

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan dunia bisnis semakin berkembang pesat. Hal ini terjadi sesuai dengan semakin berkembangnya zaman yang menyebabkan persaingan di dunia bisnis juga semakin ketat. Persaingan bisnis yang semakin meningkat menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang harus dilakukan oleh perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat adalah dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Tidak hanya modal besar yang dimiliki perusahaan, tetapi yang berperan penting dalam perusahaan tersebut yang akan mampu mempertahankan perusahaan di situasi yang sangat sulit. Salah satunya sumber daya yang terpenting yang dimiliki oleh perusahaan dan sangat berpengaruh dalam persaingan bisnis di era globalisasi saat ini adalah sumber daya manusia.

Menurut Ndraha (1999) dalam Sinambela (2016:9) Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional. Untuk menyusun strategi sumber daya manusia (SDM) yang baik, tenaga sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus memiliki kualitas yang tinggi dan berkompeten. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah agar kontribusi pegawai terhadap perusahaan dalam mencapai produktivitas perusahaan meningkat. Sehubungan dengan hal tersebut, dalam meningkatkan SDM yang berkualitas tinggi dan berkompeten dapat dilakukan dengan berbagai metode atau cara untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan, maka dari itu kerja sama antara karyawan dengan

perusahaan harus berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja.

Arti dari kata produktivitas kerja sangat perlu untuk dipahami. Menurut Kussrianto dalam Mulyadi (2015:101) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran satu tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Sesuai dengan pendapat tersebut, maka sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, produktivitas kerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan untuk mengembangkan usaha, mempertahankan, dan mencapai keuntungan dalam usahanya. Keberhasilan yang dicapai oleh suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja karyawan dalam perusahaan tersebut, sehingga hasil kerja tersebut juga akan sangat berpengaruh pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan, perusahaan berharap bahwa hal tersebut juga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Meningkatnya produktivitas kerja tidak hanya memberikan manfaat pada perusahaan, tenaga kerja atau karyawan dan pemerintah juga bisa mendapatkan manfaat dari meningkatnya produktivitas kerja tersebut. Dari segi tenaga kerja atau karyawan produktivitas yang meningkat dapat menambah jumlah upah yang diterima, dari segi perusahaan dengan adanya peningkatan produktivitas dapat mempertahankan kelangsungan hidup usahanya, dan dari segi pemerintah peningkatan produktivitas kerja mengakibatkan pendapatan nasional yang diterima oleh pemerintah juga meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa suatu peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan terdapat pengaruh yang besar di dalam dunia bisnis.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan suatu usahanya tidak akan pernah terlepas dari adanya permasalahan pada produktivitas kerja

karyawannya, begitu pula dengan perusahaan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya. Oleh karena itu, PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya harus mengkaji lebih dalam lagi faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan.

PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya merupakan salah satu cabang dealer mobil terkemuka di Indonesia. Penjualan mobil tersebut juga melayani dari berbagai Negara, tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan tersebut tidak dapat diketahui. Hal ini menyebabkan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya dalam meningkatkan SDM sangat tidak mudah. PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, insentif dan pelatihan kerja. Dengan adanya kepemimpinan, disiplin kerja, insentif dan pelatihan kerja pada karyawan yang baik, maka produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih meningkat.

Kepemimpinan yang baik dan berkualitas di suatu perusahaan adalah salah satu faktor dalam meningkatnya produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Pengertian kepemimpinan menurut Anoraga (1992) dalam Sutrisno (2009:214) adalah Kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Dalam dunia bisnis kepemimpinan memegang peran penting dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan suatu perusahaan, maka dari itu setiap perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang berkualitas dalam mewujudkan hal tersebut.

Hal itu sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Saebani (2014:26) bahwa kepemimpinan atau leadership adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Setiap pemimpin yang berkualitas dalam perusahaan diharapkan bersungguh-sungguh dalam memberikan perhatian dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi karyawan agar dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaannya yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Sinambela (2016:335). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan karyawan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena apabila kedisiplinan semakin baik maka produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan perusahaan akan semakin meningkat pula, tanpa kedisiplinan yang baik perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya yang optimal.

Disiplin kerja yang tinggi juga akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya gairah dan semangat kerja serta inisiatif tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Selain faktor dari dalam individu seperti disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan yang diperoleh dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga.

Menurut Matoyo (2000) dalam Mulyadi (2015:81) insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain yang dimaksud untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan

mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau lingkungan. Rendah tingginya insentif yang diperoleh karyawan dari perusahaan juga sangat berpengaruh pada hasil produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Pemberian insentif pada karyawan yang diberikan oleh perusahaan merupakan suatu upaya atau usaha untuk memelihara karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dapat dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya, prestasi tersebut berupa produktivitas kerja karyawan yang semakin tinggi. Produktivitas yang tinggi menyebabkan sumber daya manusia yang dihasilkan berkualitas.

Dalam menghasilkan sumber daya manusia, perusahaan perlu melakukan pelatihan pada karyawannya guna dalam mengelola sumber daya manusia menjadi handal sehingga lebih produktif dalam bekerja. Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam Sinambela (2016:169) pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan merupakan salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas karyawan, dan perusahaan juga memerlukan pelatihan pada karyawan baru atau lama guna mencapai tujuannya. Bagi karyawan pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan mereka juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan dan peningkatan produktivitas kerja pada karyawannya.

PT. Asco Prima Mobilindo cabang Surabaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang dealer mobil. Beberapa perusahaan yang bergerak dibidang

yang sama juga menjadi pesaing ketat dalam globalisasi saat ini, sehingga PT. Asco Prima Mobilindo cabang Surabaya harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, insentif, dan pelatihan. Namun, PT. Asco Prima Mobilindo cabang Surabaya dalam kedisiplinan kerja pada karyawan sangat rendah begitu pula dengan kepemimpinan yang diterapkan pada karyawannya kurang efektif dan efisien. Selain itu insentif yang telah diberikan oleh perusahaan kurang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan sehingga menyebabkan produktivitas kerja pada karyawan PT. Asco Prima Mobilindo cabang Surabaya juga semakin menurun, dan dengan tidak tercapainya target yang diterapkan perusahaan yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah diuraikan oleh penulis maka mendorong penulis untuk meneliti lebih lanjut dengan mengangkat judul penelitian, yaitu **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Insentif, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang disampaikan dimuka, maka perumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja, insentif dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya?
2. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja, insentif dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya?

3. Diantara kepemimpinan, disiplin kerja, insentif dan pelatihan variabel manakah yang paling berpengaruh secara dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, insentif dan pelatihan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya.
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, insentif dan pelatihan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya.
3. Mengetahui variabel yang berpengaruh secara dominan antara kepemimpinan, disiplin kerja, insentif dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asco Prima Mobilindo Cabang Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Aspek Akademis

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan yang lebih baik dimasa yang akan datang. Terutama untuk memberikan informasi dan masukan yang mungkin bermanfaat bagi program studi manajemen STIE Mahardhika, mengenai masalah yang dihadapi dibidang manajemen.

1.4.2 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat melengkapi pengetahuan yang ada, bagi mahasiswa yang sedang meneliti, dan berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, insentif, dan pelatihan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.3 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Asco Prima Mobilindo dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, khususnya melalui perspektif kepemimpinan, disiplin kerja, insentif dan pelatihan.