang perusahaan untuk dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan tuntutan dan jaman.

Di dalam suatu perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan perusahaan tersebut tidak dapat tercapai. Tujuan perusahaan akan tercapai jika perusahaan mendapatkan sumber daya yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia usaha serta bagaimana cara untuk mempertahankan sumber daya manusia tersebut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga produktivitas dapat berjalan sesuai dengan harapan perusahaan.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus memberikan arahan yang positif untuk mencapai produktivitas yang diharapkan. Untuk mencapai keberhasilan fungsi manajemen dalam suatu perusahaan tentunya dibutuhkan seorang pemimpin.

Kepemimpinan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya menentukan keberhasilan tujuan dalam suatu perusahaan. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah atau arahan yang diberikan oleh pemimpin tersebut guna mencapai suatu tujuan organisasi.

Kepemimpinan sangat penting dalam suatu perusahaan, karena peranannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang memiliki jabatan sebagai seorang pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi bawahannya.

Dalam memimpin, seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda untuk mengarahkan bawahannya dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang tepat adalah gaya kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada tugas tetapi juga berorientasi terhadap bawahannya. Seperti tipe gaya kepemimpinan demokratis, dimana seorang pemimpin tetap memberikan fokus terhadap pekerjaan tetapi tidak mengabaikan sumber dayanya. Gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian dan pemeliharaan hubungan dalam team agar bawahannya mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang tepat ini akan memotivasi seseorang untuk berprestasi.

Namun tak jarang ditemui pemimpin yang memiliki tipe gaya kepemimpinan otoriter dalam suatu perusahaan, pemimpin yang ingin ditakuti oleh bawahannya serta dihormati karena jabatannya, ini akan mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk menggali potensi dalam dirinya maka tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Oleh karena itu seorang pemimpin harus membuat kebijakan tepat dan bersikap layaknya seorang pemimpin yang bijaksana agar bawahannya tetap bersemangat dalam bekerja karena sukses tidaknya karyawan dalam berprestasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Kemudian selain gaya kepemimpinan, hal lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan lebih baik lagi. Motivasi kerja berasal dari luar ataupun dari dalam diri karyawan itu sendiri

Motivasi yang berasal dari luar misalnya yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada karyawannya. Dalam hal ini karyawan dituntut mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan mereka agar bersemangat dan dapat menggapai hasil sebagaimana dikehendaki oleh perusahaan. Motivasi merupakan suatu ketentuan atau daya dorong yang timbul dari luar diri seorang karyawan terutama dari perusahaan tempatnya bekerja, seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi, hubungan antar pribadi dengan atasan, kondisi kerja, dan gaji. Selain dorongan dari luar

diri karyawan ada juga dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan itu sendiri, misalnya keberhasilan pelaksanaan, pengembangan, tanggung jawab dan pekerjaan itu sendiri.

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam organisasi, tinggi rendahnya produktivitas kerja para karyawan pada umunya akan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi tersebut. Karena motivasi suatu pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik. Maka motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan karyawan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang optimal.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian baik perusahaan maupun karyawan yang terlibat berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Penilaian produktivitas kerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan didalam organisasi karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia. Dengan

meningkatnya produktivitas kerja karyawan dapat menunjang atau mempengaruhi kesejahteraan karyawan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Setiap perusahaan pastinya mengharapkan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang mampu mempengaruhi bawahannya agar bekerja dengan baik sesuai dengan standar ataupun prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Dalam perusahaan setiap pemimpin ditekankan untuk mengarahkan bawahan agar mencapai target yang ditentukan perusahaan, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pemimpin.

Dalam penerapannya di lapangan terdapat beberapa gaya kepemimpinan dalam mengatur karyawan pada perusahaan salah satunya yaitu tipe demokratis dimana pemimpin yang selalu memberikan motivasi terhadap karyawan agar karyawannya mau bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawannya, serta meminimalkan jumlah produksi yang tidak sesuai dengan standar perusahaan (*reject*) sehingga karyawannya bekerja lebih produktif lagi.

Misalkan seorang pemimpin yang sering sekali mengadakan *breafing* diwaktu senggang ataupun sebelum memulai pekerjaan, memberikan semangat kepada karyawannya dalam bekerja, pemimpin yang sering bertanya kendala dari karyawan dan memberikan solusi-solusi yang mengarahkan karyawan untuk mengambil langkah-langkah kerja lain.

Biasanya saat karyawan memberikan pendapat dalam pekerjaan, pemimpin mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat tersebut. Tetap menjaga hubungan baik dengan bawahannya sehingga bawahan semakin semangat dalam bekerja tentunya.

Namun ada juga pemimpin yang tidak sering mengadakan *breafing* terhadap karyawannya, karena alasan-alasan tertentu contohnya hanya mengadakan *breafing* ketika terjadi komplain dari pelanggan ataupun komplain dari bagian internal perusahaan dalam contoh ini sering sekali seorang pemimpin memberikan tekanan kepada bawahannya sehingga karyawan bisa saja berfikir bahwa rasa kepedulian seorang pemimpin timbul hanya ketika terjadinya kendala ataupun masalah terhadap pekerjaan.

Terdapat juga pemimpin yang kurang memperhatikan pendapat dari bawahannya yang hanya menuntut karyawan untuk bekerja memenuhi target dan selalu arogan dalam memimpin bawahannya, padahal seharusnya pemimpin tersebut menjaga hubungan baik dengan bawahannya.

