

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam mencapai suatu tujuan, setiap perusahaan mempunyai cara masing-masing dalam mengelola sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia sangat penting karena merupakan faktor utama penggerak perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dalam sumber daya manusia terdapat serangkaian aktivitas organisasi yang menempatkan tenaga kerja tidak hanya sekedar sebagai alat produksi, tapi lebih dari itu tenaga kerja merupakan aset organisasi yang harus dikelola dengan baik. Karena sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi, maka banyak organisasi kini menyadari bahwa unsur “manusia” dalam organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Sehingga setiap organisasi harus mampu mengembangkan dan meningkatkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program pengelolaan sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan tenaga kerja unggul yang mempunyai loyalitas tinggi dan profesionalitas terbaik yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. PT. Siantar Top, Tbk merupakan industri padat karya dengan jumlah karyawan yang cukup banyak yang terdiri dari berbagai tingkat jabatan, pendidikan, umur dan disiplin ilmu. Pencapaian yang telah diraih saat ini tidak lepas dari dukungan dan kerja keras dari seluruh karyawan dalam menerapkan strategi dan kebijakan manajemen. PT. Siantar Top, Tbk memiliki banyak anak perusahaan dan mitra kerja yang tersebar di pulau Jawa hingga di luar pulau Jawa. Dengan semakin meningkatnya intensitas kegiatan usaha dan perluasan usaha perseroan, dibutuhkan jumlah tenaga kerja yang cukup dan terampil demi kelancaran

operasi dan efisiensi. Selain itu dibutuhkan juga tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai beban kerja yang akan menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan. Dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Menurut Munandar (2011:385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah dipertimbangkan sesuai dengan jabatannya. Dalam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Encep Saefullah, Listiawati dan Asti Nur Amalia (2017) yang berjudul "Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Venia Agape Indonesia", Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadinya kelebihan tenaga kerja..

Beban kerja yang tinggi membuat karyawan merasa bosan dan tertekan, hal ini akan lebih memperparah keadaan apabila pimpinan Departemen tidak mampu mengelola tenaga kerja, serta pembagian kerja dan spesialisasi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sama halnya dengan kondisi yang ada di beberapa bagian (Departemen) di PT. Siantar Top Tbk. Beban kerja yang terlalu tinggi serta tekanan yang diberikan oleh atasan membuat karyawan tidak mempunyai semangat dalam bekerja. Menurut Rivai (2014:2) Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Seorang pemimpin diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi tidak

hanya berasal dari pemimpin saja, tapi juga ada kerja sama bawahan didalamnya. Keberhasilan seorang pemimpin ditandai dengan keberhasilan karyawannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta tidak terlepas dari bagaimana pengaruh pemimpinnya. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Martin Zebua (2017) yang berjudul "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Coca-Cola cabang Malang", kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat. Pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan. Setiap karyawan yang sudah dipilih oleh suatu perusahaan pastinya memiliki kemampuan dan keahlian yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Untuk dapat berkontribusi menyalurkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, seringkali terhambat oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Ada kalanya pemimpin memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, seharusnya seorang pemimpin mampu memahami karakter masing-masing karyawannya dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk setiap karyawannya tersebut. Dengan mengubah gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh karyawan, diharapkan dapat memberikan kenyamanan bekerja sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal.

Seorang pemimpin tidak hanya memperhatikan caranya memimpin saja tetapi juga harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan membuat karyawan dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak positif bagi karyawan

yang ada didalamnya. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Alvin Efendi Khoirul Ulum, Bambang Suyadi & Wiwin Hartanto (2018) yang berjudul "Pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso". Jika lingkungan kerjanya baik, baik itu dari segi ruangan dan fasilitas yang ada maka semua karyawan pasti akan merasa nyaman saat bekerja dan itu akan membuat hasil produksinya akan meningkat, tapi jika lingkungan kerjanya tidak baik, karyawan manapun akan merasa tidak nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya. Sehingga pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya.

Jika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan dan menggerakkan karyawannya maka akan menciptakan hubungan dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas. Peningkatan produktivitas karyawan dapat terwujud, jika pemimpin memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas karyawan. Produktivitas merupakan salah satu faktor utama yang mendorong kehidupan dan pertumbuhan perusahaan secara optimal. Menurut Menurut (Nasution, 2010:281) menyatakan bahwa didalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*, keluaran) dan segala pengorbanan (*biaya*) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*, masukan). Penelitian ini mengacu pada variabel gaya kepemimpinan dan produktivitas karyawannya dari penelitian Margarita Thesa Maida, Setyo Riyanto, dan Hapzi Ali (2017) dengan judul penelitian tentang "*Effect of Job Satisfaction and Leadership Style towards Employee Productivity at PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967*", The results showed that there

was a significant influence between workingsatisfaction and employee's productivity, leadership style and employee's productivity, and simultaneously there was asignificant effect for both of variables to productivity of PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda's 1976 employee. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan landasan teori yang ada serta tinjauan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktifitas karyawan. Oleh karena itu peneliti mengambil judul penelitian tentang ***"Pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Siantar Top, Tbk"***.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas kiranya dapat ditarik sebuah rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, dan dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT.Siantar Top, Tbk?
2. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT.Siantar Top, Tbk?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Siantar Top, Tbk?
4. Apakah beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas karyawan di PT.Siantar Top, Tbk?

5. Diantara beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas karyawan di PT.Siantar Top, Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja secara parsialberpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT.Siantar Top, Tbk?
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinansecara parsialberpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT.Siantar Top, Tbk?
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsialberpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Siantar Top, Tbk?
4. Untuk mengetahui apakah beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT.Siantar Top, Tbk?
5. Untuk mengetahui diantara beban kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mana yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja di PT.Siantar Top Tbk?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Aspek Akademis

Untuk menambah koleksi karya ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen STIE Mahardika agar dapat dijadikan studi banding bagi mahasiswa untuk masa yang akan datang. Dari hasil penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan bisa bermanfaat berupa sumbangan pemikiran yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

1. Dapat memberikan wawasan dan pengetahuan kepada penulis mengenai 3 aspek yaitu :
 - a. Cara mengatur ritme kerja sebagai karyawan, agar mampu mengatasi beban kerja yang semakin hari semakin bertambah
 - b. Menjadi pemimpin yang adil, jujur dan mampu mengayomi karyawannya,
 - c. Mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif agar karyawan betah bekerja, serta
 - d. Cara bagaimana meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Meningkatkan kemampuan identifikasi masalah dengan menganalisis data untuk menjawab permasalahan, serta dapat meningkatkan kemampuan berfikir analistik, sebagai bekal keahlian mahasiswa saat terjun ke dunia kerja.

1.4.3 Aspek Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan dapat digunakan sebagai masukan untuk bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam memilih pemimpin dan peningkatan produktivitas karyawan.