Hal ini tentunya memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan karena terdapat beberapa pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dalam bekerja setiap karyawan menjalankan pekerjaan dengan produktif yang dipengaruhi oleh pemimpin untuk mendapatkan kemaksimalan pada hasil pekerjaannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan produktif, motivasi tentunya juga memberikan pengaruh terhadap produktif atau tidaknya karyawan.

Mengingat pentingnya motivasi pada karyawan di lapangan terdapat karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja selalu memulai pekerjaan dengan mengikuti prosedur perusahaan dan mengerjakan suatu pekerjaan tanpa harus diperintah terlebih dahulu.

Namun ada juga karyawan yang melakukan pekerjaan hanya ketika diperintah saja. Karyawan yang hanya bekerja tapi tidak peduli terhadap pekerjaan yang dihasilkan apakah yang dihasilkan adalah barang yang sesuai dengan prosedur atau barang yang tidak sesuai dengan prosedur (*reject*). Bagaimanapun hasil pekerjaannya karyawan tetap saja mengerjakan tanpa memperhatikan hasilnya. Disini motivasi pada karyawan tersebut sangatlah minim, dikarenakan kurangnya inisiatif dalam bekerja kurang memperhatikan prosedur dan ketentuan dalam bekerja. Hal ini menyebabkan hasil pekerjaan tidak maksimal karena barang yang dihasilkan tidak bisa digunakan.

Namun sebagian besar karyawan yang termotivasi biasanya akan mempertahankan hasil pekerjaan mereka, berupaya mengurangi kegagalan dalam menghasilkan pekerjaan dan meningkatkan kinerja mereka tentu hal ini berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tersebut.

Karyawan biasanya juga memberikan motivasi terhadap teman sekerjanya dalam bekerja, contohnya ketika teman memiliki kendala dalam bekerja turut memberikan dorongan untuk menyelesaikan kendala tersebut, ketika ada diantara teman kurang bersemangat dalam bekerja maka diantara sesama teman saling memberikan motivasi supaya bersemangat kembali

dalam bekerja.

Tidak hanya karyawan saja, seorang pemimpin juga mau memberikan dorongan atau motivasi terhadap bawahannya dengan memberikan solusi yang memudahkan karyawan dalam bekerja hal ini tentunya membuat karyawan semakin nyaman dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas.

Produktivitas yang meningkat tersebut akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan ataupun karyawan secara langsung maupun tidak langsung, perusahaan yang memiliki produktivitas yang tinggi tentunya akan mencerminkan keberhasilan dalam perusahaan tersebut.

Dalam hal ini tentunya perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan juga memerlukan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang juga mampu untuk memotivasi karyawannya agar bekerja dengan baik dan meningkatkan produktivitas. Hal ini tentunya akan memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan produktivitas karyawan.

Penurunan produktivitas ini biasanya disebabkan oleh beberapa hal, seperti yang terjadi di lapangan kurangnya semangat kerja karyawan akibat

mendapat tekanan dari seorang pemimpin, jika karyawan sedang berada dalam keadaan yang kurang baik maka pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal. Sebagai contoh karyawan yang bekerja memproduksi barang akan kurang berkonsentrasi untuk memeriksa apakah barang yang dihasilkan sudah sesuai prosedur atau tidak, jika barang yang dihasilkan tidak sesuai tentu hal ini akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Dalam kasus di atas, terdapat juga karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja, yang kurang peduli akan hasil perkerjaan akan tetap membiarkan terjadinya kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya walaupun tidak sesuai dengan prosedur, maka hal ini juga mempengaruhi produktivitas.

Demikian halnya dengan PT Jovan Technologies yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur dimana perusahaan tersebut membutuhkan pemimpin yang mampu menjaga hubungan baik dengan karyawannya guna peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas dan melihat betapa pentingnya menjaga peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam upaya pencapaian inpeksi produk konektor DDR, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Jovan Technologies di Kota Batam"**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Rendahnya tingkat motivasi yang ada dalam diri masing-masing karyawan.
2. Kurangnya semangat kerja karyawan mengakibatkan penurunan tingkat produktivitas.
3. Terdapat gaya kepemimpinan yang arogan, yang kurang memperhatikan pendapat karyawannya.
4. Terdapat permasalahan dalam sumber daya manusia terhadap kurangnya kepedulian untuk menghasilkan barang yang sesuai dengan prosedur dan yang tidak sesuai dengan prosedur.
5. Kurangnya inisiatif karyawan dalam memperhatikan prosedur dan ketentuan kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan yang diuraikan pada identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas, mengingat karena keterbatasan waktu maka penelitian ini hanya membahas tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan produktivitas karyawan pada PT Jovan Technologies Batam.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis dapat menentukan perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Jovan Technologies di Kota Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Jovan Technologies di Kota Batam?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Jovan Technologies di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Jovan Technologies di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Jovan Technologies di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Jovan Technologies di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Setelah menyebutkan beberapa tujuan yang hendak dicapai nantinya, penulis juga memberikan sedikit gambaran mengenai manfaat apa saja yang akan didapat kedalam dua bagian utama diantaranya:

1.6.1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar kesarjanaan Ekonomi program studi Manajemen Universitas Putera Batam.

1.6.2. Secara Praktis

1. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah, sistematis, metodologi dan pengalaman penulis dalam menyusun suatu wacana serta memperkaya ilmu pengetahuan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

3. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

4. Bagi Pembaca atau Masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi pihak yang membutuhkannya.